

**KADINLARIN SENDİKAL HAK VE İŞGÜCÜ PİYASASINDA
CİNSİYET AYRIMCILIĞI ALGISI:
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
KIZ ÖĞRENCİLERİ ÖRNEĞİ**

**Yüksek Lisans Tezi
Özgül KARABACAK
Eskişehir 2019**

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Özgül KARAGÖZ'iin "Kadınların Sendikal Hak ve İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığı Algısı: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kız Öğrencileri Örneği" başlıklı tezi 19 Temmuz 2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan İktisat Anabilim Dalında, yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

İm

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.Funda Rana ADAÇAY

Üye : Doç.Dr.Seda TEKELİ

Üye : Doç.Dr.Oytun MEÇİK

Prof. Dr. Bülent GÜNSOY
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



ÖZET

KADINLARIN SENDİKAL HAK VE İŞGÜCÜ PİYASASINDA

CİNSİYET AYRIMCILIĞI ALGISI:

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ ÖRNEĞİ

Özgül KARABACAK

İktisat Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temmuz 2019

Danışman: Prof. Dr. Funda Râna ADAÇAY

Sendikalar, çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını korumak üzere örgütlenmiş tüzel kişiliklerdir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü düşünüldüğünde sendikaların, kadınların işgücü piyasasına katılımını artıracak şekilde kadın çalışanları güvenli ve eşit koşullarda çalışmaları yönünde destekleyebilmesi beklenmektedir. Fakat Türkiye’de kadınların sendikal katılım oranlarına bakıldığında Avrupa Sendikalar Konfederasyonu’na üye 39 ülke arasında sonuncu konumda olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada, Türkiye’de kadınların sendikalara katılımının düşük olmasının sendikalardan kaynaklanan nedenlerinin yanı sıra sosyo-kültürel, ekonomik ve bireysel sebepler gibi sendika dışı nedenleri de açıklanmaya çalışılmıştır. Kadınların iş yaşamı ve sendikalaşma ile ilgili fikirlerinin oluşmaya başladığı öğrencilik dönemindeki görüşleriyle ilgili yürütülen araştırmada, problemin algı temeline inilmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonucunda iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısıyla sendikal tutumun bağımsız olmadığı, kız öğrencilerin yaş, bölüm ve sınıflarına göre sendikal tutum, sendika üyesi olma isteği ve iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algılarının değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Sendikacılık, Kadın emeği, Sendikal tutum, İşçi sendikaları, Cinsiyet ayrımcılığı algısı.

ABSTRACT

WOMEN'S UNIONAL RIGHTS AND
GENDER DISCRIMINATION PERCEPTION IN LABOR MARKET:
EXAMPLE OF ANADOLU UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Özgül KARABACAK

Department of Economics

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, July 2019

Supervisor: Prof. Dr. Funda Râna ADAÇAY

Trade unions are legal entities organized to protect the economic and social rights of employees. When low rates of female participation in the labor unions in Turkey is considered, so as to increase the participation of women in the labor market are expected to be able to support female employees work in a safe direction and equal conditions. However, when the union participation rate of women in Turkey, it is observed that in the last position among 39 countries of the European Trade Union Confederation.

In this study, the low participation of women in trade union in addition to union reasons, it has been also described with non-union reasons such as socio-cultural, economic and personal reasons. In the research carried out on the opinions of women during the student life when their ideas about business life and unionization began to form, the perception of the problem was tried to be underlined.

As a result of the study, it is seen that trade union attitude and gender perception in work life are not independent. In addition, it was found that female students' perceptions of trade union attitude, desire to become a union member and gender discrimination perceptions vary according to their age, department and class.

Key Words: Syndicalism, Women labor, Trade union attitude, Labor unions, Perception of gender discrimination.

TEŞEKKÜR

Tez sürecimde desteğini esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Funda Râna ADAÇAY’a, tezimin analiz aşamasında ilgi ve tavsiyeleriyle beni mutlu eden Prof. Dr. Mustafa ÖZER’e, tezimin tamamlanma aşamasında değerli katkılar sunan Doç. Dr. Seda TEKELİ’ye, saha araştırması esnasında anketlerin dağıtımında yardımcı olan Arş. Gör. Veysel KARAGÖL’e ve hayatımın hiçbir anında beni yalnız bırakmayan anneme teşekkür ederim.

19/07/2019

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan "bilimsel intihal tespit programı"yla tarandığını ve hiçbir şekilde "intihal içermediğini" beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Özgül Karagöz

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. SENDİKA VE EKONOMİK İLİŞKİLER.....	3
1.1. Dünya’da Sendikal Hakların Gelişimi	3
1.1.1. Kısa tarihçe	3
1.1.2. Dünya'dan sendikacılık örnekleri	4
1.1.2.1. İngiltere	4
1.1.2.2. Fransa	5
1.1.2.3. Amerika Birleşik Devletleri	7
1.2. Türkiye’de Sendikal Hakların Gelişimi	8
1.2.1. Genel olarak sendikacılığın gelişimi.....	10
1.2.1.1. 1923-1961 yılları	10
1.2.1.2. 1961-1980 yılları	14
1.2.1.3. 1980-günümüz	16
1.3. Kuramsal Çerçeve de Sendikaların Etkilediği ve	
Etkilendiği Unsurlar	22
1.3.1. Sendikaların etkilediği unsurlar	22
1.3.1.1. Sendikaların ekonomik etkileri	22
1.3.1.1.1. Sendikaların ücretler üzerindeki etkileri	22
1.3.1.1.2. Sendikaların verimlilik üzerindeki etkileri	24

1.3.1.1.3. Sendikaların istihdam üzerindeki etkileri	25
1.3.1.1.4. Sendikaların gelir dağılımı üzerindeki etkileri	26
1.3.1.2. Sendikaların teknoloji kullanımı üzerindeki etkileri	26
1.3.1.3. Sendikaların sosyo-kültürel yapı üzerindeki etkileri	27
1.3.2. Sendikaları etkileyen unsurlar	28
1.3.2.1. Sendikaları etkileyen ekonomik temelli unsurlar	28
1.3.2.1.1. Ekonomi politikalarının etkisi	28
1.3.2.1.2. Üretim tekniklerinin etkisi	30
1.3.2.1.3. Krizlerin etkisi	31
1.3.2.2. Sendikaları etkileyen teknoloji temelli unsurlar	31
1.3.2.3. Sendikaları etkileyen sosyo-kültürel temelli unsurlar	32

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞI VE

KADININ SENDİKAL HAK KAZANIMI	34
2.1. Ayrımcılık Kavramı ve İşgücü Piyasasındaki Ayrımcılık Türleri	34
2.1.1. Etnik kökene dayalı ayrımcılık	34
2.1.2. Yaşa dayalı ayrımcılık	35
2.1.3. Engelliliğe dayalı ayrımcılık	35
2.1.4. Cinsiyete dayalı ayrımcılık	36
2.2. İşgücü Piyasasında Kadının Konumu.....	38
2.2.1. Kuramlarla kadın işgücü	38
2.2.1.1. İkili rol yaklaşımı	39
2.2.1.2. Neo-klasik yaklaşım	39
2.2.1.3. İkili işgücü piyasası yaklaşımı	40
2.2.1.4. Feminist yaklaşım	41
2.2.1.5. Marksist yaklaşım	41
2.2.2. Tarihsel süreç içerisinde Türkiye’de kadın hareketi	42
2.2.2.1. 1980 öncesi	43
2.2.2.2. 1980 sonrası	45

2.2.3. Dünya’da ve Türkiye’de istatistiklerle	
çalışma yaşamında kadının yeri	49
2.2.3.1. Beşeri sermaye	50
2.2.3.2. Ücret	52
2.2.3.3. Medeni durum ve yaş	54
2.2.3.4. Bakım faaliyetleri	55
2.3. Türkiye’de Kadın İşgücünün Sendikal Katılımı	56
2.3.1. Sendikal faaliyetlere katılımda yaşanan sorunlar	57
2.3.1.1. Cinsiyet ayrımcılığı	57
2.3.1.2. Sendikal yönetim ve denetimde karşılaşılan sorunlar	59
2.3.1.3. Olumsuz sendikal algıları	59
2.3.2. Sendikal katılım oranları	61
2.3.2.1. İşçi sendikalarında sendikal katılım oranları	61
2.3.2.2. Kamu görevlileri sendikalarında	
sendikal katılım oranları	63
2.3.2.3. İşçi sendikalarında yönetici kadınların oranları	65
2.3.2.4. Kamu görevlileri sendikalarında	
yönetici kadınların oranları	68

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KIZ ÖĞRENCİLERİN SENDİKAL KATILIM VE İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ CİNSİYET AYRIMCILIĞI ALGISININ AMPİRİK ANALİZİ: ANADOLU ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ ÖRNEĞİ	70
3.1. Araştırmaya Ait Genel Bilgiler	70
3.1.1. Genel kavramlar	70
3.1.1.1. Sendikal tutum	70
3.1.1.2. Cinsiyet ayrımcılığı algısı	71
3.1.2. Literatür	71
3.1.3 Amaç ve önem	79
3.1.4. Kapsam ve sınırlılıklar	79

	<u>Sayfa</u>
3.1.5. Metodoloji	80
3.1.5.1. Yöntem ve teknik	80
3.1.5.2. Evren ve örneklem	82
3.1.5.3. Hipotezler	83
3.1.5.4. Anket ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri	83
3.1.5.4.1. Anket ölçeklerinin geçerlilik analizi	83
3.1.5.4.2. Anket ölçeklerinin güvenilirlik analizi	84
3.2. Bulgular	85
3.2.1. Araştırma kapsamındaki öğrencilere ait demografik bulgular	85
3.2.2. Araştırma kapsamındaki öğrencilerin ölçek maddelerine	
verdikleri cevaplara ilişkin bulgular	88
3.2.2.1. Sendikal tutum ölçeği maddelerine ait bulgular	88
3.2.2.2. Sendikaya üye olma isteği ölçeği maddelerine	
ait bulgular	91
3.2.2.3. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçeği	
maddelerine ait bulgular	94
3.2.3. Analiz bulguları ve değerlendirmeler	97
3.2.3.1. Sendikal tutum ölçeğine ilişkin bulgular	97
3.2.3.2. Sendikaya üye olma isteği ölçeğine ilişkin bulgular	99
3.2.3.3. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı	
ölçeğine ilişkin bulgular	101
3.2.3.4. Anne ve baba sendika üyeliği ki-kare bağımsızlık testi	103
3.2.3.5. Ölçekler arasındaki ilişkiye dair korelasyon analizi	105
SONUÇ VE ÖNERİLER	105
EK 1: ANKET FORMU	
ÖZGEÇMİŞ	

TABLÖLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1.1. Türkiye’de sendikacılığın gelişimi	9
Tablo 1.2. 1948-1960 işçi sendikalaşma oranları	13
Tablo 1.3. 1961-1980 işçi sendikalaşma oranları	16
Tablo 1.4. 1981-2019 işçi sendikalaşma oranları	20
Tablo 1.5. 2002-2018 dönemi kamu görevlisi sendikalaşma oranları	21
Tablo 2.1. 1998 ve 2018 cinsiyete göre ülkelerin istihdam oranları	50
Tablo 2.2. 15-64 yaş cinsiyet ve eğitim durumuna göre ülkelerin istihdam oranları	52
Tablo 2.3. Ortalama saatlik ve aylık ücretlere göre cinsiyete dayalı ücret açığı	54
Tablo 2.4. Ülkelerin yaş gruplarına göre kadın istihdam oranları	55
Tablo 2.5. 2005 ve 2015 yılları <6 yaş çocuk sahibi olma durumuna göre kadınların istihdam oranları	56
Tablo 2.6. Kadın işçilerin sendikalaşma oranlarının erkek işçilerin sendikalaşma oranlarından daha yüksek olduğu iller	61
Tablo 2.7. İş kollarına göre kadın işçilerin sendikalaşma oranları	63
Tablo 2.8. Hizmet kollarına göre kamu görevlisi kadınların sendikalaşma oranları ...	65
Tablo 2.9. İşkollarına göre işçi sendikaların zorunlu organlarında görev alan kadınlar	66
Tablo 2.10. Kamu görevlileri sendikalarının zorunlu organlarında görev alan kadınlar	69
Tablo 3.1. Literatür	76
Tablo 3.2. Anket ölçeklerinin geçerlilik analizi	84
Tablo 3.3. Anket ölçeklerinin güvenilirlik analizi	85
Tablo 3.4. Araştırma grubunun yaş aralıklarına göre dağılımı	86
Tablo 3.5. Araştırma grubunun bölümlere göre dağılımı	86
Tablo 3.6. Araştırma grubunun sınıflara göre dağılımı	86
Tablo 3.7. Araştırma grubunun kimlik tanımlarına göre dağılımı	87

Tablo 3.8. Araştırma grubunun çalışma durumlarına göre dağılımı	87
Tablo 3.9. Araştırma grubunun istihdam biçimlerine göre dağılımı	87
Tablo 3.10. Araştırma grubunun anne sendika üyelik durumlarına göre dağılımı	88
Tablo 3.11. Araştırma grubunun baba sendika üyelik durumlarına göre dağılımı	88
Tablo 3.12. Bölüme göre “Sendikaların çalışanların ücretlerini iyileştirdiğine inanıyorum.” maddesine verilen yanıtların dağılımı	89
Tablo 3.13. Bölüme göre “Sendikaların çalışanların iş güvencesini iyileştirdiğine inanıyorum.” maddesine verilen yanıtlar	90
Tablo 3.14. Bölüme göre “Sendikaların çalışanların sosyal haklarını iyileştirdiğine inanıyorum.” maddesine verilen yanıtların dağılımı	90
Tablo 3.15. Bölüme göre “Sendikaların çalışanların terfi şansını artırdığına inanıyorum.” maddesine verilen yanıtların dağılımı	91
Tablo 3.16. Bölüme göre “Çalışanların bir sendika tarafından temsil edildiği işletmedeki işi kabul ederim.” maddesine verilen yanıtların dağılımı	92
Tablo 3.17. Bölüme göre “Çalışanların bir sendikaya üye olmasını zorunlu kılan bir işi kabul etmem.” maddesine verilen yanıtların dağılımı	92
Tablo 3.18. Bölüme göre “Bir iş ararken çalışanların bir sendika tarafından temsil edildiği işletmelerden uzak dururum.” maddesine verilen yanıtların dağılımı	93
Tablo 3.19. Bölüme göre “İhtiyaçlarımı ve gelecekteki işimi düşündüğümde ileride bir sendikaya üye olmak isterim.” maddesine verilen yanıtların dağılımı	94
Tablo 3.20. Bölüme göre “Çalışma yaşamında cinsiyetimin bir engel oluşturabileceğini düşünüyorum.” maddesine verilen yanıtların dağılımı	95
Tablo 3.21. Bölüme göre “Cinsiyetimin kariyer ilerlemesinde olumsuz etkileri olabileceğini düşünüyorum.” maddesine verilen yanıtların dağılımı	95

Tablo 3.22. Bölüme göre “Çalışma yaşamında birçok kişinin kadın cinsiyetiyle ilgili önyargıları olduğunu düşünüyorum.” maddesine verilen yanıtların dağılımı	96
Tablo 3.23. Bölüme göre “Çalışma yaşamında cinsiyetimden ötürü bazı faaliyetlerden dışlanabileceğimi düşünüyorum.” maddesine verilen yanıtların dağılımı	97
Tablo 3.24. Sendikal tutum-bölüm ilişkisi	98
Tablo 3.25. Sendikal tutum-sınıf ilişkisi	98
Tablo 3.26. Sendikal tutum-yaş ilişkisi	99
Tablo 3.27. Sendika üyesi olma isteği-bölüm ilişkisi	100
Tablo 3.28. Sendika üyesi olma isteği-sınıf ilişkisi	100
Tablo 3.29. Sendikaya üye olma isteği-yaş ilişkisi	101
Tablo 3.30. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı-bölüm ilişkisi	102
Tablo 3.31. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı-sınıf ilişkisi	103
Tablo 3.32. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı-yaş ilişkisi	103
Tablo 3.33. Anne ve baba sendika üyeliği ki-kare bağımsızlık testi	105
Tablo 3.34. Ölçekler arası ilişki korelasyon analizi	106

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AÇSHB	: Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AFL	: American Federation of Labor (Amerikan İşçi Federasyonu)
AFL-CIO	: American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (Amerikan İşçi Federasyonu Endüstri Örgütleri Birliği)
AID	: Alliance of International Doctors (Uluslararası Doktorlar Derneği)
ANOVA	: Analysis of Variance (Varyans Analizi)
BASİSEN	: Banka Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Convention of Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme)
CFDT	: French Democratic Confederation of Labour (Fransız Hristiyan İşçileri Konfederasyonu)
CGT	: General Confederation of Labour (Genel Emek Konfederasyonu)
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
d	: Kabul edilen +,- örnekleme hatası
DERİTEKS	: Deri, Dokuma ve Tekstilden Yapılan Her Türlü Giyim Eşyası İşleme Yerleri İşçileri Sendikası
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Eğitim-İş	: Eğitim ve Bilim İş Görenleri Sendikası
ETUC	: European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)
Genel-İş	: Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
Hak-İş	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ICFTU	: International Confederation of Free Trade Unions (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu)

IMF	: International Monetary Fond (Uluslararası Para Fonu)
İKO	: İşgücüne katılma oranı
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İİSB	: İstanbul İşçi Sendikaları Birliği
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
Kamu-Sen	: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KHK	: Kanun hükmünde kararname
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
KOBİ	: Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler
KSSGM	: Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı
LCS	: London Corresponding Society (Londra Yazışma Derneği)
Memur-Sen	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
MİSK	: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
N	: Araştırma evrenindeki birey sayısı
n	: Örneklemi oluşturan birey sayısı
NOW	: New Opportunities for Women (Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar)
OECD	: Organization for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
p	: İncelenen olayın gerçekleşme olasılığı
Petrol-İş	: Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
q	: İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı
s	: sayfa
SADA	: Sendikalar Arası Dayanışma
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
t	: Belirli bir anlam düzeyinin t tablosundaki değeri
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİP	: Türkiye İşçi Partisi
Türk-İş	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

YAZKO : Yazar ve Çevirmenler Yayın Üretim Kooperatifi

GİRİŞ

Kadınların ücretli işgücü piyasasında yer almaları, hem bulundukları ülkenin ekonomik kalkınması hem de cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması ve kişisel özgürlüklerin kazanılması açısından önemli bir olgudur. Ekonomik alanda özgürleşebilen kadınlar, sendikal katılım sayesinde örgütlenme bilincine kavuşarak bir yandan kendilerine denk koşullara sahip insanlarla ekonomik ve sosyal hak mücadelesine girebilmekte, diğer yandan da edindikleri güç sayesinde kendi kadınlık kimliklerinden ödün verme zorunluluğundan az da olsa kurtulabilmektedir. Ancak ilgili yazın incelendiğinde kadınların öncelikle tarihsel koşullar, patriyarkal nedenler ve kalıp yargılar dolayısıyla ücretli işgücü piyasasından dışlandıkları anlaşılmaktadır. Bu nedenle genel kanı, kadınların sendikal katılım koşullarının, içinde bulundukları toplumun piyasa yapısı ve sosyo-kültürel koşullarıyla birlikte değerlendirildiğinde daha etkin sonuçlar doğurduğu yönündedir.

Sonuç olarak bireyin edindiği tutum ve davranışların toplumun en temel kurumu olan aileden başlayarak şekillendiği söylenebilir. Gerek aile içinde, gerek eğitim-öğretim hayatında gerekse iş yaşamında maruz kalınan etkiler, öğrenilen tutum ve davranışlar; örneğin cinsiyet ayrımcılığı algısını şekillendirmektedir. Kısaca, insanın sosyal çevresinin, salt toplumsal cinsiyet ayrımcılığı algısı üzerinde olduğu kadar buna paralel ölçüde sendikal tutum ve algısı üzerinde de etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

Tez, üç ana bölümden oluşmaktadır. Tezin birinci bölümünde öncelikle sendikaların doğuşunu hazırlayan koşullardan gelişmiş ülkeler bağlamında bahsedilmiş, Türkiye’deki sendikal gelişim, tarihsel olarak üç kısımda aktarılmıştır. Daha sonra sendikaları etkileyen ve sendikaların etkilediği unsurlar, ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişimler açısından açıklanmaya çalışılmıştır.

Tezin ikinci bölümü, kadın emeği ve sendika ilişkisi üzerinde yoğunlaşmaktadır. İlk kısımda kadın işgücü kuramları, kadın işgücü piyasasının özellikleri ve Türkiye’deki kadın emek ve örgüt kültürünün gelişimi, sosyal politikalar bağlamında aktarılmıştır. Daha sonra kadınların sendikalarla ilişkileri sendikal üyelik, sendikal faaliyetlerde yer alma ve sendikalarda kadın temsiliinin durumu olarak üç farklı boyutuyla incelenmiştir.

Tezin üçüncü ve son bölümünde Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi kız öğrencilerinin oluşturduğu örneklemin sendikal tutum, sendika üyesi olma isteği ve iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısının ölçülebilmesi amacıyla 317 öğrenci

üzerinde uygulanan anket çalışmasının ekonometrik analizi yer almaktadır. Bu bölümde anketi oluşturan kız öğrencilerin sendikal tutum, sendika üyesi olma isteği ve işgücü piyasasında algılanan cinsiyet ayrımcılığı ölçeklerine, ilgili ölçeklerin maddelerine ve öğrencilerin demografik bilgilerine ilişkin verilere ait analizler ve yorumlara yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. SENDİKA VE EKONOMİK İLİŞKİLER

1. 1. Dünyada Sendikal Hakkın Gelişimi

1.1.1. Kısa tarihçe

Sendikaların doğuşu, Avrupa'da XIV. yüzyılda lonca teşkilatlarında yaşanan bozulmalara dayanmaktadır. Loncalardaki ustaları işverenlere, kalfa ve çırakları ise işçilere dönüştüren kapitalizm, usta-çırak ilişkisinden işçi-işveren zıtlaşması yaratmakla birlikte kalfaların kendi aralarında gizlice örgütlenmelerine ve sendikacılığın ilk tohumlarının atılmasına neden olmuştur (Koç, 1994, s. 65). Sendikal hareketin lonca sistemindeki bozulmalara kadar dayandırılabilmesi görüşüyle birlikte Sanayi Devrimi, sendikacılığın asıl hazırlayıcısı olarak kabul edilmektedir. Sanayi Devrimi'nden önce Batı Avrupa'nın hakimi İngiltere, sömürgelerinden gelen hammaddeleri işleyip dünyaya dağıtabilmek için üretimini artırmak durumunda kalmıştır. Amerika'nın keşfi ve yeni ticaret yollarının kullanılmaya başlanması, pazarın büyümesine neden olmuştur. Ortaçağ'da başlayan zanaat ve ev ekonomisine dayalı üretim biçimi ve işçi tipi, işlevini kaybederken yerine fabrika sanayisine dayalı makinalaşmış bir üretim düzeni geçmiştir (Demircioğlu, 1987, s. 61). Böylece Sanayi Devrimi'yle birlikte büyüyen üretim ölçeği, işçi ve işveren arasında net bir sınır çizmiştir. Bu sınır, üretim araçlarını işverenlere bırakarak sermayeyi tekelleştirmiş; sayıları giderek artan işçi nüfusunu da sermayeden uzaklaştırmıştır (Işık, 2003, s. 18). Bu sebeple Sanayi Devrimi, işçi nüfusunun artmasına, yoksullaşmasına ve örgütlenmesine giden yolu açmıştır.

Dünya tarihinde sendikacılığın ilk kez ne zaman başladığına dair kesin bir ifade kullanmak, sendikacılığın evrimsel bir süreçten geçerek oluştuğu gerçeğini göz ardı etmek anlamına gelecekse de (Koç, 1994, s. 66) , Uzlaştırma Yasası'nın kaldırıldığı ve yasal olarak sendikacılığın İngiltere'de serbest bırakıldığı 1824 yılı, sendikal hareket adına bir milat olarak kabul edilebilir (Işık, 1995b, s. 21). Ardından 1842'de Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD), 1869'da Almanya'da, 1884'te Fransa'da sendikacılık yasal olarak tanınmıştır (Koray, 2000, s. 70).

1.1.2. Dünya’da Sendikacılık Örnekleri

1.1.2.1. İngiltere

Sanayi Devrimi'nin doğum yeri olmasından ötürü İngiltere, sanayi kapitalizmi ve sendikacılığın ana vatanı olarak kabul edilmektedir. İngiliz kapitalizmi, önce tarihçilerin tabiriyle modern sanayinin ilk yaratıklarını (Talas, 1972, s.8); bu yaratıklar da zamanla örgütlenerek ilk sendikal yapıları oluşturmuştur. Fakat sendikal yapılanmadan önce makinalaşma ile ücretleri düşen ve emekleri değersiz kılınan işçiler, yaşadıkları haksızlıkların sorumlusu olarak gördükleri makineleri kırarak kapitalizme karşı ilk fiziksel tepkilerini göstermeye başlamıştır. Ned Ludlam adında bir çırağın ustasına duyduğu siniri, çekiç yardımıyla çorap dokuma tezgahından çıkarmasıyla *Ludizm* adını alan makina kırıcılığı (Koç, 2014, s.1), ilk kez kurdela şerit tezgahlarında başlamış; bu eylemi 1630'da kurulan rüzgarla çalışan hızarlara karşı yapılan eylemler takip etmiştir (Demircioğlu, 1987, s. 62).

Londra Yazışma Derneği (LCS) bilinen ilk bağımsız işçi örgütlenmesidir. 1792'de kunduracı Thomas Hardy tarafından kurulan dernek, iki yıl içinde 10 binden fazla İngiliz işçinin katılımından sonra iktidarın saldırılarına uğrayıp kapatılmıştır. LCS'nin yerine kurulan Tartışma Kulüpleri de 1799'da kapatıldıktan sonra 1800 yılında çıkarılan Uzlaştırma Yasası ile işçi hareketlerine bir süreliğine son verilmiştir (Abendroth, 1992, s. 13).

Liberalizm, Sanayi Devrim ile yükselen burjuvazinin ideolojisiyken 1848 devrimleri ile birlikte sosyalizm de işçi sınıfının sahip çıktığı bir ideoloji haline gelmiştir. (Ekin, 1994, s. 76). Sosyalizmin sendikacılığa vurgu yapan ilk ismi İngiliz sosyalizminin kurucusu olarak bilinen ütöpik sosyalist Robert Owen (1771-1858) da işçilerin haklarına, barışçı genel grev ve bu greve sahip çıkacak diğer sınıf mensuplarıyla kavuşabileceklerine inanmıştır. Owen, bu doğrultuda 1833'te Üretici Sınıfların Büyük Manevi Birliği'nin kurulması önerisinde bulunmuştur. Fakat 1834'e kadar başkanlığını sürdürebildiği hareket, işverenlerin tepkisine uğrayarak aynı yıl sona ermiştir (Işıklı, 2005, s. 140). Owenizm'in çöküşünden sonra Owen'in reddettiği sınıf bilincini işçiler arasında yaygınlaştırmak ve işçi haklarını parlamentoya sunulan dilekçeler yoluyla yasal olarak sağlamak üzere *Chartizm* hareketi ortaya çıkmıştır. Hareket, *Halkın Fermanı* adında 1.200.000 kişinin imzasını taşıyan altı maddelik dilekçenin 1839'da parlamentoya sunulmasıyla amaçlarını açıklamıştır (Yaraşır, 2004, s.31). Chartizm büyük kitleler

tarafından benimsendiği halde Halkın Fermanı, enternasyonalist ve proleter sosyalist tutumundan ötürü, sendikacılıkta siyasal eyleme sıcak bakmayan İngiltere parlamentosu tarafından reddedilmiştir. 1842 ve 1848 yıllarındaki dilekçe girişimlerinin de reddedilmesiyle yavaşça silinen Chartizm, İngiliz sendikacılığında siyasal bir uyanışı temsil etmesi bakımından önemlidir (Işıklı, 2005, s. 142).

İlk sendikal yapılar ise 1850'li yıllarda metal makina sektöründeki işçi derneklerinin bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Lonca teşkilatındaki mesleki örgütlenmenin mirası olarak İngiliz sendikacılığı, vasıflı işçileri kapsayan sendikalaşma faaliyetleriyle başlamıştır. Fakat İngiltere, dünya üzerindeki ticari üstünlüğünden ötürü vasıflı işçilerine yüksek ücret vererek işçi aristokrasisi yaratmayı başarmıştır. Aristokrat işçi grubunun kendini diğer ülke işçilerine göre daha ayrıcalıklı hissetmesi ve görece iyi yaşam koşullarına sahip olması, İngiltere'de sınıf bilincinin oturduğu Marksizm yerine uzlaşmacı reformizmin yükselmesine neden olmuştur. 1890'larda vasıfsız işçilerin de örgütlenmesini sağlayan *Yeni Sendikacılık*, bürokratik engeller yüzünden gelişmemiş; tam olarak proleter sosyalist bir harekete dönüşmemiştir (Yaraşır, 2004, s. 35-37).

1.1.2.2. Fransa

Avrupa'da kişisel özgürlükler konusunda İngiltere'yi takip eden Fransa'da sendikacılığın gelişimi İngiltere'ye göre daha yavaş ilerlemiştir. Siyasal rejimin yoksulları ve işçileri dışında bıraktığı sınırlı oy yasasıyla tarım ve küçük ölçekli üretime dayanan ekonomik yapı, işçi-işveren ilişkilerinin gelişimini yavaşlatmıştır. Fransa'da loncaların koymuş olduğu katı kuralların ardından Fransız Devrimi ile kabul gören liberal doktrinin bir uzantısı olarak işçi-işveren sözleşme serbestisi üzerine yaratılan özgürlük, işçilerin yasalarca korunmasına engel olmuştur. Ayrıca 1791'de kabul edilen Chapelier Kanunu ile her tür mesleki kuruluşun faaliyeti yasaklanmış; 1884 yılında sendikal hürriyet kanunlarca tanınana kadar sendikacılığın gelişmesi engellenmiştir (Türk-İş, 1966, s. 63-64).

Fransa'da sendikacılık, doktriner ya da dini görüşler ekseninde şekillendiği için sendikal harekete uzlaşmacı değil mücadeleci tutum hakim olmuştur (Demircioğlu, 1987, s. 183). Birleşmeyi kısıtlayan yasalar ve işçi-işveren ilişkisini serbest bırakan liberal doktrinin çalışma koşullarında yarattığı olumsuz etkiler ile işçilerin gizlice yürüttüğü yardımlaşma faaliyetleri, zamanla genel greve varan işçi hareketlerine dönüşmüştür. Bu dönüşüm, devletin çalışma ilişkilerinde düzenleyici rol üstlenmesine ve 1864 yılında grev

hakkının yasalaşmasına neden olmuştur. 1870 yılında işçilerin geçici hükümete karşı yapılan ayaklanmaya katılması ve eylemlerin kanlı bitmesi, işçi hareketlerinin yasal anlamda tam olarak kabul görmesini 1884'e kadar geciktirmiştir (Demircioğlu, 1987, s. 183-189).

Fransız sendikacılığı, doktriner niteliği ve çeşitliliğiyle birçok ülkenin sendikal yapısından ayrılmaktadır. Ütopik ve bilimsel sosyalizmden de etkilenen Fransız sendikacılığının en çok yakınlaştığı doktrin, *Anarko Sendikalizm* olmuştur (Demircioğlu, 1987, s.190). Aslında İngiltere'de doğan Anarko Sendikalizm, ekonomik ve sosyal koşulları nedeniyle Fransa'da gelişme imkanı bulmuştur. Fransa, İngiltere ve Amerika gibi coğrafi ve ekonomik açıdan avantajlı olmadığından, devlet işçi kitlesini yatıştırarak ve mutlu edecek gücü kendinde bulamamıştır (Işıklı, 2005, s. 367).

Anarşizmin kurucularından Pierre Joseph Proudhon (1809-1865), 1848 Devrimi'yle kazanılan genel oy hakkını, siyaseti beslediği düşüncesiyle reddetmiş; işçilerin mücadelelerinde orta sınıfın yanında yer alması gerektiğini savunmuştur (Işıklı, 2005, s. 348). Sonuç olarak, 1870 yılında Fransa, Prusya'ya yenilip ülkenin bir kısmını savaş tazminatı olarak Almanya'ya vermeyi kabul edince işçiler orta sınıfla birlikte Paris Komünü'nü kurmuştur (Tokol, 2000, s. 203). 71 günlük ömrünü kanlı eylemlerle kaybeden Dünya'nın ilk işçi hükümeti, Jacobinler'in ve Blanquistler'in hareketi olmakla birlikte Proudhonculuk izlerini de taşımaktadır (Işıklı, 2005, s. 354).

1886 yılında iş ve işçi bulmayı amaçlayarak kurulan Emek Borsaları, 1892 yılında Anarko Sendikalizm'i benimsemiştir (Tokol, 2000, s. 204). 1895 yılında, 28 federasyon, 18 borsa ve 26 sendikanın katıldığı kongrede alınan kararla kurulan Genel Emek Konfederasyonu (CGT) (Tokol, 2000, s. 205), 1902 yılında Emek Borsaları Federasyonuyla birleşmiştir. CGT'de Anarko sendikacılık, 1906 yılında kabul edilen Amiens Şartı'yla benimsenmiş; her türlü siyasal eylemin sendikacılığın dışında tutulmasına karar verilmiştir (Demircioğlu, 1987, s.192). Birinci Dünya Savaşı'nın etkileriyle Fransa'da sendikacılık, anarşizmden giderek uzaklaşarak uzlaşmacı bir tutum izlemeye başlamıştır. CGT'nin kabul ettiği Anarko sendikacılık da yerini 1917 Rus Devrimi'yle birlikte Marksist akıma bırakmıştır. Fakat 1920 yılında kurulan Fransız Komünist Partisi, sendikal örgütlerin yönetiminde güçlenince CGT tarafından örgütten tasfiye edilmiştir (Işıklı, 2005, s. 374).

Fransa'da 1919 yılında sendikacılıkta dini hizipleşme başlamış; XIII. Papa'nın 1891 yılında ilan ettiği Rerum Novarum'daki sosyal politika ilkelerini benimseyen Hristiyan Fransız İşçileri Konfederasyonu (CFDT) kurulmuştur. Bu konfederasyon, sınıf mücadelesi fikrini reddederek grev yerine toplu pazarlık yöntemiyle işverenle işbirliği yapmaya sıcak bakmıştır (Ekin, 1994, s. 94-95). 1936 yılında sol görüşlü siyasi partilerin oluşturduğu Halk Cephesi ile CGT arasında imzalanan Matignon Antlaşması ile ücretler %12 artırılmış, işçilere teşkilatlanma, sendikalara temsilcilik hakkı tanınmış, toplu pazarlık kabul edilmiştir (Ekin, 1994, s.64; Demircioğlu, 1987, s.194). 1941 yılında çıkartılan Çalışma Antlaşması ile sınıf mücadelesi, sendikaların dini ve siyasi çalışmaları tamamen yasaklanmış; hür sendikacılık yerine hükümete bağlı bir sendikacılık oluşturulmuştur (Ekin, 1994, s.66).

1.1.2.3. Amerika Birleşik Devletleri

Dünya'da gelişen diğer doktriner sendikacılık faaliyetlerinden farklı olarak ABD'de gelişen *Amerikan tipi sendikacılık* diye bir kavramdan bahsedilmektedir. Amerikan sendikacılığının en önemli özelliği sınıf bilincinden yoksun olarak gelişmesidir. Avrupa'da yaşanan sınıfsal temelli sendikacılığın aksine, ABD'de sendikal hareketin sınıf çatışmasından uzak olmasının temel sebebi, ABD'nin feodal düzene ait bir geçmişe sahip olmamasıdır. Sınıf bilincindeki zayıflık konusunda İngiltere ile benzer özellikler taşıyan ABD'yi İngiltere'den ayıran nokta, bu ülkede işçi sınıfı destekli bir partinin bulunmamasıdır. Bununla birlikte ABD'nin çeşitli ülkelerden aldığı göçlerin yarattığı heterojen ırk dağılımı, sınıf temeline değil de çalışmaya dayalı zenginleşmeyi benimseyen açık toplum yapısı ve bireyciliği besleyen hukuki yapıya bağlı olarak ülkede sendikacılığın radikal bir eğilim göstermek yerine ekonomik sisteme paralel olarak ilerlemesine neden olmuştur. Amerika'da kurulan ilk sendikal yapılar, mesleki ve yerel örgütlenmelerdir (Işıklı, 2005, s. 226).

Hem niteliksiz işçileri bünyesine alacak hem de işçi hareketlerine politik bir bakış kazandıracak olan Emek Şövalyeleri, değişen ekonomik yapıya idealist bir yönelim kazandırmak üzere 1878'de faaliyetlerini kamuoyuna sunmuştur. Bu oluşum, 1873-1878 yıllarında yaşanan ekonomik bunalımın etkisiyle güçlenip niteliksiz işgücünün örgütlenmesini sağlayarak Amerika'daki sendikalaşma oranını artırsalar da Amerikan İşçi Federasyonu'nun (AFL) kurulmasıyla etkilerini yitirmişlerdir (Demircioğlu, 1987, s. 28). 1886 yılında kurulan AFL'nin kurucusu ve ilk başkanı Samuel Gompers (1850-

1924), Amerikan sendikacılığını sosyalist ideolojiden tamamen sıyrarak *iş sendikacılığı* ilkesini geliştirmiştir. Avrupa'ya hakim olmaya başlayan toplumun tümünü değiştirmeye yönelik sosyalist görüşün aksine yalnızca işçilerin durumunu değiştirmeyi amaçlayan ekonomik çıkarlar göz önüne alınmıştır. Bu yüzden yalnızca vasıflı işçilerle sermayedarlar arasındaki kapitalist düzeni bozmadan vasıflı işçiler lehine gelişen sendikacılığın vasıfsız işçileri de kapsamayı gecikmiştir. ABD’de sendikaların vasıfsız işçileri ve seri üretim işçilerini örgütlemesi, 1930’larda endüstriyel sendikaların gelişerek çelik, tekstil ve otomotiv sanayilerine girmeleriyle gerçekleşmiştir (Jackson, 1996, s. 20).

1.2. Türkiye’de Sendikal Hakların Gelişimi

Sendika hakkı, ILO’nun hükümet, çalışan ve işverenleri kapsayan üçlü yapısından dolayı çalışanların temel haklarından bir tanesidir. Bu doğrultuda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması sözleşmesi ve ardından 98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi kabul edilmiştir. Türkiye, sendika hakkının temelini oluşturan 98 ve 87 sayılı sözleşmeleri sırasıyla 1951 ve 1992 yıllarında yürürlüğe koymuştur (ILO, 2015). Türkiye’de tüm çalışanlara toplu pazarlık ve grev olanağı sağlayan 98 sayılı sözleşmenin 6. maddesi henüz kabul edilmemiştir. Bu nedenle bahsi geçen sözleşmelerin kabul edilmesi, Türkiye’de sendikal hakların tam anlamıyla sağlandığı anlamına gelmemektedir (Palaz, 2012, s.491).

Tablo 1.1’de ilerleyen açıklamalarda detaylı şekilde aktarılacak olan Türkiye’de sendikal hak ve sendikacılığın gelişimine etki eden sosyal, siyasal ve hukuki gelişmelere kronolojik olarak yer verilmiştir.

Tablo 1.1. Türkiye’de sendikacılığın gelişimi

Tarih	Olay
1923	İstanbul Umum Amele Birliği’nin adı İzmir İktisat Kongresi’nde Türkiye Umum Amele Birliği olarak değiştirilerek Türkiye’nin ilk üst örgütü oluşturulmuştur.
1924	(i) Türkiye Umum Amele Birliği kapatılmış; yerine işçilerin kendi aralarında örgütlenmelerini engellemek üzere Amele Teali Cemiyeti kurulmuştur. (ii) Toplanma ve dernek kurma hakkı kabul edilmiştir. (iii) 10.000 ve üzeri nüfuslu yerleşim alanlarındaki işyerlerinde çalışan işçilere ücretsiz haftalık tatil hakkı getirilmiştir.
1925	Takrir-i Sükun Yasası ile birçok sendikal örgütün varlığına son verilmiştir.
1926	Medeni Kanun ile toplanma ve dernek kurma hakkı serbest kuruluş sistemine dönüştürülmüştür.
1933	Türk Ceza Kanunu’ndaki değişikliklerle işçi grevlerinde sendika zorlamasının önüne geçilmiştir.
1936	3008 sayılı ilk İş Kanunu kabul edilmiştir.
1938	Cemiyetler Yasası kabul edilmiştir. Bu yasayla sınıf esasına dayalı örgüt kurmanın önüne geçilerek sendikacılık yasal olarak engellenmiştir.
1945	Çalışma Bakanlığı kurulmuştur.
1946	(i) İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur. (ii) Cemiyetler Yasası’nda yapılan değişikliklerle sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı kaldırılmıştır. Bu değişiklikten sonra işçiler arası örgütlenme hızlanmıştır.
1947	5018 sayılı ilk Sendikalar Yasası çıkartılmıştır.
1950	Hür İşçi Sendikaları Birliği kurulmuştur.
1952	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu kurulmuştur.
1961	Saraçhane Mitingi gerçekleşmiştir.
1963	274 sayılı Sendikalar Yasası ve 275 sayılı Grev ve Lokavt Yasası kabul edilmiştir.
1965	Devlet Personeli Sendikalar Kanunu yürürlüğe girmiştir.
1967	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu kurulmuştur.
1969	Türkiye Öğretmenler Sendikası ve Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası tarafından ülkenin ilk genel grevi gerçekleştirilmiştir.
1970	(i) 15-16 Haziran Olayları olarak anılan sokak gösterileri yaşanmıştır. (ii) Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu kurulmuştur.
1976	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu kurulmuştur.
1980	1961 Anayasası’nın 46. maddesinde yapılan değişikliklerle kamu görevlilerinin sendika kurma ve 119. maddesinde yapılan değişikliklerle sendikalara üye olma hakları ellerinden alınmıştır.
1982	(i) 1982 Anayasası ile birlikte sendika ve konfederasyonlarda yönetici olabilmek için çalışılan iş kolunda 10 yıllık fiilen çalışmış olma koşulu getirilmiştir. (ii) Grev hakkı da yalnızca toplu sözleşme esnasında uyuşmazlık çıkması durumunda yapılması koşuluyla serbest bırakılmıştır.
1983	2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir.
1988	ILO’nun tepkileri neticesinde 2821 ve 2822 sayılı yasalarda iyileştirmelere gidilmiştir.
1989	600.000 kamu işçisinin katılımıyla Bahar Eylemleri gerçekleşmiştir.
1992	Türkiye’nin ilk memur konfederasyonu Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu kurulmuştur.
1993	ILO tarafından kabul edilen 87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi yürürlüğe girmiştir.
1995	Kamu görevlilerinin sendikal hakları üzerindeki yasaklar kaldırılmıştır.
1999	Emek Platformu kurulmuştur.
2001	4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun uygulanma usulleri resmîyet kazanmıştır.
2003	4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.
2010	Anayasa değişikliğiyle sendikal haklar genişletilmiştir.
2012	6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir.

1.2.1. Genel olarak sendikacılığın gelişimi

Türkiye'de işçi hareketlerinin gelişimi, kronolojik olarak Batı'yı takip etmiş ve daima Batı'nın etki alanında bulunmuştur. Fakat Avrupa'da sendikacılığın gelişimi, özellikle İngiltere ve Fransa'da demokrasi ile paralel iken Türkiye'de demokrasinin gelişim aşamasındayken tam olarak içselleştirilememesi yüzünden işçi hareketleri, Avrupa'daki gibi demokratik tabana oturtulamamıştır. Türkiye'de sanayinin gecikmesi, nüfusun büyük çoğunluğunun köylerde yaşayıp kendi ailesi hesabına çalışması, ücretli işçi sayısının yavaş artmasına; dolayısıyla dayanışma bilinci ile oluşan işçi hareketleri ve sendikacılığın geç gelişmesine sebep olmuştur (Işıklı, 2003, s. 49-56).

Türkiye'de sendikacılığın geç gelişmesinin nedenlerinden bir diğeri de Osmanlı İmparatorluğu'ndaki işçi sınıfı hareketlerine hakim olan milliyetçilik akımıdır. Osmanlı'nın son dönemlerinde ülkede yabancı işçilerin oluşturduğu bir işçi aristokrasisi mevcuttu. Birinci Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı'nda bu işçilerin düşman saflarında yer almaları, sınıf hareketini parçalayıp işçilerin deneyimlerini Türkiye işçi sınıfına aktarmadan ülkeyi terk etmelerine neden olmuştur. 1923-1946 yılları arasında ülkede vasıflı çalışanlara duyulan ihtiyaç ve işçi sınıfının güçlenmesi ihtimalinden duyulan korkuyla birlikte, memurlar ve beyaz yakalılara, vasıfsız işçiler karşısında devletten yana yer almaları koşuluyla hak ettiklerinden daha yüksek ücretlerle çalışma olanağı sunulmuştur (Koç, 1994, s.89-96).

Kapitalizme verilen en eski tepki olan 1863 tarihli Zonguldak Madenci eyleminin ardından 1908 Devrimi'nden sonra iki ay süren grev, 1909 yılında grev yasaklarının yasaya dönüştürülmesine sebep olmuştur (Doğan, 2015, s. 322). Uzun yıllar sonra grev hakkının kazanılması ve ardından 1980 Askeri Müdahalesi'nin ardından sendikal hareketin güç kaybetmeye başlaması işçi hareketleri ve sendikacılığın gelişimi açısından önemli kırılma noktalarıdır.

1.2.1.1. 1923-1961 yılları

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan 7 Ocak 1946 tarihine kadar geçen tek partili dönemde yeni kurulan ülkede sanayinin gelişebilmesine engel olmaması için işçi-işveren uyumsuzlukları da önlenmeye çalışılmıştır. Bu sebeple işçi örgütlenmeleri kontrol altına alınmak istenmiştir. 1922'de işçilerin örgütlenerek kurduğu İstanbul Umum Amele Birliği, 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi'nde Türkiye Umum Amele Birliği'ne dönüştürülmüştür. İzmir İktisat Kongresi, Türkiye'de sendikacılık ve grev hakkının

başlaması yönünde görüş bildirirse de ülkede oluşan sosyal koşullar, o dönemde sendikacılığın gelişmesine engel olmuştur (Koray, 2000, s.125). Önce ulusal düzeyde oluşturulan ilk üst örgüt olan Türkiye Umum Amele Birliği 1924 yılında kapatılmış (Uçkan Hekimler, 2015, s. 162); yerine işçileri kontrol etmek ve kendi aralarında örgütlenmelerini engellemek üzere Amele Teali Cemiyeti kurulmuştur. Ardından 1925 yılında Şeyh Sait ayaklanmasını bastırmak üzere Takrir-i Sükun Yasası kabul edilmiş; aslında sendikalaşmaya engel olma amacı taşımayan yasayla toplumsal düzeni bozan kuruluşların kapatılması amaçlanırken birçok sendikal örgütün varlığına da son verilmiştir (Koç, 1994, s. 89-91).

Tek partili dönemde işçi hareketi olarak gösterilebilecek en önemli gelişmeler, Soma-Bandırma Demiryolu Grevi, İstanbul Liman İşçileri Grevi, Adana Demiryolu İşçileri Grevi, Tütün İşçileri Grevi ve İstanbul Tramvay İşçileri Grevi'dir. Bu grevlerin ardından ilk olarak sendikaların işçileri greve katılmaya mecbur bırakmasını engellemek üzere 1933 yılında Türk Ceza Kanunu'nda yapılan değişiklikle işçi grevlerinde zorlamanın önüne geçilmiştir (Işıklı, 2005, s. 497). 1936 yılında 3008 Sayılı ilk İş Kanunu kabul edilip emek ve sermaye arasında gerçekleşebilecek herhangi bir sürtüşmenin sanayileşmeyi olumsuz etkileyeceği düşünüldüğünden grev ve lokavt hakkı yasaklanmıştır (Uçkan Hekimler, 2015, s.163). Son olarak 1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Yasası ile sınıf esasına dayalı örgüt kurmanın önüne geçilerek sendikacılık yasal olarak engellenmiştir (Koç, 1994, s. 97).

İkinci Dünya Savaşı'yla faşizmin yaşadığı güç kaybı ve demokratikleşme olmadan kapitalist sistemin içine girilemeyeceği kaygısı, Türkiye'de 1946 yılından itibaren demokrasinin güç kazanmaya başlamasına neden olmuştur (Işık, 1995a, s. 168). 8 Haziran 1945 tarihinde Çalışma Bakanlığı, 1946 yılında ise İş ve İşçi Bulma Kurumu kurularak emek piyasasının düzenlenmesi adına girişimlerde bulunulmuştur. 5 Haziran 1946 tarihinde Cemiyetler Yasası'nda yapılan değişiklik ile sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı kaldırıldıktan sonra işçiler arası örgütlenme hızlanmıştır (Koç, 1994, s. 99-100).

Türkiye'de 5018 sayılı ilk Sendikalar Yasası 1947 yılında çıkartılmıştır. Yasa, 20 Şubat 1947 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile bir taraftan sendikal özgürlüğe ait bazı ilkeler benimsenirken diğer taraftan ülkede güçlü bir sendikal mücadelenin oluşmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır (Koray, 2000, s. 124). Yasa ile aynı işkolunda veya bir iş koluyla ilgili farklı işlerde beden gücüne dayalı olarak çalışanların

kendi işkollarına ait birden fazla sendikaya üye olmalarına imkan tanınmıştır. Yasaya göre sendikalar, üyeleri adına toplu sözleşme, üye yararına sigorta sözleşmesi, yardımlaşma sandığı, hukuki yardım, eğitim, sağlık ve spor faaliyeti yapma hakkı kazanmıştır (Tokol, 1994, s. 22-24). Ayrıca Sendikalar Yasası'na göre işverenler ya da sendikaları, işçi ücretlerini değerinin altına düşürdüğünde işçi sendikalarına toplulukla iş anlaşmazlığı yapma hakkı tanınmıştır (Sülker, 2004, s. 84).

Sendikalar Yasası'nın yürürlüğe girmesi, sendikalaşmayı bir anda hızlandıramamıştır. Bahsi geçen dönemde işçilerin topraktan henüz yeterince kopmamış olması ve işçi devir oranının yüksekliği sendikalaşmayı zorlaştıran unsurlar olarak göze çarpmaktadır (Koç, 1994, s. 102). Ayrıca ilgili yasa, işçilerin geçmiş deneyimlerini unutmamasına yetmemiş; sendikalaşma konusundaki çekincelerini bir anda gidermemiştir (Tokol, 1994, s.26). Dönemin siyasi iktidarı Cumhuriyet Halk Partisi (CHP), işçileri kendi kurduğu sendikalar bünyesinde örgütlemek üzere İşçi Bürosu'nu oluşturmuştur. Büronun önderliğinde birçok sendikanın kurulması sağlanarak işçilere taksitle gıda, giyecek ve hastane yardımı yapılmıştır. Sendikaların sağladığı olanaklar, üye işçi sayısını bir miktar arttırdıysa da yardımlar azalır azalmaz üye sendikalı sayısı da azalmaya başlamıştır (Koray, 1994, s. 26).

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından gelen Soğuk Savaş yıllarında Türkiye'de sendikacılık hareketleri hız kazanmıştır. İstanbul İşçi Sendikaları Birliği (İİSB), CHP tarafından 24 Mart 1948 tarihinde 17 sendika temsilcisinin katılımıyla kurulmuştur. O dönemde kurulan sendikalar ve İİSB, partinin ve hükümetin desteği ile faaliyete başlamış olsa da işverenler, sendikalar ile bağlantısı olan işçilerinin işlerine son vermeye başlamıştır. İstanbul'da işine son verilen ilk isim, Birleşik Metal-İş Sendikası kurucularından Yusuf Sidal olmuştur (Sülker, 2004, s. 100). Ekonomik krizin de etkisiyle özellikle mensucat sanayisinde¹ işten çıkarmalar yoğunlaşmıştır. İİSB üyesi Mensucat Sanayii İşçileri Sendikası, işsizliğin önlenmesi için halkı bilinçlendirmek üzere miting yapmak istemiş; bu istek İİSB tarafından reddedilmiştir. Tüm engelleme girişimlerine rağmen 2.000 işçinin katıldığı bir miting düzenlenince Mensucat Sanayii İşçileri Sendikası, İİSB'den ihraç edilmiştir. İşçi büroları ve iktidara bağlı sendika liderlerinin işçilerden kopuk tavırlarına karşı muhalefet partisinin de girişimiyle 26 Şubat 1950 tarihinde Hür İşçi Sendikaları Birliği kurulmuştur. Sonuç olarak Sendikalar Yasası'ndaki

¹ Tekstil sanayisi

siyasi yasağa rağmen işçiler, iktidara yakın iki partinin etkisi altında konumlanmıştır (Işıklı, 2005, s. 488).

Türkiye’de 1950’li yıllar, sendikacılığın Amerikan sendikacılığı etkisi altına girdiği dönem olarak kabul edilmektedir. 1950-1960 arası dönemde Amerikan sendikacılığının etkileri, Marshall Planı’nın bir parçası olarak Türkiye’ye girmiştir. Türkiye’de ABD elçiliği, Uluslararası Doktorlar Derneği (AID), Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ve Amerikan İşçi Federasyonu Endüstri Örgütler Birliği (AFL-CIO) temsilcilerinin etkilerinin ardından ilk üst düzey örgütlenme olarak 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) kurulmuştur (Işıklı, 2005, 496). 1960 öncesinde daha çok kamu kesimi işyerlerinde örgütlenen Türk-İş, iktidarla iletişimini sıcak tutarak üyelerine yönelik önemli kazanımlar elde etmiştir (Koç, 1994, s. 110).

Tablo 1.2’de 1948-1980 döneminde yıllara göre Türkiye’deki işçi sayıları ve sendika üyesi işçi sayılarına ait veriler yer almaktadır. Tablo 1.2’ye bakıldığında sendikalaşma oranlarında 1954 yılında kısmî bir artışın yaşandığı görülmektedir. İlgili artışın sebebi 1952 yılında Türkiye’deki ilk işçi konfederasyonu olan Türk- İş’in kurulmasıdır.

Tablo 1.2. 1948-1960 işçi sendikalaşma oranları (Mahiroğulları, 2001, s.163).

Yıl	Kayıtlı işçi 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

1.2.1.2. 1961-1980 yılları

1961 Anayasası ile başlayıp 1971 Muhtırası’na kadar süren dönem, sendikal hak ve özgürlükler açısından Türkiye’de istisnai bir zaman dilimidir (Kutal, 2005, s.14). Öncelikle ilgili Anayasa ile ilk kez demokratik hak ve özgürlüklere değinilmiştir.

Örneğin, kadın ve çocukların uygunsuz çalıştırılmasına ait problemlerin çözümü, yasal düzenlemelere bırakılmak yerine anayasa maddesi haline getirilmiştir (Işık, 1995a, s. 181). Anayasa'nın 46. maddesi, çalışanların ve işverenlerin önceden izin almadan sendikal birlikler kurmalarına ve sendikalara üye olmalarına olanak sağlamıştır. 47. maddeyle de toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmış; fakat lokavttan bahsedilmemiştir (Tokol, 1994, s. 34).

1961 Anayasası'nın kabul edilmesinden iki yıl sonra, 1963 yılında, ILO ve ICFTU tavsiyeleriyle 274 sayılı Sendikalar Yasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası kabul edilmiştir. İlgili yasalar, birçok ülkede bulunmayan önemli hükümler içermektedir. 274 sayılı Sendikalar Yasası ile sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı, hizmet sözleşmesi ile çalışan tüm işçilere tanınmış; sendikaların uluslararası örgütlere izinsiz üye olmalarının önündeki engel kaldırılmıştır. Yasaya göre sendikaların ticari faaliyet yapmaları yasaklanırken; karşılıklı ekonomik çıkarlar dışarıda bırakılmak üzere siyasi faaliyetlere katılmaları serbest bırakılmıştır. Ayrıca 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası ile doğal afet ve yangın ya da su baskını gibi durumlarda Bakanlar Kurulu'na grev ve lokavtları en çok 30 gün erteleme yetkisi verilmiştir (Tokol, 1994, s. 39). Bakanlar Kurulu da bu yetkiye dayanarak 1963-1980 döneminde teşebbüs edilen birçok grevi ertelemiştir. 275 sayılı yasa, sendikasız işçilere ve sendika kararı bulunmadığında sendikalı işçilere grev hakkını yasaklayarak işçilerin sendikalaşmasını desteklemiş ve özendirmiştir. Bu yüzden ilgili yasa, birçok yasak ile birlikte işçilere fayda sağlayan bir gelişmedir (Koç, 1994, s. 131).

1967 yılına kadar Türk-İş, ülkedeki tek işçi konfederasyonu olarak varlığını sürdürmüştür. Paşabahçe Grevi'ne son vermedikleri gerekçesiyle Türk-İş'ten ihraç edilen sendikacılar, önce kendi aralarında Sendikalararası Dayanışma'yı (SADA); ardından da 13 Şubat 1967 tarihinde Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DİSK) kurmuştur (Işık, 1995b, s. 194). DİSK'in kurulmasıyla birlikte Türkiye'de sınıf karakterli sendikacılık başlamıştır. DİSK'in gelişimini durdurmak üzere, 1970'lere doğru 274 ve 275 sayılı yasalarda değişiklik yapılmak istenmiştir. DİSK'in oluşturulan yasa tasarısına karşı 1970 yılında gerçekleştirdiği, *15-16 Haziran Olayları* olarak anılan sokak gösterileri olaylı geçmiştir. Ardından 17 Haziran'da 62 bilim insanı da sendikacılığın kanun zoru ile değil; sendikal özgürlük ve işçilerin hür iradesine bağlı oluşması gerektiğine dair bir bildiri yayımlamıştır. Yine de 29 Temmuz 1970 tarihinde 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda değişiklik yapan 1317 sayılı Kanun, Meclis'ten geçmiştir. Söz konusu kanun

ile birlikte Türkiye çapında faaliyet gösteren sendikalara kuruldukları işkolunda üçte birlik işçi temsiliyeti zorunluluğu getirilmiştir. Türkiye İşçi Partisi (TİP) ve CHP'nin başvurusu üzerine de 1317 sayılı Kanun'un birçok maddesi iptal edilmiştir. Ayrıca 1970 yılında Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) kurulmuştur.

Sendikal haklara işçiler kadar erken ulaşamayan kamu görevlileri için de 1961 Anayasası'nın yürürlüğe girmesi önemli bir dönüm noktasıdır. Kamu görevlilerinin örgütlenme haklarına ilişkin ilk düzenlemeler, 1965 yılında kabul edilen 624 sayılı Devlet Personeli Sendikalar Kanunu ile gerçekleştirilmiştir (Uçkan Hekimler, 2017, s. 219). Kamu görevlilerine tanınan sendikalaşma hakkının ardından 1965 yılında kurulan Türkiye Öğretmenler Sendikası, dönemin en güçlü kamu görevlisi sendikası olmayı başarmıştır. 1969 yılında Türkiye Öğretmenler Sendikası ve Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası'na ait 109.000 öğretmenin katıldığı boykot, Türkiye'de gerçekleşen ilk genel grev olma özelliğini taşımaktadır (Koç, 1994, s. 124). Sonuç olarak 1961 Anayasası'nın işçilere tanıdığı en büyük hak, grev hakkı iken kamu görevlilerine de sendikalaşma hakkının tanınması Türkiye için bir ilktir (Koç, 1994, s. 117).

12 Mart 1971 Askeri Muhtırası, sendikacılık tarihinde önemli bir dönüm noktasıdır. Türk-İş ve DİSK tarafından desteklenen Muhtıra, sendikacılığı tam olarak durdurmamakla birlikte etkinliğinin azalmasına neden olmuştur. Bu dönemde 1961 Anayasası'nın 46. maddesinde yapılan değişiklik ile kamu görevlilerinin, sendika kurma hakları; 119. maddesinde yapılan değişiklikle sendikalara üye olma hakları ellerinden alınmıştır (Tokol, 1994, s. 55-56).

14 Ekim 1973 seçimlerinden sonra işçilerin sendikalaşma konusunda yaşadıkları özgürlük neticesinde 1974 yılında, 700 civarı sendika ve 4 konfederasyon örgütlenmiştir. DİSK de militan mücadeleci tutumundan Türk-İş'ten üye çekmek üzere vazgeçerek statükocu konuma geçmiştir. 1975 yılından itibaren DİSK, devrimci sendikacılığı bırakarak CGT gibi demokratik sınıf ve kitle sendikacılığını benimsemiştir (Işık, 1995a, s. 200-202). Söz konusu dönemde işçi konfederasyonlarının yalnızca yapısında değil; sayısında da değişiklikler yaşanmıştır. Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş), 22 Ekim 1976 tarihinde emekle sermaye arasındaki anlaşmazlıklarda hakemlik görevi üstlenmek iddiasıyla kurulmuştur 17 Temmuz 1979 tarihinde MİSK Eğitim ve Kültür Merkezi'nin garajında çıkan patlamadan sonra MİSK'te bomba hazırlandığının anlaşılması, konfederasyonun sonunu hazırlamıştır (Koç, 1994, s. 129-130).

Tablo 1.3'te 1961-1980 döneminde yıllara göre Türkiye'deki işçi sayıları ve sendika üyesi işçi sayılarına ait veriler yer almaktadır. Tablo 1.3'e bakıldığında 1963 yılında işçi sendikalaşma oranlarının birden artışa geçtiği göze çarpmaktadır. Söz konusu artışın sebebi 274 sayılı Sendikalar Yasası'nın kabul edilmesinin ardından ilgili yasanın işçilere aynı anda birden fazla sendikaya üye olma olanağı tanınması, işsizlik durumunda sendika üyeliğinin devam etmesi ve sendikalara üyelik giriş-çıkışlarında noter onayı şartının aranmamasıdır. Dolayısıyla 1963 yılından sonra sendika üyelik oranlarına ait istatistiklerin gerçek sayıları yansıtmadığı düşünülmektedir (Mahiroğulları, 2001, s.161). 1971 yılında yaşanan 12 Mart Askeri Muhtırası'ndaki sendikal kısıtlılıklarının ardından 1971-1978 döneminde ise sendikalaşma oranlarının giderek azaldığı görülmektedir.

Tablo 1.3. 1961-1980 işçi sendikalaşma oranları (Mahiroğulları, 2001, s.163. Petrol-İş, 1988)

Yıl	Kayıtlı işçi sayısı	Sendikalı işçi sayısı	Sendikalaşma oranı %
1961	688.819	298.000	%43.26
1962	680.125	307.000	%45.13
1963	710.820	259.710	%36.53
1964	765.317	489.355	%63.94
1965	921.458	535.904	%58.65
1966	991.510	591.260	%59.63
1967	1.069.387	645.096	%60.32
1968	1.206.175	707.485	%58.65
1969	1.261.856	766.952	%60.77
1970	1.313.500	819.373	%62.38
1971	1.404.816	858.809	%61.13
1972	1.525.012	889.433	%58.32
1973	1.649.079	910.071	%55.18
1974	1.799.998	925.133	%51.39
1975	1.823.338	930.336	%51.02
1976	2.017.875	924.124	%45.79
1977	2.191.251	911.152	%41.58
1978	2.206.056	918.477	%41.63
1979	2.152.411	966.790	%44.91
1980	2.204.807	1.049.259	%47.58

1.2.1.3. 1980-günümüz

12 Eylül 1980 tarihinden 1983 yılında yeni Sendikalar Kanunu kabul edilene kadar geçen dönem, Türkiye'deki endüstri ilişkilerinin duraklama dönemi olarak görülmektedir. Askeri müdahalenin ardından 16 Eylül 1980 tarihinde grev ve lokavtlar Milli Güvenlik Konseyi tarafından ertelenmiş; mevcut ve olası eylemlerin önü kesilmiştir. 12 Eylül Askeri Müdahalesi'yle önce DİSK ve MİSK, daha sonra da Hak-İş ve bağımsız sendikaların faaliyetlerine son verilmiştir. Buna karşılık genel sekreteri yeni

kurulan hükümete Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olarak getirilen Türk-İş, askeri müdahaleyi desteklediğini kamuoyuna duyurmuş; ICFTU Yönetim Kurulu, 15 Ağustos 1981 tarihinde Türk-İş'in üyeliğini dondurma kararı almıştır. Toplu iş sözleşmelerinin yenilenmesi ve bu sözleşmelerden doğan uyuşmazlıkların çözülmesi, Yüksek Hakem Kurulu'na bırakılmıştır (Işıklı, 2005, s.74-75).

7 Kasım 1982 tarihinde yürürlüğe giren 1982 Anayasası, sendikal faaliyetler ile ilgili hükümlere ayrıntılı şekilde yer vermekle birlikte sendikacılığı zorlaştıracı maddelere sahip bir metin olma özelliği taşımaktadır. 1982 Anayasası'ndan sonra, 7 Mayıs 1983 tarihinde, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile birlikte yürürlüğe girmiştir. 274 sayılı yasaya göre daha ayrıntılı düzenlenen 2821 sayılı yasa ile sendika ve konfederasyonların siyasi faaliyetlerde bulunmaları kesinlikle yasaklanmıştır. İlgili yasa ile sendikaların artık işkolu esasına göre ve ulusal düzeyde faaliyet gösterebilmek üzere kurulmasına; meslek ve işyeri esasına göre sendikalaşmanın yasaklanmasına karar verilmiştir. Tek üst örgütlenme modelinin de konfederasyon olarak belirlendiği kanundaki sınırlamanın amacı, sendikal yapıyı güçlendirmek ve parçalı bir örgütlenme yapısının oluşmasının önüne geçmektir (Uçkan Hekimler, 2015, s. 169-170). Ayrıca sendika ve konfederasyonlarda yönetici olabilmek için bulunulan işkolunda 10 yıllık fiilen çalışma koşulu getirilerek genç sendikacıların yönetici olmasının önüne geçilmek istenmiştir. Sendikalara üye olmak ve sendika üyeliğinden çıkmak için notere başvuru koşulu getirilerek sendikal üyelik hareketliliği zorlaştırılmıştır (Tokol, 1994, s. 79-83).

2822 sayılı yasa ile grev hakkının kullanımı önemli kısıtlamalara uğratılmıştır. İlgili yasa ile sadece işyeri düzeyinde, bulunduğu işkolundaki işçilerin %50'sinden fazlasını örgütleyebilmiş sendikalara yalnızca çıkar grevi hakkı tanınmıştır. Yasa dışı grevlerde greve katılan ya da özendiren işçinin hizmet sözleşmesinin bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilmesine karar verilmiştir. Yasa dışı grev ve işçi eylemlerine getirilen ağır cezalar ile işçi yasalarından ziyade ceza yasalarına atıfta bulunulmakla Büyük Britanya'nın 1981-1982 yıllarında yaptığı yasal değişikliklere paralel olarak yeni muhafazakar siyasi eğilimler takip edilmiştir (Doğan, 2015, s. 392). Söz konusu muhafazakar tutum, kendini Bakanlar Kurulu'nun aynı kararnamenin birçok işyeri ve işletmeyi kapsadığı 27 grev erteleme kararnamesi yayımlanması ile göstermiştir (Çelik, 2016, s. 364).

ILO'nun gösterdiği tepkiler ve sağladığı katkılarla 28 Mayıs 1988 tarihinde 2821 ve 2822 sayılı yasalarda çeşitli iyileştirmelere gidilmiştir. İlgili yasadaki değişiklik ile sendika kuruculuğu için öngörülen sendikalaşmanın söz konusu olduğu işkolunda en az bir yıl fiilen çalışma koşulu ve arabuluculuk esnasında 30 ve 60 gün bekleme zorunluluğu kaldırılmıştır (Tokol, 1994, s. 104-106).

1990 yılından 2001 yılına kadar geçen süre, memurların yasal sendikal hakları için mücadele verdiği dönemdir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, 1995 yılında kabul edilmiştir. 1971 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile kamu görevlilerinin elinden alınan sendikal hakların uygulanma usulleri, 2001 yılında resmiyet kazanmıştır. Söz konusu yasa ile kamu görevlilerine toplu görüşme faaliyetleri; kamu görevlileri sendikalarına ise ulusal düzeyli sendika kurabilme, üyeleri temsil ve sosyal etkinlik faaliyetleri serbest bırakılmıştır. Diğer yandan, ilgili yasanın koyduğu yasaklar, verdiği izinlerden daha fazla görünmektedir. Kamu görevlilerine grev ve toplu iş sözleşmesi hakkı tanınmamıştır (Uçkan Hekimler, 2015, s. 173). Sendikal haklar için mücadele verilen söz konusu dönemin ilk kamu görevlileri sendikası Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası (Eğitim-İş), 28 Mayıs 1990; ilk kamu görevlileri konfederasyonu ise 18 Haziran 1992 tarihinde Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Kamu-Sen) adı altında faaliyete başlamıştır (Uçkan Hekimler, 2017, s.221).

6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye'de sendikalar ve toplu iş sözleşmesi konusunda yeni bir yasal düzenleme yapmanın gerekçeleri; küresel rekabet ve artan işsizlik karşısında güç kaybeden sendikacılığı çoğulcu demokrasinin kaçınılmaz bir ögesi olarak teşvik etmek ve güçlendirmek, 12 Eylül 1980 döneminin kısıtlayıcı düzenlemelerini değiştirmek, 2821 ve 2822 sayılı yasaların uygulamasında ortaya çıkan bazı sorunlara çözümler getirmek ve işkolu barajının etkisiyle tıkanan toplu pazarlık süreçlerinin önünü açmak olarak sıralanabilir (Dereli, 2013, s. 42).

İşveren örgütleri, yeni sendika yasa tasarısına Türkiye'yi 1980 öncesine götürebilecek potansiyele sahip olduğu iddiasıyla henüz taslak aşamasındayken en küçük iyileştirmeye ortam hazırlatmayacak şekilde karşı çıkmıştır. Baskılar sonucu hem 6356 sayılı yasanın yürürlüğe girmesi gecikmiş; hem de işkolu barajı, sendikal tazminat ve grev konularında taslağa göre daha kısıtlayıcı hükümler içeren bir yasa kabul edilmiştir (Çelik, 2017, s.160-162). 6356 sayılı yasa ile toplu pazarlıkta 275 sayılı yasadaki işyeri ve işletme düzeyindeki haklar korunmuş; ülke, sektör ve işkolu düzeyindeki toplu pazarlığa izin

verilmemiştir. İlgili yasa, yapılacak çıkar grevinin işverene önceden haber verilmesi zorunluluğunu getirerek aniden ortaya çıkabilecek grevlerin önüne geçmeyi hedeflemiştir (Çelik, 2017, s. 185).

İlgili yasanın getirdiği önemli iyileştirmelerin olduğunu söylemek de mümkündür. 6356 sayılı yasanın getirdiği en önemli iyileştirme, sendikal üyelikte noter koşulunun kaldırılıp e-devlet uygulaması ile üyeliğe giriş çıkışların kolaylaştırılması olmuştur. Ayrıca işçi sayılarına ait verilerin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndaki (SGK) kayıtlara bağlı olarak elde edilmesi, sendika üyeliğine dair daha gerçekçi verilere ulaşılmasını sağlamıştır (Uçkan Hekimler, 2015, s. 175-176).

Tablo 1.4'te 1981-2019 dönemine ait işçi ve sendikalı işçi sayılarına ve sendikalaşma oranlarına ilişkin veriler bulunmaktadır. 1984 yılı Ocak ayından 2009 yılı Temmuz ayına kadar sendika üyeliğine ilişkin veriler, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı² (AÇSHB) tarafından yayımlanmıştır. Tablo 1.4'e bakıldığında sendikalaşma oranlarına ait 2010-2012 döneminde herhangi bir veri yayımlanmadığı görülmektedir. AÇSHB'nin işçi sendikalaşma oranları ile ilgili veri yayımlamadığı 2010-2012 dönemi öncesi ve sonrası sendikalaşma oranlarında büyük farklılaşma olduğu görülmektedir. İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma şartlarından biri olan işkolunda en az %10'luk üye barajı uygulaması, sendikaların üye sayılarıyla oynamalarına neden olmuştur. Bu nedenle birçok sendika toplu iş sözleşmesi yetkisini kaybetmemek için Bakanlığa ölen, istifa eden ve emekli olan üyelerini de gerçek üye sayılarına ekleyerek bildirmiştir (Mahiroğulları, 2016, s. 379-382).

² 9 Temmuz 2018'de Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birleştirilerek "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" adını almıştır. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710.htm> (Erişim Tarihi: 03.06.2019).

Tablo 1.4. 1981-2019 işçi sendikalaşma oranları (Mahiroğulları, 2001, AÇSHB, 2004-2019).

Yıl	Kayıtlı işçi sayısı	Sendikalı işçi sayısı	Sendikalaşma oranı
1984	2.553.384	1.427.271	% 55.89
1985	2.819.517	1.828.471	% 64.85
1986	3.075.343	1.953.892	% 63.53
1987	3.268.038	2.044.797	% 62.56
1988	3.483.212	2.227.029	% 63.93
1989	3.564.214	1.834.968	% 51.48
1990	3.563.527	1.997.564	% 56.05
1991	3.513.064	2.130.811	% 60.65
1992	3.596.469	2.254.271	% 62.68
1993	3.742.380	2.485.681	% 66.41
1994	3.815.261	2.644.417	% 69.31
1995	3.905.118	2.667.014	% 68.29
1996	4.051.295	2.708.784	% 66.86
1997	4.215.375	2.774.622	% 65.82
1998	4.327.156	2.923.546	% 67.56
1999	4.350.016	2.987.975	% 68.69
2000	4.508.529	3.086.305	% 68.45
2001	4.537.544	2.580.927	% 56.88
2002	4.572.841	2.680.966	% 58.63
2003	4.781.958	2.755.191	% 57.62
2004	4.916.421	2.854.059	% 58.05
2005	5.022.584	2.945.929	% 58.65
2006	5.154.948	3.001.027	% 58.21
2007	5.292.796	3.091.042	% 58.40
2008	5.434.433	3.205.662	% 58.98
2009	5.398.296	3.232.679	% 59.88
2013	11.628.806	1.032.166	% 8.88
2014	12.287.238	1.189.481	% 9.68
2015	12.744.685	1.429.056	% 11.21
2016	13.038.351	1.499.870	% 11.50
2017	13.581.554	1.623.638	% 11,95
2018	14.121.664	1.802.155	% 12.76
2019*	13.411.983	1.859.038	% 13.86

*Ocak ayı verisi

İşçi sendikacılığına göre haklarına daha geç kavuşan ve daha geç gelişen kamu görevlileri sendikacılığında özellikle 2000’li yıllarda sendikalaşma oranlarında artış yaşanmıştır. Bu durumun temel iki sebebinin devletin sendika üyelik ödentilerini desteklemeye başlaması ve özellikle Memur-Sen’e üyeliğin devlet tarafından desteklenmesi olduğu düşünülmektedir (Uçkan Hekimler, 2017, s. 226).

2003 yılı AÇSHB verilerine göre %48 oranla sendikalı kamu görevlilerinin neredeyse yarısını temsil eden Türkiye Kamu-Sen, 2010 verilerine göre %36'ya düşen temsil oranıyla, birinciliği %38'e yükselen Memur Sendikaları Konfederasyonu'na (Memur-Sen) bırakmıştır. Yayımlanan son verilere (AÇSHB, 2018) bakıldığında ise Memur-Sen'in sendikalı memurların % 60,37'sini temsil ettiği görülmektedir.

Tablo 1.5'te 2002-2018 dönemi kamu görevlisi sendikalaşma oranlarına ait veriler yer almaktadır. Kamu görevlisi sendikacılığı, işçi sendikacılığına göre çok geç gelişmekle birlikte kamuda sendikalaşma oranının işçi sendikalaşma oranlarının yaklaşık 5 katı olduğu dikkat çekmektedir. Tablo 1.4'e bakıldığında kamu görevlilerinde sendikalaşma oranının 17 senede %47,94'ten %67,65'e yükseldiği görülmektedir. Söz konusu zaman diliminde kamu görevlilerinin oranı %45,12 artarken kamu görevlisi sendikalaşma oranı %61.1 artmıştır.

Tablo 1.5. 2002-2018 kamu görevlisi sendikalaşma oranları (AÇSHB, 2002-2018)

yıl	Kamu görevlisi sayısı	Sendikalı kamu görevlisi sayısı	Sendikalaşma oranı %
2002	1.357.326	650.770	% 47.94
2003	1.272.267	788.846	% 62.00
2004	1.564.777	787.882	% 50.35
2005	1.584.490	747.617	% 47.18
2006	1.568.324	779.399	% 49.70
2007	1.617.410	855.463	% 52.89
2008	1.691.299	930.397	% 55.01
2009	1.784.414	1.017.072	% 57.00
2010	1.767.737	1.023.362	% 57.89
2011	1.874.543	1.195.102	% 63.75
2012	2.017.978	1.375.661	% 68.17
2013	2.134.638	1.468.021	% 68.77
2014	2.270.558	1.589.964	% 70.03
2015	2.354.314	1.679.028	% 71.32
2016	2.452.249	1.756.934	% 71.64
2017	2.431.228	1.684.323	% 69.28
2018	2.473.461	1.673.318	% 67.65

1.3. Kuramsal Çerçeve ve Sendikaların Etkilediği Ve Etkilendiği Unsurlar

1.3.1. Sendikaların etkilediği unsurlar

1.3.1.1. Sendikaların ekonomik etkileri

Sendikaların etkilediği unsurlar arasında çalışanları en çok ilgilendiren, sendikaların ekonomik etkileridir. Sendikaların ekonomik etkileri, ücretler üzerindeki etkileri, verimlilik üzerindeki etkileri, istihdam üzerindeki etkileri ve gelir dağılımı üzerindeki etkileri olmak üzere 4 başlık altında incelenmektedir.

1.3.1.1.1. Sendikaların ücretler üzerindeki etkileri

Sendikaların ekonomik etkilerinden en belirgin ve toplu pazarlık sözleşmelerine en fazla konu olan unsur ücretler üzerinde yarattığı etkilerdir. Sendikalar, işçi ücretlerini *doğrudan etkiler* ve *dolaylı etkiler* olarak iki yönden etkileyebilmektedir. Sendikaların doğrudan etkileri, sendikalı işçi ücretlerini değiştirirken; dolaylı etkileri sendikasız işçi ücretlerini değiştirmektedir. Sendikaların ücretler üzerindeki dolaylı etkileri; yayılma etkisi, sendikalaşma tehdidi etkisi, bekleme işsizliği etkisi ve ürün piyasası etkisi olmak üzere 4 başlıkta incelenmektedir (Biçerli, s. 347, 2000, s. 347).

Sendikaların uzun dönemde sendikalı işçilerin ücretlerini yükseltebilmesinin geçerliliği, söz konusu endüstride monopol güç olmasına yani birçok firmayı örgütleyebilmesine bağlıdır. Fakat Marshall'ın 4 koşulu, sendikaların ücretleri etkilemesini engellemektedir. Üretilen malın talep fiyat esnekliğinin yüksek olması, diğer üretim faktörlerinin işgücü ile ikame edilebilmesi, diğer üretim faktörlerinin arz esnekliğinin yüksek olması ve işgücü istihdamının maliyetinin toplam üretim maliyetleri içinde önemli yer tutması sendikaların ücretleri istediği yöne çekebilmesini zorlaştırmaktadır. Sendikalar, bu sınırlılıklarla mücadele edebilmek için çalışma sürelerinin kısıtlanması ya da çocuk işçiliğinin engellenmesi gibi yasal düzenlemeler ile işgücü arzını kısmaya çalışmaktadır. Ayrıca sendikalar, emeğin verimliliğini, ilgili ürünlerin talebini ya da diğer üretim faktörlerinin fiyatını yükseltme yoluyla işgücü talebini artırmayı amaçlamaktadır (Özkaplan, 1994, s.41-75). Sendikaların ücretler ve ödeme düzeyleri üzerindeki etkisinin araştırıldığı bir çalışmaya (Balkin, 1989, s. 303) göre genel olarak sendikalı işçilerin ücretleri, sendikasız işçilerin ücretlerinden %10-%20 oranında daha yüksektir. Bu oran, enflasyonist dönemde azalırken durgunluk dönemlerinde artmaktadır.

Ücretlerin belirlenmesinde sendikalaşmadan başka unsurlar da olduğu için sendikalı işçilerin ücretlerinin yüksek oluşunu yalnızca sendika üyeliğine bağlamak, çok sağlıklı bir değerlendirme değildir. Ücret artışı, sendikalaşma sonucunda gerçekleşmiş olabileceği gibi sendikalar, hali hazırda yüksek ücret ödeyen sektör ya da işkollarında örgütlenmiş de olabilirler (Biçerli, 2000, s. 327). Yapılan işin yüksek nitelik gerektirmesi veya yüksek risk taşıması, işçilerin verimliliklerinin yüksek olması ya da sektörde tekel konumunda olan firmada çalışması ve hatta yalnızca cinsiyetleri bile sendikalı işçi ücretlerinin yüksek olmasında büyük pay sahibi olabilmektedir. Örnek olarak Duman ve Duman'ın (2016) sendikalaşmanın ücretler üzerindeki yalın etkisini 2002-2011 yılları için ölçmeyi amaçladıkları çalışmalarına göre 2002 yılında sendikalı işçiler ile sendikalaşmamış işçiler arasındaki %46'lık saatlik ücret farkının %66.3'ü eğitim, cinsiyet, deneyim gibi işçinin kendisine ilişkin özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Aynı çalışmanın 2011 verilerine göre ise sendikalı işçiler ile sendikasız işçiler arasındaki %50,6'lık saatlik ücret farkının yalnızca %24,2'sinin sendikalaşmayla ilişkili olabileceği ortaya çıkmıştır.

Sendikalar, yalnızca sendikalı işçilerin değil; sendika üyesi olmayan işçilerin de ücretlerini etkileyebilmektedir. Sendikaların sendikasız işçilerin ücretleri üzerindeki etkileri *dolaylı etkiler* olarak adlandırılmaktadır. Sendikaların dolaylı etkilerinden ilki, sendikasız işçilerin ücretlerini düşüren *yayılma etkisidir*. Sendikaların kendi üyeleri için ücret artışı sağlamaları durumunda artan işgücü maliyetlerinden ötürü işten çıkarılan sendikalı işçiler, sendikasız sektöre kayarak orada yarattıkları emek arz fazlası ile ücretlerin aşağı çekilmesine neden olmaktadır (Hall vd., 1970, s. 370). Sendikaların sendikasız işçilerin ücretleri üzerindeki bir diğer etkisi *sendikalaşma tehditi etkisidir*. Sendikalı işçilerin ücretleri artırıldığında sendikalı işçilerle sendikasız işçiler arasındaki ücret makası açılmaktadır. Sendikasız sektördeki işveren, işçilerinin örgütlenmesini engellemek üzere sendikalı işçilere verilen ücrete yakın bir ücret artırımına giderek işçilerin örgütlenmesini engellemeyi hedefleyebilmektedir (Rosen, 1969, s. 189).

Sendikasız işçilerin ücretlerini artıran bir başka sendikalaşma etkisi *ürün piyasası etkisidir*. Sendikalı işçilerin ücretlerinin artırılması, sendikalı sektörde üretilen malların maliyetinin ve dolayısıyla fiyatının artması anlamına geldiğinden tüketici, sendikasız işçilerin ürettiği malları satın almayı tercih etmektedir. Sendikasız işçilerin ürettiği mallara duyulan talebin artması, işgücü talebini de artırmakta; böylece sendikasız sektördeki işçilerin ücretleri de artmış olmaktadır (Biçerli, 2000, s. 355). Sendikalaşma,

sendikalı ve sendikasız işçilerin ücretlerini birlikte de etkileyebilmektedir. *Bekleme işsizliği etkisi*, hem sendikalı işçilerin hem de sendikasız işçilerin ücretlerini önce değiştiren sonra dengeye oturtan bir etkidir. Sendikalı olması durumunda ücretinin görece daha yüksek olacağını düşünen işçi, bağlı bulunduğu sektörde işsiz dahi kalsa, başka bir sektör ya da işe geçmeyerek beklemeyi tercih etmektedir. Gerek bekleyenin gerekse sendikasız alandaki işçilerin sendikalı alana kaymaları sonucu artan bekleyen işgücü arzından ötürü önce ücretler düşmektedir. Aynı zamanda sendikasız alandan eksilen işgücü arzı, bu alandaki ücretlerin görece yükselişe geçmesine neden olmaktadır. Sonuç olarak diğer koşullar sabitken, sendikalı ve sendikasız alandaki işçi ücretleri dengeye oturana dek bu süreç devam eder. Bu duruma *bekleme işsizliği etkisi* denir (Kahn, 1979, s. 526).

Sendikalaşmanın ücretler üzerindeki etkisine bakıldığında ABD’de 1920-1930 yıllarında bu etki yüksek iken İkinci Dünya Savaşı döneminde sendikasız işçilerin ücretlerinin artırılması ile sendikalı işçilerle sendikasız işçiler arasındaki ücret farkının azaldığı; 1970-1980 döneminde bu farkın %8’lik tüketici fiyat endeksinin üzerine çıkarak %9’a ulaştığı görülmektedir (Özkaplan, 1994, s. 78). Türkiye’deki sendikaların ücretler üzerindeki etkilerine bakıldığında 12 Eylül askeri müdahalesinden önce bazı sendikaların darbenin yaklaştığını anlayarak işçiler lehine toplu sözleşmeler imzaladıkları görülmektedir. Başbakanlık Toplu İş Sözleşmesi Koordinasyon Kurulu’na başvuran sendikalara ait işçilerin %46’sının korunduğu, ücret artışlarının kimi sendikalarda %87’ye kadar yükseldiği toplu iş sözleşmeleri, kamu kesiminde 1964 yılından sonra ücret artışları konusunda yaşanan en önemli gelişmedir (Koç, 2010a, s. 47). Sendikaların ücretler üzerindeki etkilerinde önemli bir örnek de 1989 yılında yaşanan toplumsal hareket sayesinde gerçekleşen ücret artışlarıdır. *Bahar Eylemleri* olarak adlandırılan eylemler bütünü, Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Komisyonu’nun da etkisiyle işçi ücretlerinde %140 oranında artışa gidilmesine sebep olmuştur (Işıklı, 2005, s. 76, Doğan, 2015, s. 394-395).

1.3.1.1.2. Sendikaların verimlilik üzerindeki etkileri

İktisatçılar, sendikaların verimlilik üzerinde yarattıkları etkinin yönü konusunda ikiye ayrılmış durumdadır. Sendikaların toplu ses oluşturarak işçi-işveren çıkarlarının dengelenmesini sağlaması, üye işçilerin ücretlerinin artırılması yoluyla işverenin atıl kapasiteyi kullanmak ve işçi başına daha fazla sermaye kullanımıyla daha vasıflı işçi

çalıştırmak zorunda kalması sendikalaşmanın verimlilik üzerindeki olumlu etkileridir. Diğer taraftan sendikalaşma, sendikalı işçiler ile sendikasız işçiler arasında ücretlerin dengesiz dağılımına, grev, iş durdurma gibi uygulamalara başvurulabilmesi ve kısıtlayıcı çalışma kuralları dolayısıyla gereksiz işçi çalıştırılmasına ortam hazırlaması ile iktisadi verimlilik üzerindeki olumsuz etkiler yaratmaktadır (Balcı, 1999, s. 175; Biçerli, 2000, s. 345; Özkaplan, 1994, s. 87).

Türkiye’de 42 firma üzerinde gerçekleştirilen ve 11 firmada istatistiksel olarak anlamlı sonuca ulaşılan verimlilik analizinin sonuçlarına göre yalnızca iki firmada sendikalaşmanın verimlilik üzerinde olumlu etki yarattığı görülmüştür. Petrol, Kimya ve Lastik işkollarındaki firmalarla yürütülen çalışmada Petrol işkolunda yalnızca bir firmada sendikalaşmanın verimlilik üzerindeki olumlu etkisi %10,7; Kimya işkolundaki bir firmada ise bu etki, %4,1 olarak hesaplanmıştır (Özkaplan, 1994, s. 277).

1.3.1.1.3. Sendikaların istihdam üzerindeki etkileri

Sendikaların istihdam üzerindeki etkilerinin yönü konusunda iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Genellikle sendika ile işveren arasındaki ücret anlaşmaları, 2-3 yıllığına yapıldığından mal ve hizmet talebindeki azalmaya bağlı olarak bu süre zarfında emek talebinde oluşan düşüşte ücretleri aşağı çekmek mümkün olmamaktadır. Sendikaların istihdamı azalttığı yönündeki yaklaşıma göre sendikalar, ücretlerin aşağı doğru esnek olmasını engelledikleri için ekonomideki durgunluk dönemlerinde işsizliğin artmasına neden olmaktadır (Biçerli, 2000, s. 357).

Durgunluk dönemlerinde kalifiye işçisini kaybetmek istemeyen işverenlerin ücretleri düşürmek yerine vasıfsız işçilerini işten çıkarmayı tercih ettikleri bilinmektedir. Bu tercih, istihdamı azaltacağı için istihdamdaki düşüşü tamamen sendikalaşmaya bağlamanın doğru olmadığını savunan bir görüş mevcuttur. İşverenlerin geçici işten çıkarma eğilimi, iş arayanlar tarafından bilindiğinde işe başlama ücretlerinin kolay kabul görmesi mümkün olmaktadır. Ayrıca sendikaların toplu ses mekanizması ile işçi ve işveren arasındaki uyumsuzlukları çözerek işçi devir katsayısını düşürmesi, işsizliği azaltıcı etki göstermektedir. Sendikaların verimlilikte yarattığı etkiyle istihdamdaki azalmayı gereksiz kıldığı görüşünde toplu ses mekanizmasının yanı sıra *şok etkisinden* de bahsedilmektedir. Bu etkiye göre sendikalaşmadan önce elindeki üretim faktörlerini etkin şekilde kullanma konusunda gevşeklik yaşayan sermayedar, sendikalaşmanın getirdiği ek ücret maliyetiyle şoka girmektedir. Böylece sendikalaşmadan önceki makinanın kârlılık

kapasitesi artmakta ve makine atıl durumdan çıkarılmaktadır. Sendikalı işgücü yerine mevcut makinanın ikamesi ne kadar yüksek olursa sendikaların sebep olduğu ek ücret maliyetinin yarattığı istihdam kaybı o kadar düşük olmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007, s. 313-314).

1.3.1.1.4. Sendikaların gelir dağılımı üzerindeki etkileri

Sendikaların kendilerine bağlı işçilerin ücretlerini artırırken emeğin milli gelirden aldığı payı artırıp artıramadıkları yönündeki soru, genellikle olumsuz cevaplanmakla birlikte konuyla ilgili 3 yaklaşımdan bahsedilmektedir. Hakim olan klasik yaklaşıma göre tam rekabet koşulları altında sendikalı sektör, yalnızca sendikalı ve sendikasız işçiler arasındaki ücret dağılımını değiştirmektedir. Sendikalı işçilerin artan ücret maliyetlerinin işverene değil; yayılma etkisi ile sendikasız işçilere yüklenmesi, milli gelirden alınan payın artmasını zorlaştırmaktadır. Bu durumda sendikalı işçilerin milli gelirdeki paylarının artışı, sendikalı sektörün sendikasız sektöre göre oldukça büyük olmasına ve ücret artışlarının sendikasız sektördeki ücret azalışlarının önüne geçmesine bağlıdır (Biçerli, 2000, s. 358). Ayrıca tam rekabet koşullarında üretim faktörlerinin marjinal ürün değerleri kadar getiri elde ettiği düşünüldüğünde, sendikalı işçilerin marjinal üretimlerindeki artışın sendikasız işçilerin marjinal üretimindeki azalışla dengeleneceği görüşü, fonksiyonel gelir dağılımının değişmeyeceği anlamına gelmektedir (Balcı, 1999, s. 191-192).

Bir diğer yaklaşıma göre sendikaların emeğin milli gelirdeki payını kısa dönemli artırması mümkündür. Sendikaların reel ücretlerde sağladığı artışın fiyatlar ve istihdam üzerindeki etkileri oturuncaya kadar emeğin milli gelirden aldığı pay artabilmektedir. Ayrıca sendikaların geliri yeniden dağıtıcı sosyal politikalar ile milli geliri artırabileceği ve milli gelir üzerindeki etkilerinin değişken nitelikli olabileceğine dair görüşler de mevcuttur (Zaim, 1997, s. 482).

1.3.1.2. Sendikaların teknoloji kullanımı üzerindeki etkileri

Sendikaların teknolojik değişimler üzerindeki etkileri, verimlilik ilişkisi ile açıklanmaktadır. Sendikaların teknoloji kullanımını işçi istihdamını düşürmeyecek ve üyelerinin çıkarlarını koruyacak şekilde kısıtlamaya çalışması ya da teknoloji kullanım maliyetinin işveren için ağır gelmesi, sendikaların teknoloji kullanımı üzerindeki olumsuz etkileri olarak gösterilmektedir. Diğer taraftan sendikalı işçilerin ücretlerinin artırılması sonrasında firmanın rekabetçi ürün piyasasında tutunabilmesi, teknoloji yatırımları

artırabilmesinden geçmektedir. Bu durumda verimliliğin artması için işçi başına sermaye miktarının ve işçi niteliğinin yükseltilmesi gerekmektedir. Bu yüzden yeni teknolojilerin kullanılması ve bu teknolojileri kullanabilecek işçilerin istihdam edilmesi önem kazanmaktadır.

Emeği etkin kullanmamanın maliyeti, sendikalaşmadan önce çok yüksek olmadığı için emek etkinliği sorunu genellikle ihmal edilen bir konudur. Oysa sendikalaşmanın yüklediği emek maliyeti, firmaları emeğin iyi yönetilmesi, verimliliği artıracak emeğin istihdamının sağlanması ve dolayısıyla sermaye ve emek verimliliğini birlikte artıracak teknolojilerin kullanımına yönelik eğitimlerin gerçekleştirilmesi konusunda bütünleştirmektedir. Söz konusu durum da sendikalaşmanın teknolojiyi desteklemesi anlamını taşımaktadır. Fakat firmaların sendikaların yüklediği emek maliyetinin altında mı kalacağı yoksa bu maliyetin üzerine bir de teknoloji maliyeti mi yükleneceği sorusu, ülke örnekleri ve sendikaların ekonomideki tutumunun esneklik derecesine bağlı olarak değişmektedir. Yapılan araştırmalara göre Kanada ve İngiltere’de sendikaların teknoloji kullanımı üzerindeki etkileri olumsuzken; Avustralya’daki etkilerinin olumlu olduğu tespit edilmiştir (Balcı, 1999, s. 223).

1.3.1.3. Sendikaların sosyo-kültürel yapı üzerindeki etkileri

Ekonomik temelli görünen bazı sendikal uygulamalar, üyelerin sendikal bağlılıklarının ve sınıf aidiyetlerinin artması yönünde sosyal sonuçlar doğurmaktadır. Çalışanlar da bağlı bulundukları sendikalardan ücret, iş güvencesi, çalışma süreleri ve iş güvenliği gibi kazanımların yanı sıra kooperatif ve yardımlaşma sandığı gibi uygulamalar beklemektedir (Koç, 2003, s. 51).

Türkiye’de sendikalar, özellikle 1960-1970 döneminde üyelerine kendilerini güvende ve özel hissettirecek bazı olanaklar sağlamıştır. Örneğin söz konusu yıllarda bir işçinin çeşitli nedenlerle gözaltına alınması halinde, bağlı bulunduğu sendikanın kendisine yardım etmesi olağan bir durumdu. Ayrıca henüz kredi kartlarının kullanılmadığı dönemde sendikaların kurup yönettiği tüketim kooperatifleri de özellikle 1970’lerin sonunda sendika üyesi işçilerin yağ, sigara, ampul gibi çeşitli tüketim mallarına ulaşmalarına katkıda bulunmuştur. Yine sendikaların üyelerin başarılı çocuklarına ücretsiz burs ve yurt imkanı sağlaması, üyelerin sendika misafirhanelerinde kalabilmesine ve konut kooperatifleriyle işçilerin ev sahibi olabilmesine imkan tanınması, sendikaların diğer sosyal faaliyetlerini oluşturmaktadır (Koç, 2010b, s. 204).

Sendikal yasakların yaşandığı dönemlerde çalışanların sendikalardan beklediği sosyal fayda artmaktadır. Örneğin Türkiye’de 1971 yılında kamu görevlilerinin sendikalaşmalarının yasaklanmasının ardından artan sosyal beklentileri karşılamak üzere kamu çalışanları sendikaları, yardımlaşma sandığı kurarak üyeleri için gezi, kamp ve eğlenceler düzenlemiştir. Ayrıca sendikalar, üyelere evlenme, doğum, hastalık gibi durumlarda yardım ederek ya da lokal açarak, mesleki gelişimlerine katkıda bulunarak yardımcı olmaya çalışmıştır. Bahsi geçen sosyal uygulamalar, sendikal yasalara rağmen üyelerin örgütsel bağlılığının sürdürülmesine yardımcı olmuştur (Koç, 2003, s. 52).

1.3.2. Sendikaları Etkileyen Unsurlar

Sendikaları etkileyen unsurlar, ekonomik, teknolojik ve sosyo-kültürel temelli unsurlar olmak üzere 3 başlık altında incelenebilir. Ekonomik temelli unsurlardan bahsederken ekonomi politikaları, üretim teknikleri ve krizlere; teknolojik temelli unsurlardan bahsederken Fordizm, post-Fordizm ve esnek çalışmaya, sosyo-kültürel temelli unsurlardan bahsederken ise demokrasi, göç ve kültürel altyapı olgularına değinilmektedir.

1.3.2.1. Sendikaları etkileyen ekonomik temelli unsurlar

1.3.2.1.1. Ekonomi politikalarının etkisi

Müdahaleci ve serbest piyasa yaklaşımları sendikalaşmayı farklı şekillerde etkilemektedir. Müdahaleci piyasa yaklaşımına örnek olarak Keynesyen genişletici maliye politikaları ile kamu kesiminin harcamalarının artırılması, gelişmiş ülkelerin atıl kapasitelerini devreye sokarak ekonominin durgunluktan kurtulmasını sağlayacak etkilere yol açmaktadır. Diğer taraftan az gelişmiş ülkelerdeki müdahaleci piyasa yaklaşımına örnek olarak ithal ikameci sanayileşme gösterilebilir. İthal ikameci sanayi stratejileri ile yerli üreticiye sağlanan vergi indirimi ve sübvansiyon gibi destekleyici uygulamaların üretimi ve dolayısıyla istihdamdaki işçi sayısını artırması beklenmektedir. İşçi sayılarındaki artış, sendikalaşmayı olumlu yönde etkilemektedir (Hiç, 2017, s. 129).

Batı’da sendikacılık, üye sayılarındaki artış ve ekonomik etkinlik bakımından *altın çağını*, Keynesyen iktisat politikalarının uygulandığı 1945 ile Petrol Krizi’nin gerçekleştiği 1973 arası dönemde yaşamıştır (Mahiroğulları, 2017, s. 500). Devletin Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) ile ekonomiye müdahale etmek amacıyla birçok fabrika kurması, Batı’da sendikacılığın kamu sektöründe özel sektöre göre daha hızlı gelişmesine neden olmuştur (Mahiroğulları, 2012, s. 16). Özel sektör çalışanları ile kamu

sektörü çalışanlarına eşit sendikal hakların tanındığı İtalya, Hollanda ve İngiltere gibi ülkeler kamu görevlileri sendikacılığının hızlı geliştiği ülkelere örnek olarak gösterilebilir (Tokol, 2000, s. 102-173).

Türkiye’de ise Keynesyen politikaların yansımaları ile İkinci Dünya Savaşı’na kadar devletçilik benimsenmiş; devlet, sanayi, tarım ve ticaret alanlarında işletmeler kurarak yatırımlar yapmaya ve ekonomik piyasayı denetlemeye başlamıştır (Çavdar, 2003, s. 246-247). Devlet eliyle kurulan fabrikalar işçi sayısında büyük artışlara neden olmuşsa da Batı ülkelerindeki sendikal gelişimin aksine, 1947 yılında ilk Sendikalar Yasası kabul edilene kadar çalışan kesimin örgütlenmesi yasaklı olduğu için söz konusu durum Türkiye’deki sendikalaşma üzerinde olumlu etki yaratmamıştır (Mahiroğulları, 2001, s. 162).

Serbest piyasa yaklaşımına örnek olarak genel anlamda Neo-liberal politikalar; kurumlar vergisi oranlarının indirilmesi, özelleştirilmelerin hızlandırılması, işsizlik oranlarını artırsa bile enflasyon oranlarını denetim altında tutacak para politikalarına öncelik verilmesi ve kamu harcamalarının azaltılması gibi uygulamaları içererek (Steger, 2004, s. 65) sendikaların etkinliğini olumsuz yönde etkilemiştir.

Batı’da Neo-liberal iktisat politikalarının uygulandığı 1980 sonrası dönemde, Fransa, ABD, Portekiz, Avustralya, Meksika gibi gerek sanayileşmiş, gerekse sanayileşmekte olan pek çok ülkede sendikalaşma oranlarında önemli düşüşler yaşanmıştır. Fransa’da 1980’de % 19,3 olan sendikalaşma oranı 2007’de % 7,8’e; ABD’de % 23’ten % 11,6’ya; İngiltere’de % 47’den % 28’e; Avustralya’da % 46’dan % 18,5’e gerilemiştir (Vivier, 2009, s. 1).

Türkiye’de ise Neo-liberal politikaların bir sonucu olan 24 Ocak Kararları, dışa dönük sanayileşme programı ile üreticileri işçi ücretlerini düşürmeye; sendikaları da toplu pazarlıkta ücret artışı talebini ikinci plana atmaya itmiştir (Köse, 2002, s. 120). İhracata dayalı sanayileşmenin sağlanmak istenmesi, üreticiyi işgücü maliyetlerini gözden geçirmeye itmiştir. Mali dengelerin kurulması ve dış pazarda rekabet gücünün kazanılması amacı ile ücretlerin düşürülmesi isteği karşısında sendikalar, toplu pazarlıkta bir gelenek olan ücret artışı talebinden vazgeçerek istihdam güvencesiyle yetinmek zorunda kalmıştır (Ataay, 2005, s. 143; Pamuk, 2016, s.266; Mahiroğulları, 2005, s. 290).

1.3.2.1.2. Üretim tekniklerinin etkisi

Sanayi Devrimi ile emek yoğun üretim sistemlerinden, sermaye veya teknoloji yoğun üretim sistemlerine geçişler, fabrikalarda Fordizm³ biçimi ile kendini gösteren kitlesel üretimi başlatmıştır (Ören ve Yüksel, 2012, s. 51). Fordizm, bir yandan üretimi artırırken diğer yandan tüketimi yaratma görevi üstlenmiştir. Bu yüzden önce refah devleti algısı yaratılarak işçilerin ücretleri yükseltilmiş; Fordizm'e ve dolayısıyla kapitalizme hizmet edecek alım gücünün oluşması sağlanmıştır. Fakat hem yüksek makine maliyeti içerdiği için üretilen ürünün niteliği açısından üretimin, hem de işçileri tek tipleştirip becerilerinden kopardığı için emeğin katılaştırıldığı sistem, beraberinde işçi hareketlerini ve sendikalaşmayı getirmiştir. Fordizm'in yarattığı sendikalaşma talebi, sermayedarın tüketimi artırma hedefi ile sendikaların ücretleri artırma hedefini birleştirmiştir. Böylece sendikalaşmayla Fordizm arasında karşılıklı bir ilişki doğmuştur (Akgeyik, 2000, s. 6).

Fordizm, verimlilik, ücret ve sabit sermaye maliyetlerinin dengesini 1960'ların ikinci yarısına kadar korumuştur (Arın, 1985, s. 131). Fakat makinalaşmanın yoğun kullanımı ve sermayenin organik bileşiminin giderek yükselmesi, Fordizm'i krize sokmuş; küreselleşme sürecinin başlaması ile yerini emek gelirlerinin baskılandığı, sermaye giriş çıkışlarının ve teknoloji ile emek niteliğinin serbestleştirildiği Post-Fordist sisteme bırakmıştır. Post-Fordizm'in yarattığı esnek teknoloji ve küreselleşmenin getirdiği esnek üretim uygulamaları işgücünün de esnekleşmesini gerektirmiştir. (Mütevellitoğlu ve Işık, 2009, s. 159). Neo-liberalizmin emek piyasasında yarattığı işini kaybetme korkusu, kayıtdışılık ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması gibi çalışanların örgütlü hareket etmesini engelleyen koşullar, sendikaların hem güçlerinin hem de sayılarının azalmasına sebep olmaktadır. Tam zamanlı, güvenceli ve görece yüksek ücretli çalışanların toplu sözleşmelerde söz sahibi güçlü sendikaları, Neo-liberalizm sonucu hüküm süren liberal politikalar ile birlikte artan sermaye beklentisi ve değişen emek yapısı yüzünden yok olmamak için dönüşüm yaşamaya başlamıştır. Bu dönüşüm, işgücü piyasalarındaki esnekliğin sendikal uzlaşısı ile uyumlaştırılmasını içermektedir (Koç, 2010b s. 370).

³ Henry Ford (1863-1947) tarafından ilk kez 1914 yılında Ford otomobil fabrikasında kayan üretim bandıyla sabit konumda sürekli aynı işi yapan işçilerin oluşturduğu Fordizm, emeğin niteliğinin yok edildiği kitlesel üretim biçimidir (Ansal, 1999, s. 10).

Avustralya, Hollanda ve Norveç gibi ülkelerdeki sendikalar, esnekleşmenin yeni işler yaratılması açısından önemli olduğu fikrini benimsemiş; Fransa ve İtalya'daki sendikalar, yarı zamanlı sözleşme ya da işverenlerin işten çıkarmalarını engellemeye yönelik olarak işgücü fazlasına sahip işverenlerin mallarını satmak üzere dükkan açma taahhüdü sağlayan anlaşmalar imzalamıştır (Türkiye İş Kurumu, 2003, s. 102).

Türkiye'de ise sendikaların güçlü olduğu ve işçilerin sendikal güç ile Fordist sisteme karşı geldiği dönem, 1980'li yıllardan itibaren yerini gerek askeri müdahalenin yarattığı siyasi gerekse ekonomi politikalarının yarattığı iktisadi ortam ile sendikal haklarda erozyonun yaşandığı işgücü aleyhine bir döneme bırakmıştır. Söz konusu durum ile asgari istihdamını koruma çabasında olan çalışanlar, mevcut şartları kabullenmek zorunda kalmıştır. Devam eden süreçte 1990'lı yıllarda işyerlerinin bilinçli olarak küçültülmesi, taşeronluk ve fason üretim ile eve iş verme, kaçak ve güvencesiz işçi çalıştırma gibi uygulamalar hızlanmıştır (Yılmaz, 2010, s. 280).

1.3.2.1.3. Krizlerin etkisi

Ekonomik krizler, üretimde ve/veya istihdamdaki daralmaları içeren reel sektör krizler ve döviz piyasasında fiyat ve/veya miktardaki sınırların aşıldığı durumları kapsayan finansal krizler olarak tanımlanmaktadır (Kibritçioğlu, 2001, s. 1). Gerek reel sektör krizleri gerekse finansal krizler, sendikal etkinliği azaltarak sendikalaşma oranlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Reel sektör krizlerinden biri olan stagflasyon krizlerinin işsizlik oranlarını artırıcı etkisi, sendikalaşma oranlarını düşürmektedir (Koç, 2010b, s. 270).

1973'teki Arap-İsrail Savaşı sonrasında petrol fiyatlarının %400 oranında yükselmesi ile başlayan stagflasyon krizi, gelişmiş ülkelerin üretim ve taşıma maliyetlerini önemli ölçüde artırarak işçi maliyetlerini kısmalarının ardından, işsizlik ve dolayısıyla sendikalaşma oranlarının giderek düşmesinde etkili olmuştur. Örneğin 1975 yılında Almanya'da %37 olan sendikalaşma oranı, 20 yıl içinde %30'a; İtalya'da %54'ten %39'a; İngiltere'de ise %52'den %32'ye gerilemiştir (Turan, 1999, s. 98). Türkiye'de ise 1973 yılında %55,18 olan işçi sendikalaşma oranı, 1973 Petrol Krizi'nin etkilerinin tam olarak yerleştiği düşünülen 1977 yılında %41,58'e gerilemiştir (Mahiroğulları, 2001, s. 163).

Finansal krizlerin yaşandığı dönemlerden en çok etkilenen grupların görece daha düşük ücretli çalışanlar olduğu varsayıldığında yaşanan gelir kaybından en çok

etkilenecek kesimin işçi sınıfı olduğu düşünülebilir. Türkiye’de öncelikle 2001 yılında yaşanan krizin etkilerini azaltmak üzere AB’nin Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası aracılığıyla yerine getirilmesini istediği Türk Lirası’nın aşırı değerli tutulması yönündeki para politikası, işgücü maliyetlerinin düşürülmesine ve sendikasılaştırmanın hızlanmasına yol açmıştır (Koç, 2010b, s. 431).

1.3.2.2. Sendikaları etkileyen teknoloji temelli unsurlar

Üretim faktörlerinin birleşim oranlarına göre teknoloji tipi, emek yoğun teknoloji ve sermaye yoğun teknoloji olarak ikiye ayrılmaktadır (Han, 2009, s. 59). Üretimde kullanılacak teknoloji tipi seçimi, sendikalaşma üzerinde olumlu veya olumsuz etki yaratabilmektedir. Emek yoğun teknoloji tipi, istihdamın artmasına sebep olduğu için sendikalaşmayı olumlu yönde etkilemektedir.

Modern teknolojilerin sermaye yoğun yapısı, emekten tasarruf edici nitelik taşımaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde üretimi artırmak üzere gelişmiş ülkelere ithal edilen ileri teknolojiler, ücretli işgücü piyasasının istihdam dengesini bozmaktadır (Kaya, 2009, s. 122). Üretimde teknoloji kullanımının artmasıyla emek talebinde yaşanan daralmalar, sendikalaşma üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır (Mahiroğulları, 2017, s. 500).

1.3.2.3. Sendikaları etkileyen sosyo-kültürel temelli unsurlar

Sosyal sınıf, göç, cemaatçi kültür kodları, etnisite ve eğitim düzeyi gibi sosyo-kültürel faktörler sendikalaşma üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Özellikle aidiyet duygusu ve katı sınıf yapılarının çatışmacı kimliği, sendikal hareketin hız kazanmasında önemli bir etkidir (Mahiroğulları, 2001, s.167).

Türkiye, gelişmiş ülkelerin 150 yılda gerçekleştirdiği ilerleme aşamalarını 60 yıla sığdırmaya çalıştığı için sürekli olarak kültür şokları yaşamıştır (Türkoğlu vd., 2010, s. 56). Söz konusu kültür şokları, işçi aidiyetini ve sendikacılığın gelişimini olumsuz yönde etkilemiştir. Türkdoğan’ın sanayi işçilerinin kültür yapısı ve yöneticilere bakış açısını öğrenmeye yönelik 303 işçiyle gerçekleştirdiği araştırmasının sonuçlarına (1998, s. 36-105) göre cemaatçi kültür kodları ve işçilerin geleceğe yönelik tutumlarındaki kaderci zihniyet yapısı, sendikalaşmalarının önüne geçen önemli etkenlerden biridir (Türkdoğan, 1998, s. 105). Ayrıca 1991 yılından itibaren Türkiye’de Kürt milliyetçiliğinin güç kazanması ve etnik ve dini aidiyetin ön plana çıkması, işçi sınıfı kimliğinin geri planda kalmasına neden olarak sendikalaşmayı olumsuz yönde etkilemiştir (Koç, 2010b, s. 337).

Göç olgusu da sendikalaşma açısından önemli bir etmendir. Kırsal alandan göçün niteliği sendikalaşma üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Örneğin Türkiye’de kırsal alandan göç, şehrin çekiciliğinden çok tarımın iticiliğinden kaynaklandığından birçoğu yoksul ve mülksüz olarak göç eden işçiler, fabrikalarda istihdam edilmeyi şans saydığı için sendikalardan uzak durmuştur. Dolayısıyla iç göçlerin niteliği sendikalaşmayı olumsuz yönde etkilemiştir (Urhan, 2005, s. 124-125). Diğer taraftan 1960’lı yıllarda uluslararası işçi göçünün başlaması, geleneksel dayanışmacı kültür yapısının evrilmesine ve bireyci sanayi toplumları ile tanışan işçilerin yalnızlaşmasına neden olmuştur. Yalnızlaşan işçilerin benzerleri ile bir arada olma isteğinden doğan sınıfsal aidiyet duygusunun Türkiye’deki işçilere sızması, örgüt kültürü ve sendikalaşmayı olumlu yönde etkilemiştir (Türkdoğan, 1998, s. 61). Aynı zamanda 2000’li yıllardan itibaren yüksek gelir getiren işlerde çalışmak için üniversite mezuniyetinin artık yeterli olmaması ve dolayısıyla üniversite mezunlarının işçi olarak istihdamının artmasından ötürü işçi sınıfı bilincinde dereceli bir ilerleme kaydedilmiştir (Koç, 2010b, s. 343-437).

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞI VE KADININ SENDİKAL HAK KAZANIMI

2.1. Ayrımcılık Kavramı ve İşgücü Piyasasındaki Ayrımcılık Türleri

Bireylerin ekonomik, sosyo-kültürel ya da demografik özelliklerinden ötürü uğradıkları ayrımcılık, toplumsal yaşamın en büyük sorunlarından biri olarak görülmektedir. ILO tarafından yayınlanan 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'ne göre ayrımcılık, iş ve meslek edinmede renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal sınıf açısından eşitliği yok edici ya da bozucu etkisi olan ayrı ve üstün tutma durumu olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2015).

Ücretli işgücü piyasası, gerek negatif gerekse pozitif ayrımcılığın yoğun olarak yaşandığı alanlardan biri olarak görülmektedir. *Negatif ayrımcılık*, bireyin eşitlik ilkesinden uzaklaştırılarak toplumun diğer fertlerine göre eksik çıktılarla değerlendirilmesidir (Rowe, 1990, s. 155). Diğer taraftan bireyin cinsiyet, dil, din, ırk, sosyal sınıf ve sağlık durumu gibi kendisi için olumsuz sonuçları olan özelliklerinin görmezden gelinerek kendisine karşı olumlu tutumların sergilendiği uygulamalar *pozitif ayrımcılık* olarak tanımlanmaktadır (Healy ve Schwarz Woelzl, 2007; Selleck vd., 2005, s. 61). Ücretli işgücü piyasasında yaşanan ayrımcılık, davranışsal olarak doğrudan ve dolaylı biçimde ortaya çıkabilmektedir. Bazı çalışanların çalışma şartlarına uyum gösterememesi nedeni ile oluşan dezavantajlı durum, *doğrudan ayrımcılık*; tarafsız gibi görünen bazı uygulamaların çalışanların birini veya birkaçını olumsuz yönde etkilemesi, *dolaylı ayrımcılık* olarak tanımlanmaktadır (Meenan, 2006, s. 36; Wood vd., 2009, s. 4; Russell vd., 2008, s. s. 38).

2.1.1. Etnik kökene dayalı ayrımcılık

Bireyler, iş yaşamlarında ücretli işgücü piyasasına giriş aşamalarından itibaren ırk, dil, din ve etnik kökenlerine bağlı olarak ayrımcılığa uğramaktadır. Etnik ayrımcılık, iş ilanlarında ve iş başvuru formlarında kullanılan çeşitli ifadeler ve sorulan bazı sorular ile kendini gösterebilmektedir. Söz konusu uygulamalar bireylerin ücretli işgücü piyasalarından dışlanmalarına ya da daha olumsuz koşullarda istihdam edilmelerine yol açmaktadır. Örneğin İngiltere'de Asya kökenli çeşitli İngiliz vatandaşların; ABD'de ise Afrika ve Uzak Doğu kökenli Amerikalılar'ın işe kabul edilseler bile zor şartlar ve düşük ücretlerle çalışmaya mecbur bırakıldıklarına dair çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Hoque

ve Noon, 1999, s. s. 75; Rowe, 1990, s. 156). Diğer taraftan hemşehrilik ya da ortak kültür veya mezhep üyesi olmak, iş yaşamında pozitif ayrımcılığa da sebep olabilmektedir (Demir, 2011, s. 764).

2.1.2. Yaşa dayalı ayrımcılık

Yaşlı bireyler, gerek iş yaşamlarını devam ettirme gerekse yeni bir işe kabul edilme konusunda genç işgücüne göre daha dezavantajlı olabilmektedir. Yaş almış bireylerin iş yaşamındaki verimliliklerinin düşük olacağı ve yeni bilgiler edinmede zorluk çekeceklerine dair oluşmuş kalıp yargılar, söz konusu kişilerin ücretli işgücü piyasasından dışlanmalarına neden olabilmektedir (McGoldric ve Arrowsmith, 1993). Diğer taraftan işe alım süreci, işverenin subjektif tutumları ile ilgili olabileceğinden yaş almış bireyler, genç çalışanlara kıyasla daha deneyimli oldukları kabul edilerek avantajlı konuma da geçebilmektedir (Meenan, 2006, s. 36; Duncan ve Loretto, 2004, s. 102; Walker, 1999, s. 370).

“İşe Başvururken Ayrımcılık Global İşgücü İndeksi” araştırmasının sonuçlarına (Kelly Services, 2006, s. 4) göre araştırmaya katılan Türkler’in %19’u işe başvuru aşamasında yaş ayrımcılığına uğradığını; 45 yaş ve üstündeki çalışanların %32’si yaşları yüzünden iş başvurularının reddedildiğini ifade etmiştir.

2.1.3. Engelliliğe dayalı ayrımcılık

Engellilik, bireylerin temel yaşamsal faaliyetlerini kısıtlayan fiziksel, zihinsel, psikolojik ya da duygusal rahatsızlıklarından ötürü diğer çalışanlardan dezavantajlı konumda yer almalarını ifade etmektedir (Lo ve Kleiner, 1998, s. 23). Engelli çalışan, bedensel ve/veya ruhsal durumundaki sağlık sorunlarına dayalı olarak çalışma gücünden en az %40 oranında yoksun olduğunu sağlık kurulu raporuyla belgelemiş bireyler olarak tanımlanmıştır (Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 2002, s. 18). Türkiye’de engelli işgücünü korumaya yönelik olarak 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az %3 oranında engelli işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır (İş Kanunu, madde 30).

Kişilerin engellilik dışında fiziksel görünümlerindeki normal dışı durumlar da ücretli işgücü piyasasından dışlanmalarına neden olabilmektedir. Engellilerin toplumla bütünleşmesini sağlamak ve iş yaşamından dışlanmalarının önüne geçmek üzere ABD’de fiziksel ayrımcılığı engelleyici düzenlemeler getirilmiştir (Hamermesh ve Biddle, 1994, s. 1184).

2.1.4. Cinsiyete dayalı ayrımcılık

Sosyal, kültürel ve ataerkil bakış açısıyla oluşturulan cinsiyet rolleri temelinde yapılan her türlü ayırım, dışlama ve kısıtlama cinsiyet ayrımcılığı olarak tanımlanmaktadır (Spears Brown vd., 2010, s. 101). Başka bir ifadeyle cinsiyet ayrımcılığı; bireylerin siyasal, ekonomik ve kültürel alanlarda sahip oldukları haklardan cinsiyetlerinden ötürü mahrum bırakılmalarını ifade eder (Dalkıranoglu, 2006, s. 41).

Cinsiyet ayrımcılığı açık ve örtülü ayrımcılık olarak ikiye ayrılmaktadır. *Açık ayrımcılık*, bireylerin benzer özellikler ile ücretli işgücü piyasasında yer almalarına rağmen iş ilanlarında yalnızca erkek ya da kadın adaylara seslenilmesi, erkek çalışanların ücretlerinin görece daha yüksek olması ya da kadın çalışanların hamilelikleri gerekçe gösterilerek işten çıkarılması gibi sebeplerle ayrımcılığa uğramaları olarak tanımlanmaktadır (Dalkıranoglu, 2006, s. 42-43). Türkiye'de kamu sektöründe 1990 yılında yargıçlık mesleğine alımda kadınlara %5'lik kontenjan konulması, cinsiyete dayalı açık ayrımcılığa örnek olarak gösterilebilir (Parlaktuna, 2010, s. 1229). *Örtülü ayrımcılık* ise görünür uygulamada cinsiyetler arası bir kayırma ya da kısıtlanma bulunmamasına rağmen cinsiyetlerden birinin daha olumlu/olumsuz şekilde etkilenmesi olarak tanımlanmaktadır (Arısoy ve Demir, 2007, s. 719).

Ücretli işgücü piyasasında yaşanan cinsiyet ayrımcılığının daha çok kadınlar için olumsuz sonuçlar doğurduğu dair çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Kadınlara karşı yapılan negatif cinsiyet ayrımcılığına örnek olarak işyerlerinde deneyim ve beceri gerektirmeyen işlerde düşük ücretle çalıştırılmaları ve liderlik pozisyonuna ulaşmalarında engellere maruz kalmaları gibi uygulamalardan söz edilmektedir (Agassi, 1992, s. 473; Ngo, 2000, s. s. 257). Kadınların liderlik pozisyonlarına ulaşmada yoğun olarak karşılaştıkları üç temel engel durumu söz konusudur. Bunları kraliçe arı sendromu, cam tavan sendromu ve cam asansör sendromu olarak sıralamak mümkündür.

Bir kadın idarecinin gücünün tehdit altında olduğu ve bir başka kadın tarafından elinden alınacağı kaygısı ile hemcinsi çalışanlar üzerinde uyguladığı baskı, *kraliçe arı sendromu* olarak tanımlanmaktadır. Amerikan Yöneticiler Birliği'ne göre, kadınların %95'i kariyerlerinin herhangi bir aşamasında başka bir kadın tarafından zarara uğramıştır (Bickford, 2011, s.1). Ayrıca kraliçe arı sendromuna yalnızca ücretli işgücü piyasasında değil yaşamın çok daha erken dönemlerinde, örneğin eğitim hayatında da rastlanmaktadır. Okullarda popüler kız öğrencilerin kendi güç alanlarını genişletmek üzere diğer sınıf

arkadaşları ile alay ederek düşmanlığa dayanan bir sınıf atmosferi oluşturdıkları da bilinen bir durumdur (George, 2002, s.16).

İş hayatında gücü elinde bulunduranların büyük bir kısmının erkeklerden oluşması sebebi ile literatürde kraliçe arı sendromunun tutarsız olduğuna dair görüşler de mevcuttur. Örneğin, İngiltere’de seyahat ve turizm alanında çalışanların %60’ını oluşturan kadın işgücünün söz konusu sektörde üst düzey yöneticilikteki payı yalnızca %6 oranında gerçekleşmektedir. Kadın üst düzey yönetici oranının bu kadar düşük olmasını yalnızca kraliçe arı sendromu ile açıklamanın yetersiz olduğu düşünülmektedir. Üst düzey yöneticiliğin doğasında yer alan katı çalışma tarzı, rol model olabilecek kadınların eksikliği, etkin bir iletişim ağının olmaması (Bickford, 2011, s.1) ve kadınların ekip çalışmalarında erkeklerden daha fazla yer alma eğiliminde olmaları bu düşük oranın asıl sebebi olarak değerlendirilmektedir (Claus vd., 2013, s.338).

Bir organizasyonda çalışan kadınların önüne konulan engeller ile kurumsal merdivenlerin üst basamaklarına çıkmalarının önlenmesi, *cam tavan sendromu* olarak adlandırılmaktadır. Ayrıca Microsoft Encarta World Encyclopedia, cam tavan sendromunu herhangi bir kişinin cinsiyet, yaş, ırk veya cinsel tercihlerine göre ayrımcılığa uğrayarak resmi olarak görünmeden var olan üst yöneticilik pozisyonuna ulaşmasının önüne geçen engeller olarak tanımlamaktadır (Kolade ve Kehinde, 2013, s.79-99).

Cam tavan sendromunun yalnızca kadınların ücretli işgücü piyasasında liderlik pozisyonuna yükselememesinde değil; çalıştıkları konumda kendilerini güvende hissetmemesinde de etkili olduğuna dair görüşler bulunmaktadır (Mukherji, 2010, s. 23-42). ABD, Avustralya ve İsveç’i cam tavan olgusu çerçevesinde karşılaştıran bir araştırmaya göre daha çok orta düzey yöneticilikte cam tavanla karşılaşıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine 11 Avrupa Birliği üye ülkesi üzerinde yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre cam tavanın varlığı kanıtlanmıştır (Şener vd., 2018, s. 84). Türkiye’de ise bu bağlamda cam tavan sendromu ile sosyo-demografik özellikler arasındaki ilişki incelenmiş; sırası ile kadınların kişisel tercih algıları, basmakalıp yargılar, çoklu rol üstlenme ve örgüt kültür ve politikalarının cam tavanı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Hoşgör vd., 2016, s. 356-357). Söz konusu görüşlerin aksine kadınların liderlik pozisyonuna yükselememesinin altında işyerindeki iletişim biçimlerinin yetersizliği ve kadınlara atfedilen kalıp yargılar gibi sebeplerin bulunduğu görüşünü savunan görüşler de mevcuttur (Reardon, 2014, s. 91).

Örgütsel hiyerarşide bazı azınlık grupların daha hızlı bir şekilde yükselişi *cam asansör* olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu önerme, kadın egemen mesleklerde azınlık konumunda çalışan erkek işgücünün kadınlara göre daha hızlı terfi ettiği görüşünü savunmaktadır (Macarie ve Moldovan, 2012, s. 167). Diğer bir deyişle cam asansör, ilköğretim öğretmeni, hemşirelik, kütüphanecilik ve sosyal yardım gibi kadın egemen mesleklerdeki erkeklerin, erkek egemen mesleklerdeki kadınlardan daha yükseğe, nasıl daha hızlı ve kolay yükseldiğini betimlemek için kullanılmaktadır (Williams, 1992, s. 254; Meharoof, 2010, s. 20). Kadın egemen mesleklerde çalışan erkeklerin, erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlar ile benzer sorunlar yaşadığına dair yapılmış çalışmalar da mevcut olmakla birlikte kadın egemen şirketlerde çalışan 100 erkekle yapılmış bir çalışmanın sonuçlarına göre söz konusu şirketlerde çalışan erkeklerin, kadın çalışanlara göre daha hızlı terfi edebilme olanağına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Williams, 1992, s. 256).

2.2. İşgücü Piyasasında Kadının Konumu

Kadınların ücretli işgücü piyasasında yer edinmeye çalışırken karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı, ücretsiz bakım faaliyetleri, ücret adaletsizliği, kayıtdışı çalışma gibi engeller gerek toplumun sosyal gelişimi gerekse ülkelerin ekonomik kalkınması açısından büyük olumsuzlar taşımaktadır. Söz konusu engeller, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kendini daha fazla göstermektedir. Örneğin Doğu Avrupa ve Kuzey Amerika'da kadınların işsizlik oranları erkeklerinkinden daha düşük iken Kuzey Afrika ve Arap ülkelerinde bu oran hâlâ erkeklerin iki katı düzeyinde seyretmektedir (ILO, 2018b, s. 1).

Kadınlar, ücretli işgücü piyasasında yer alabildiklerinde ise mevcut konumlarını yükseltme konusunda benzer engellerle karşılaşmaktadır. Son 18 yılda yönetici pozisyonunda yer alan kadınların oranlarındaki yükselişe bakıldığında Arap ülkelerinde %8,5'ten %11,1'e; Asya ve Pasifik'te %17,7'den %22,5'e; Avrupa ve Orta Asya'da ise %30,2'den %34,4'e ulaşıldığı görülmektedir. Bahsi geçen alanda görece iyi konumda olan Amerika'da ise kadın yöneticilerin oranı %30,7'den %39'a yükselmiştir (ILO, 2019a, s. 28).

2.2.1. Kuramlarla kadın işgücü

Kadınların ücretli işgücü piyasasındaki ikincil konumlarına ilişkin farklı işgücü kuramlarından bahsedilmektedir. İkili rol yaklaşımına göre kadınların ücretli işgücü

piyasasındaki görevleri aile bütçesine katkı sağlamaktır. Neo-klasik yaklaşımda ise işgücü piyasasındaki cinsiyetler arası farklılığın yarattığı ayrımcılık yok sayılmakta; kadınların işgücü piyasasından dışlanması asıl sebebi olarak toplumsal konumları ve kendilerine yöneltilen önyargı kalıpları gösterilmektedir. Feminist yaklaşım, çözümlemelerinde iktisatçıların değinmediği toplumsal cinsiyet rollerini konu edinirken Marksist yaklaşım, kadınların ücretli işgücü piyasasındaki ikincil konumunu aile içi eşitsiz konumuyla, bu eşitsiz konumun ortadan kalkmasını da kapitalizmin çöküşüyle ilişkilendirmektedir (Eyüboğlu, 1999, s. 20; KSSGM, 2000b, s. 9; Lordoğlu ve Özkaplan, 2007, s. 242; Omay, 2011, s.140).

2.2.1.1. İkili rol yaklaşımı

İkili rol yaklaşımı, ücretli kadın emeğinin işgücü piyasasındaki konumunu açıklamak üzere ortaya atılan ilk kuramdır. Genel sorumlulukları çocuk ve yaşlı bakımı, ev işi ve aile düzeni olan kadınlar, ücretli emek piyasasına girmeleriyle birlikte aile içi rollerinin yanı sıra iş yaşamıyla ilgili roller de üstlenmek zorunda kalmıştır. Ev ve iş yaşamıyla birlikte iki farklı rolde sahne alan kadınlar, ikili rol yaklaşımına göre bocalanamamak için ağırlığı aile yaşantısına vermeli; ücretli emek piyasasından aldıkları payı aile bütçesine yapılacak katkı olarak görmelidir (Eyüboğlu, 1999, s. 20).

2.2.1.2. Neo-klasik yaklaşım

Neo-klasik iktisatta arz yönlü beşeri sermaye kuramına göre marjinal üretimin emek faktöründen kaynaklanan kısmının emeğin marjinal verimliliğine bağlı olduğu kabul edilmektedir. Emeğin verimlilik ve becerisi, alınan eğitim ve edinilen tecrübeyle ilişkilidir. Kadınların işgücü piyasasından dışlanmaları ya da erkeklere oranla düşük ücret almalarının sebebi olarak da edindikleri eğitimin zaman ve nitelik açısından düşük olması gösterilmektedir. Düşük nitelikli mesleki donanımın sebebinin kadınların evlilik ve çocuk bakımı gibi ailevi sorumluluklarından ötürü iş yaşamlarına ara vermeleri olduğu belirtilmektedir. Beşeri sermaye yaklaşımına göre kadınların düşük ücretli, yükselme olanakları kısıtlı ve olumsuz çalışma koşullarına sahip mesleklerde istihdam edilmelerinin sebebi, cinsiyet ayrımcılığının değil; kadınların aile yaşantılarına yönelik bireysel tercihlerinin sonucudur (KSSGM, 2000b, s. 9). Fakat son yıllardaki teknolojik gelişmelerin kadınların ev içi yükümlülüklerini hafifletmesi, evliliklerin daha geç yaşlarda gerçekleşmesinin mesleki tecrübeye ara verilmeden daha uzun yıllar çalışmayı sağlaması ve zaman içinde kadınların eğitim olanaklarından daha fazla yararlanabilmesi,

cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın yalnızca arz yönlü beşeri sermaye yaklaşımıyla açıklanamayacağını göstermiştir (Parlaktuna, 2010, s. 1219).

Talep yönlü beşeri sermaye yaklaşımına göre eşit verimlilik düzeyinde emek arz edenlerden erkek işgücünü tercih eden işverenler, kadınlara karşı önyargıyla yaklaşanlardır. Kadınların erkeklere göre daha düşük verimle çalıştıkları görüşü, kadın çalışanların ücretlerini düşürdüğü için kadın emeğinin işverene yüklediği maliyetleri de azaltmaktadır. Kârını maksimize etmek isteyen işverenler, kendileri için daha az maliyeti olan kadın işgücünü tercih ettiklerinde emek piyasasındaki cinsiyet ayrımcılığı azalmakta; ayrımcılık yapmaya devam ettiklerinde rakipleri karşısında piyasayı terk etme zorunlulukları doğmaktadır. Fakat bu yaklaşımda işverenlerin iş başvurusunda bulunanların sahip oldukları potansiyel verimliliği bildikleri varsayımı ve ayrımcılık yapanların piyasadan neden silinmedikleri sorusunun cevapsız kalması, modelin geçerliliğini sorgulatmaktadır (Özkaplan, tarihsiz, s. 6).

2.2.1.3. İkili işgücü piyasası yaklaşımı

Eski kurumcu iktisatçıların literatüre katkısı olarak kabul edilen ikili işgücü piyasası yaklaşımı, işgücü piyasalarının belirgin özelliklerine ve işçilerin tarihsel olarak işyeri koşullarına karşı gösterdikleri uyuma vurgu yapmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007, s. 104). Birincil işgücü piyasası, yüksek ücretli, çalışma koşulları güvenli, yükselme olanakları içeren, sendikalaşma gücüne ve ekonomide ağırlığa sahip olan işleri kapsamaktadır. İkincil piyasada ise ücretleri düşük, yükselme olanakları sınırlı, çalışma koşulları güvencesiz ve kısa vadeli işler bulunmaktadır. Birincil piyasalar, istikrarlı ve nitelikli işgücüne ihtiyaç duyduğu için çalışanların hizmet içi eğitimine ve işyeri bağlılığına önem vermektedir. Dolayısıyla birincil piyasada çalışan işçiler çalıştıkları işyeri ve bağlı oldukları sendikayla kendilerini özdeşleştirdikleri için bu piyasada işinden ayrılan işçi, Keynesgil anlamda *irade dışı işsiz* olarak tanımlanmaktadır (Hesapçioğlu, 1994, s.396). İkincil piyasalarda ise işlerin monotonluğu yüzünden uzun vadede işçiler tarafından iş değiştirme ihtiyacı hissedilmesi, işverenlerce daha yüksek emek veriminin yeni işçilerle sağlanabileceğinin düşünülmesi ve piyasanın geçici işleri besleyen yapısı istikrarsız ve işçi devir oranı yüksek bir yapıya neden olmaktadır.

Rekabetçi ve emek yoğun olduğu için ikincil piyasalarda ucuz kadın emeğine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yaklaşıma göre toplumsal konumları ve önyargı kalıplarıyla tanımlanan kadınlar, işverenlerce daha çok ikincil piyasalar için uygun görülmektedir.

Fakat ikili işgücü kuramı, işverenlerin neden kadın işgücünün görece ucuz oluşundan faydalanıp nitelikli kadın işçileri birincil piyasaya çekerek ücretleri düşürmeye çalışmadıkları sorusuna cevap verememektedir (KSSGM, 2000a, s.12).

2.2.1.4. Feminist yaklaşım

Feminist teori, iktisatçıların işgücü piyasası analizlerinin dışında bırakıp ayrımcılığa konu etmedikleri toplumsal cinsiyete ilişkin değişkenleri, çalışmalarının merkezine yerleştirmiştir. Kadınların neden erkeklerle eşit düzeyde beşeri sermaye yatırımı yapamadıkları ve mesleki tecrübe kazanamadıkları ya da kız çocuklarının neden yeterince okutulmadıkları ve bilimsel alanlara yönlendirilmedikleri sorularının cevabı toplumsal cinsiyet analizi temelinde sorgulanmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007, s. 242).

Feministler, işgücü piyasasında varolan ayrımcılığa bazı kuramlarla katkıda bulunmuşlardır. Radikal feministler, emek piyasası ile görece daha az ilgilenmelerine rağmen işyerinde cinsel taciz konusuna getirdikleri yaklaşımla literatüre katkı sağlamışlardır. Çalışma hayatında erkeklere göre çok daha yüksek oranda cinsel tacizle karşılaşan kadınlar, erkek yoğunluklu sektör ve işyerlerinden uzak durmaktadır. Bu durumun kadınların hemcinslerinin yoğunlukta olduğu işyerlerini tercih ederek yatay ayrımlaşmayı beslemelerinde ve herhangi bir tacizle karşılaştıklarında iş değiştirerek mesleki uzmanlaşmayı geciktirmelerinde etkili olduğu görülmektedir (Ecevit, 2015, s. 36).

2.2.1.5. Marksist yaklaşım

Marx (1881-1883) 'ın tanımıyla *yedek işgücü ordusu*⁴ olarak hazırda bekleyen işsizler, işverenlerce önemli bir korkutma aracı olarak kullanılarak işçileri ve ücretleri baskı altında tutmaya yaramaktadır (Marx ve Engels, 2008, s. 599). Kadın işgücü, her an istihdam edilmeye hazır, işgücü piyasasındaki talep dalgalanmaları karşısında uyumlu ve erkeklere oranla daha ucuza kiralanabilir olduğu için yedek işgücü ordusunun omurgasını oluşturmaktadır. Marksist yaklaşım, ilk çözümlemesinde kadınların işgücü piyasasına giriş çıkışlarını sadece sermaye kaynaklı yorumlamış; kadının medeni hali ve ev içi emeğini içeren yorumlardan uzak kalmıştır (Ecevit, 1997, s.99).

⁴ Yedek işgücü ordusu terimi yerine Türkçe literatürde yedek sanayi ordusu, rezerv emek gibi kavramlar da kullanılmaktadır (Omay, 2011, s. 139).

Ortodoks Marksist literatür, ücretli emek piyasasını üretim, evi ise üretim ve yeniden üretim alanı olarak net çizgilerle ayırmış (Morgan 1877'den aktaran Engels, 1998, s.12) bir yandan beslenme ve barınma gibi yaşamsal faaliyetlere ait nesnelerin üretimi diğer yandan bu nesneleri ve işgücü piyasasındaki emeği yaratacak soyun yeniden üretimi olarak iki farklı üretim tanımlaması yapmıştır. Fakat Marx ve onun tahlillerinden yola çıkarak Engels, yöntemsel metinlerinde emeğin yeniden üretimi için gerçekleştirilen ve kapitalizme evlatlık verilecek soyun üretimini içeren ev içi emeği çözümlemelerinin dışında bırakmıştır (Savran, 2013, s. 29). Marksist yaklaşım, ev içi emeğin sebebi olan aile ve emeği sömürülen işçi sınıfının birlikteliği konusunda katı, kapalı ve çelişkili görünmektedir. Marx ve Engels'e (2008, s.96) göre aile, burjuvazinin özel mülkiyetini miras bırakacağı bir soy yaratmak için varsa, proletaryanın ailesi yok hükmündedir. Oysa Engels, özel mülkiyeti olmayan proleterlerin neyi devretmek üzere aileye ihtiyaç duydukları sorusunu cevaplamayı ihmal etmiştir (Himmelweit, 1991'den aktaran Savran, 2013, s. 29). Marx ve Engels'in çıkarımlarının temelde eleştirildiği üç sebepten biri budur. Diğer taraftan kadının, ekonomik açıdan erkeğe bağımlılığından ileri gelen aile içi eşitsiz konumundan kapitalizmin çöküşüyle kurtulabileceği ifade edilmektedir. Fakat Marksist yaklaşımda, proleter ailesinde erkeğin üstünlüğüne neden olan psikolojik ve ideolojik süreçlerin ve maddi temellerin oluşma biçimlerinin üzerinde durulmamıştır (Vogel, 2015, s. 145).

Çeşitli eksiklikler taşıdığı eleştirisine maruz kalan Marksist literatürde kadın emeğinin konumu, sonraki süreçlerde kadının ev ve aile yaşantısıyla ilişkilendirilmeye başlanmıştır. Kadının sermaye açısından sağladığı yararlar, evli olması durumunda artmaktadır. Evli kadın, geçinmek için yalnızca kendi ücretine bağımlı olmadığından ve devletin sağladığı sosyal hizmetlerden eş aracılığıyla kısmen de olsa yararlanabildiğinden ucuza çalıştırılması ya da işgücü piyasasına girip çıkması problem yaratmadığına dair görüşler mevcuttur (Ecevit, 1997, s. 99).

2.2.2. Tarihsel Süreç İçerisinde Türkiye’de Kadın Hareketi

Kadınların ücretli işgücü piyasasındaki varlığı, uzun bir geçmişe dayanmakla birlikte Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranı (İKO) günümüzde hâlâ ekonomik kalkınma için gereken düzeye ulaşamamıştır. Birinci Dünya Savaşı sırasında erkeklerin silah altına alınması ile ortaya çıkan işgücü kaybı, kadınların ücretli işgücü piyasasındaki etkinliklerinin kısa süreliğine artmasına neden olmuştur. Kadın Kurtuluş Hareketi,

kadınların yaşadığı toplumsal cinsiyet problemlerini ekonomik tutsaklıkları ile açıklasa da feminizm, ekonomik eşitsizlik temelinde değil kimlik mücadelesi başlığı altında gelişim göstermiştir. Türkiye’de Cumhuriyet’in kuruluşundan 1980’e kadar geçen dönemde kadın hakları, ulus devletleşebilme çabasıyla devlet eliyle sağlanmaya çalışılmıştır. 1980 sonrası yıllar ise Türkiye’nin Dünya ölçeğinde yaşanan gelişmeleri yüzeysel olarak takip ettiği ve kadın hakları ve İKO’nun yeterince yükseltilemediği yılları temsil etmektedir (Makal, 2015, s. 61; Özar, 2015, s.231; Tekeli, 1993, s. 31).

2.2.2.1. 1980 öncesi yıllar

Türkiye’de kadınların ücretli emek piyasasına dahil oluşu, genel kanının aksine uzun bir geçmişe dayanmaktadır. Osmanlı Devleti’nde kadınların ekonomik yaşamda bulunmadığı algısının temel nedeni, nüfus sayımlarının askere gidebilecek erkekleri tespit edebilmek üzere gerçekleştirilmesinden ötürü kadın nüfusuna ait istatistiklerin tutulmamasıdır (Çakır, 1999, s. 261). Fakat kadın emeği, XIX. yüzyılda Osmanlı imalatçılığının merkezi ve olağan bir parçasını oluşturmaktaydı (Quataert, 1999, s.304).

İkinci Meşrutiyet’in ardından çıkan işçi hareketlerinin de etkisiyle kadınların sendikalara katılımının düşük olması ve düşük ücretlerle çalıştırılabilmeleri de ücretli emek piyasasındaki taleplerini artırmıştır (Makal, 2010, s. 19). O yıllarda erkeklere göre çok daha düşük ücretlerle uzun saatler çalışan kadınlar, haklarını aramak için çeşitli eylemler düzenlemiştir. Örneğin 16 saatlik emeğinin karşılığında aldığı 2 kuruşla bir ekmek bile alamayan 50 Sivaslı kadın, 1908 yılında Sivas Belediye Başkanı’nın evini taşıyıp şehirdeki buğday depolarını yağmalamıştır. Ayrıca dokumada makinalaşmaya geçişin yarattığı işinden olma korkusu ile mekanik tarağa karşı balta ve sopalarla saldıran kadınlar; eylem, örgütlenme ve Ludist hareket açısından dönemin çarpıcı örnekleri olarak gösterilebilir. Osmanlı Devleti’nde 1872-1907 yıllarında yapılan 50 grevin 9’u kadın işkollarında gerçekleşmiştir. 1908 yılında dönemin en çarpıcı sendikal mücadelelerinden biri olarak gösterilen Feshane Grevi’nde Dokuma işkolunda çalışan 50 kadın işçi, örgütleyici ve yürütücü olarak görev almıştır (Çakır, 1999, s. 13-63).

Henüz kadınların ücretli emek piyasasındaki varlığının yaygınlaşmadığı XX. yüzyılın ilk yarısında dünyanın birçok ülkesinde kadınlar, işgücü piyasasında yer alan erkeklerin özel alandaki ihtiyaçlarını karşılamak üzere ev içi emekle meşguldü. Birinci Dünya Savaşı sırasında özellikle Fransa ve İngiltere gibi ülkelerde kadınlar, erkeklerin silah altına alınmasından dolayı ve yine onların ihtiyaçlarını karşılamak için özellikle

silah fabrikalarında çalışmaya başlamıştır. Osmanlı Devleti'ndeki kadınlar da aynı dönemde gıda ve tekstil imalathanelerinde çalışarak ücretli emek piyasasında yer almıştır. Kadınların ekonomik yaşamdaki yerine ait ilk verileri içeren 1913-1915 sanayi sayımı sonuçlarına göre ülkenin önemli sanayi kuruluşlarında çalışan her 3 işçiden 1'i kadındı (Makal, 2010, s. 18). Söz konusu 2 yıl zarfında kadın istihdamındaki artış oranları da dikkat çekicidir. 1913 yılında sanayide çalışanların %20'si kadın iken bu oran, 1915'te %30'a yükselmiştir. Ayrıca 1915 yılında dokuma sanayisinde çalışanların %47'si, gıda sanayisinde çalışanların %29'u kadınlardan oluşmaktaydı (Tayanç ve Tayanç, 1981, s.113).

Türkiye'deki kadın hareketlerinin merkezinde olan feminizmin birinci evresinin Dünya'daki diğer feminist hareketlere paralel olarak geliştiği söylenebilir. Bunun kanıtı olarak Wollstonecraft'ın 1792 yılında *Vindication of the Rights of Women*⁵ adlı eserindeki taleplerle Osmanlı'da 1913 yılında yayımlanmaya başlayan *Kadınlar Dünyası*⁶ adlı dergideki kadın haklarına ilişkin taleplerin birbirlerine olan yakın benzerliği gösterilmektedir. Genel çerçevede bu talepler, kadınların oy kullanması, eğitimde fırsat eşitliği ve kadınların mülkiyet haklarını içermektedir. Bu talepler dönemin şartlarına göre temel haklar niteliği taşımaktaydı (Unat, 1982, s. 3).

Türkiye'de feminist hareketin yükselme gösterdiği ikinci evre Cumhuriyet'in kuruluşundan sonraki yıllara denk gelmektedir. Bu dönemde Medeni Kanun ve Anayasa değişiklikleri ile oluşturulan, sosyal ve siyasi haklar ile kadınların kamusal ve özel alanda eşitliğini hedefleyen *devlet feminizmi* ortaya çıkmıştır (Tekeli, 1993, s. 30). Bunun sebebi yeni kurulan devletlerin hemen hepsinde olduğu gibi kadın haklarının iyileştirilmesinin uluslaşma sürecinin bir parçası olarak görülmesidir. Bu iyileştirmeler, Üçüncü Dünya ülkeleri tarafından gelişmiş ülkeler sistemine kendini kabul ettirebilmenin ve ulus devleti yaratırken kadınların örgütlenmelerini engellemenin anahtarı olarak görülmektedir. Bu sebeple kadın hakları, kadınların alacağı değil; devletin bahşedeceği bir olguya dönüşmekte ve gücünü ulus devletin toplumcu inisiyatifine devretmektedir (Çağatay ve Sosyal, 1993, s. 329).

Bahsi geçen yıllarda Türk toplumunda yeni bir kadın imajının oluşturulmasına da özen gösterilmiştir. 1930'lu yıllardan 1940'lı yılların ilk yarısına kadar kadınlar, ders

⁵ Detaylı bilgi için bkz. <https://www.loc.gov/resource/rbc0001.2008amimp11328/>

⁶ Detaylı bilgi için bkz. <http://www.sosyalistfeministkolektif.org/web-yazilari/feminizm/osmanlida-kadin-orgutlenmesi-nasil-baslamisti/>

kitaplarında yepyeni bir ülkenin kuruluşuna ve yükselmesine katkı sağlayan, eşit ve özgüvenli yurttaşlar olarak çizilmiştir (Arat, 1998, s. 33). Uluslaşma sürecine devam eden Türkiye’de ders kitaplarında çizilen portreye uyumlu olarak kadınlara yönelik çeşitli iyileştirmelere de gidilmiştir. 1930 yılında doğum izinlerinin düzenlenmesi, 1936 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu ile kadınların çalışma hayatındaki yerinin benimsenmesi ve 1945 yılında analık sigortasının 4772 sayılı yasayla düzenlenmesi bu iyileştirmelerin önemli örnekleridir. Fakat 1936 tarihli İş Kanunu’nda haftalık çalışma süresinin 48 saat olarak belirlenmesine rağmen 1947 yılına ait Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Çalışma Komisyonu raporunda birçok işyerinde, kadın işçilerin günde 10 saat çalıştırıldıkları belirtilmektedir (Makal, 2015, s. 53).

İkinci Dünya Savaşı’nın patlak verdiği yıllarda Birinci Dünya Savaşı sonrası evlerine kapanan kadınlar, yeniden ücretli işgücü piyasalarında yer almaya başlamış; savaşa katılmadığı halde seferberlik nedeni ile silah altına alınan erkeklerin işgücü piyasalarında yarattığı eksiklik, kadın ve çocuk istihdamıyla giderilmeye çalışılmıştır. 1937 yılında kadınların istihdam oranı %18,89 iken 1943 yılında bu oran %20,70’e yükselmiş; savaşın ardından 1947 yılında %17,59’a gerilemiştir. Bahsi geçen yıllar, savaşların bittiği ve kadın işgücünün doğal sınırlarına döndüğü bir dönemi işaret ettiği için önemlidir (Makal, 2015, s.61). Daha sonraki yıllarda da kadın çalışanların toplam çalışanlar içindeki oranları düşme eğilimi göstermiştir. Aynı şekilde 1947 yılında İş Kanunu kapsamında çalışanların içinde kadın çalışanların oranı %17,58 iken 1960 yılında bu oranın %11,67’ye gerilediği görülmektedir (Makal, 2015, s. 75).

Erkekleri kapsayan dış göç imkanı, 1970’lerden itibaren kadınlara da uzanmış; 1960 yılında Almanya’da çalışma iznine sahip kadın sayısı 173 iken 1974 yılında bu sayı 159.984’e yükselmiştir. Böylece sadece yurtiçi değil; yurtdışı işgücü piyasalarında da kadınlara istihdam olanağı doğmuştur (Unat, 2015, s. 19).

2.2.2.2. 1980 sonrası yıllar

Birleşmiş Milletler (BM), 1975-1985 dönemini Kadın On Yılı ilan ederek belli aralıklarla toplanacak olan toplam 4 kadın konferansı düzenlemiştir (Eyüboğlu, 1999, s.48). Feminist hareketin İkinci Dalga ile 1960’larda dünyada tekrar hız kazanmasının ardından Türkiye’de özellikle Kadın On Yılı’na rast gelen 1980’lerde kadın hareketi tekrar gündeme gelmiştir. 1982 yılında İstanbul’da Yazar ve Çevirmenler Yayın Üretim Kooperatifi (YAZKO) tarafından feminizmin kamuoyu önünde ilk kez savunulduğu

sempozyumun ardından 1983 yılında *Somut* dergisinde feminist kadın sayfası yayımlanmaya başlamıştır (Tekeli, 1993, s. 33). Bahsi geçen dönemde emek sömürüsü, kadın hareketi içinde tartışılan başat konu olmasa da 1980’li yıllar, feminizmin Türkiye’de tanınır bir kavram olmasını sağlaması açısından önemlidir (Özar, 2015, s. 231; Savran, 1989, s. 8).

Türkiye ise BM’nin 1981 yılında imzaya açtığı Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme’yi (CEDAW) 1985 yılında kabul etmiştir. 1990 yılında 422 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile Başbakanlık çatısı altında Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı (KSSGM) kurulmuştur. Bu oluşum, devlet içinde kadınlarla ilgili kurumsallaşma yaratan ilk adımdır (Özar, 2015, s. 243). 1992 yılında kadının çalışmasını kocasının iznine bağlayan 159. maddenin iptal kararı Resmi Gazete’de yayımlanarak kadınların çalışma kararlarında hukuken özgürlüğü sağlanmıştır (Toksöz, 2015, s. 165).

1980 sonrası dönem, işsizlik oranlarına ve kent yaşamının maddi dayatmalarına bağlı olarak çalışmak isteyen kadınların sayısında artış yaratmıştır. Fakat 1985 yılında çalışan her 100 kadından 85’inin tarım sektöründe çalışmakta; tarım dışı sektörlerde çalışan her 100 işçiden de yalnızca 12’sinin kadın olduğu görülmektedir. Kadın emek arzının artış gösterdiği, sanayi ürünlerinin üretiminde artışın yaşandığı dışa dönük sanayileşmenin benimsendiği 1980’ler, kadın emeğine duyulan talebi artırmak yerine azaltmıştır. Çünkü sanayi ürünlerindeki üretim artışının sebebi yeni yatırımlar değil; 1978 yılı öncesinde %50’nin altında olan kapasite kullanım oranlarının yükseltilmesidir. 1987 yılında kapasite kullanım oranları da üst sınırına ulaşmıştır. Bu durumdan olumsuz etkilenen küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) sigortalı ve sendikalı işçileri işten çıkarması ücretli işçiliğin enformel sektöre doğru kaymasına neden olmuştur. Sanayi sektöründeki durgunluk, dış pazarda satış yapmak üzere maliyetlerini düşürmek isteyen bazı sanayi kuruluşlarını kadın işçilerine sanayi tipi ev makineleri vererek onları evlerinde üretim yapmaya teşvik etmiştir (Ecevit, 1993, s.121-123).

1990’lar, Avrupa ülkelerinde kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulamaların gerçekleştirildiği; Türkiye’de ise Avrupa Birliği (AB) üyelik müzakereleri çerçevesinde cinsiyet eşitsizliğinin gün yüzüne çıktığı dönemi temsil etmektedir. Söz konusu yıllarda kadın istihdamına yönelik gelişmelere Avrupa düzeyinde bakıldığında İngiltere’de 1990 yılında Eşit Fırsatlar Eylem Programı çerçevesinde faaliyete başlayan Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar’ın (NOW) ardından 1994 yılında *Kadınlara Yeni Ufuklar* adlı istihdam

programının başlatıldığı görülmektedir. Bu çalışmayla kadın istihdamını artıracak ve kadınları çalışma yaşamına katılmaları konusunda heveslendirecek kültür ve eğitim programları düzenlenmiştir (Örücü, 1994, s. 23). Bahsi geçen gelişmeleri yaklaşık 10-15 yıl geriden takip eden Türkiye’de 1990-1994 yıllarını kapsayan Altıncı Kalkınma Planı’nda “Aile-Kadın-Çocuk” başlığı altında kadınların tarım dışı sektörlerde istihdamının yaygınlaştırılması için gerekli ortamın sağlanacağı konusunda yuvarlak bir ifade kullanılmıştır (Toksöz, 2015, s. 165). Diğer taraftan AB üyelik müzakeresi çerçevesinde CEDAW komitesi tarafından gözden geçirilmek üzere toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin raporlar sunma zorunluluğu 1990’lı yıllarda cinsiyetler arası eşitsizliğin Türkiye’de ne derece derin ve ciddi boyutlarda olduğunu ortaya koyan bir gösterge niteliğindedir (İlkkaracan, 2015, s. 170). Kadın İKO düşüklüğünün resmi metinlere yansımaları, ancak Türkiye’nin 1999 yılında AB’ye aday ülke statüsüne ulaşmasıyla mümkün olmuştur. Fakat kadın İKO düşüklüğünün “kadın istihdamı” başlığı altında değil; “Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele” başlığı altında değerlendirilmesi ile bu yansımanın sorunun esasına çözüm getirmesi mümkün olmamıştır (Toksöz, 2012, s. 121-122).

1990’lı yıllarda gelişen kadın hareketlerine bakıldığında bu dönemde başlayan Üçüncü Dalga feminizmin kadın erkek eşitliğinden ziyade bireysel istekler ve farklılıklar üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Söz konusu yıllarda Türkiye’de bir yandan feminist kadın hareketi öncülüğünde kadınların uğradığı ev içi şiddet, cinsel taciz ve bekâret testi gibi hak ihlalleri protesto edilirken diğer taraftan İslami kesimdeki kadınlar tarafından başörtüsü yasağına karşı eylemlerin düzenlendiği iki yönlü kadın hareketleri yaşanmıştır. Türkiye’de 1990’larda haksızlık temelinde birleşen feminist ve muhafazakâr kadınların 2000’li yıllardaki hukuk mücadelesinde bir arada yer aldıkları görülmektedir. Her ne kadar mücadele edilen alanlar birbirlerinden farklılık gösterse de feminist ve muhafazakar kadınlar, 2001 yılı Türk Medeni Kanunu, 2004 yılı Türk Ceza Kanunu oluşum süreçlerinde ve CEDAW Gölge Raporları’nın hazırlanma dönemlerinde birlikte hareket etmeyi tercih etmişlerdir. Bu koalisyon, Ceza Yasası’nda zinanın suç sayılması önergesinde taraflar fikir ayrılığına düşene dek devam etmiştir (Acar ve Altunok, 2012, s. 82-92).

2000’li yıllarda, Türkiye’de kadınları koruyucu çeşitli hukuki düzenlemelere gidilmiştir. 2001 yılında Medeni Kanun’da *aile reisliği* kavramının kaldırılması, boşanma durumunda evlilik süresince edinilen malların eşit olarak paylaşılması; 2003 yılında İş

Kanunu'nda gebelik gerekçesiyle işten çıkarmaların yasaklanması ve işyerinde cinsel istismarın engellenmesine yönelik hükümlerin tanımlanması kadının aile, toplum ve ekonomik yaşamdaki konumunu güçlendirici nitelikteki uygulamalardır. 2005 yılında Ceza Kanunu'nda cinsel suçların toplumsal ahlak kurallarına karşı bir suç olmaktan çıkarılıp bireye karşı işlenmiş suçlar kapsamına dahil edilmesi, kadının insan hakları konusunda devletin oluşturduğu bir paradigma değişimini yansıtmaktadır (Dedeoğlu ve Elveren, 2012, s. 41). İlgili dönemde hayata geçirilen yasal düzenlemeler, kadının ücretli emek piyasasındaki sosyal haklarını korumaya yönelik olsa da KEİG'in yaptığı açıklamaya (2006) göre Türkiye genelinde kadın çalışanlara ödenen ücretler, erkek çalışanlara ödenenin ortalama olarak %46'sı kadardır. Ayrıca 2009 yılında Türkiye'de, her yasama yılının sonunda cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması konusundaki gelişmelere ilişkin değerlendirme raporu hazırlamak, cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili şikayetleri değerlendirmek ve kadın-erkek eşitliğiyle ilgili Anayasa ve uluslararası yükümlülüklerle uygunluk hususunda parlamento ihtisas komisyonlarına görüş bildirmek üzere Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur.

2000'li yıllarda ücretli işgücü piyasasındaki kadın hareketlerine bakıldığında Türkiye'de 2 büyük kadın işçi grevi gerçekleştiği görülmektedir. Bunlardan ilki Antalya Serbest Ticaret Bölgesi'nde faaliyet gösteren, çalışanlarının %95'ini kadın işçilerin oluşturduğu Novamed şirketi işçilerine ait direniştir. Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası'nın (Petrol-İş) şirkette örgütlenmesinin ardından Nisan 2006'da başlayan toplu pazarlığın olumsuz sonuçlanmasıyla 83'ü kadın 85 Novamed işçisi, 448 gün süren bir grev gerçekleştirerek kamuoyunun da desteğiyle Aralık 2007'de toplu iş sözleşmesini imzalamıştır. Grevlerden ikincisi, Desa Deri Sanayi işverenin Deri, Dokuma ve Tekstilden Yapılan Her Türü Giyim Eşyası İşleme Yerleri İşçileri Sendikası (DERİTEKS)⁷ işçilerinin istifaya zorlaması ve üyelikten vazgeçmeyen 42 işçiyi 2008 yılında işten çıkarmasıyla başlamıştır. Desa'nın Düzce fabrikasında 15 ay, Sefaköy fabrikasında 11 ay süren direnişin ardından Yargıtay kararı ile üç işçi işine geri alınmış, 15 işçinin tazminatı ödenmiş, 2009 yılının Ağustos ayında sendika ve işveren arasında bir protokol imzalanmıştır (Kıvılcım, 2009, s. 222-224).

⁷ 07.11.2012 tarihinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki değişiklikle, önceki kanunda "deri" ve "dokuma" ayrı düzenlenen işkolları "Dokuma, hazır giyim ve deri" olarak tek bir işkolunda birleşmesiyle daha kapsayıcı bir isme ihtiyaç duyularak Deri-İş sendikasının adı ve sendikanın 31 Ağustos-1 Eylül 2014 tarihindeki 31.Olağan Genel Kurulu'nda DERİTEKS SENDİKASI olarak değiştirilmiştir <http://www.deriteks.org.tr/tarihce.html> (Erişim tarihi: 05.06.2019)

Kadın örgütlerinin faaliyetlerine katılan kadınların ücretli işgücü piyasasında yer alma isteklerine yönelik talepleri karşısında devletin çözüm politikalarından biri kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi olmuştur. Bu yol ile bir yandan kadın istihdamının artırılması, diğer yandan kadın yoksulluğunun azaltılması istenmiştir (Sallan Gül ve Altındal, 2016, s. 1363). İlk kez 2002 yılında mikrokredi biçiminde başlayan bu uygulamaları 2009-2013 yıllarında AB ve Türkiye fonları ile desteklenen Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülen toplam 150.589 Euro bütçeli “Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu” takip etmiştir (Şahankaya, 2016, s. 321-327).

2.2.3. Dünya’da ve Türkiye’de İstatistiklerle Çalışma Yaşamında Kadının Yeri

İktisadi büyümenin temel eksenini oluşturan sanayileşme sürecinde, kadınların istihdamdaki yerinin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı oranlar ile konumlandığı görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde sanayileşme süreci olgunluğa erişmediğinden kadın istihdamını artırıcı ortamın yaratılamaması, kadın istihdam oranlarının gelişmiş ülkelerinkinin altında kalmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde kadınlar; eğitim, ücret eşitsizliği, medeni durum ve bakım faaliyetleri gibi çeşitli sebeplerle işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığına maruz kalabilmektedir (Adaçay, 2014, s. 125). ILO’nun 8 Mart Dünya Kadınlar Günü için hazırladığı rapora⁸ (2017, s.7) göre kadınların %70’i evde oturmak yerine iş sahibi olmayı tercih etmekte; erkeklerin %66’sı bu tercihi onaylamaktadır. Söz konusu verilere rağmen 2018 yılında Dünya genelinde kadınların istihdam oranının %48 oranında erkeklerin %26 puan altında gerçekleştiği görülmektedir (ILO, 2019d).

Tablo 2.1’de çeşitli ülkelerin 1998 ve 2018 yıllarına ait cinsiyetlere göre istihdam oranları verilmiştir. Tablo 2.1’e bakıldığında ABD ve Norveç hariç tüm ülkelerde son 20 yılda kadın istihdam oranının arttığı; söz konusu 18 ülkeden Rusya hariç tüm ülkelerde kadın istihdamındaki artışın erkeklerinkinden yüksek oranda gerçekleştiği görülmektedir. Kadın istihdamında oransal olarak en çok artış Almanya’da yaşanmıştır. Türkiye ise söz konusu sıralamada sonuncu sırada yer almaktadır. Geçen 20 yılda kadın istihdam oranı %28,5’ten %32,9’a yükselmekle birlikte Dünya ortalamasının yaklaşık olarak 15 puan gerisinde bulunmaktadır.

⁸Detaylı bilgi için bkz. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf

Tablo 2.1. 1998 ve 2018 cinsiyete göre ülkelerin istihdam oranları (ILO, 2019b).

Ülke	1998		2018	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Avusturya	75.9	59	77.5	68.6
Belçika	67	47.5	68.2	60.7
Kanada	74.4	63.5	76.7	71
Danimarka	80.2	70.3	78	72.6
Finlandiya	66.2	60.5	73.5	70.6
Fransa	67.3	52.9	68.9	62
Almanya	71.7	55.6	79.7	72.1
Yunanistan	71.9	40.6	64.7	45.3
İsrail	69.8	53.1	71.7	66.4
İtalya	66.7	37.1	67.6	49.5
Japonya	81.7	57.2	83.9	69.6
İsveç	70.9	66.4	79	76
Meksika	83.5	39.3	79	45.6
Hollanda	79.6	58.9	81.6	72.8
Norveç	82.4	73.7	76.9	72.6
Güney Kore	71.3	47.3	75.9	57.2
Rusya	63.1	54	76.2	66.1
Türkiye	74.3	28.5	70.9	32.9
Birleşik Krallık	77.1	63.3	79.1	70.3
ABD	80.5	67.4	76.1	65.6

2.2.3.1. Beşeri sermaye

Eğitim süreci, kültürel ve siyasal değerlerin sosyalizasyonu ile cinsiyete dayalı iş bölümünün yeniden üretimini oluşturarak içinde bulunduğu toplumsal yapıyı şekillendiren en önemli etmenlerden biridir (Gök, 1993, s.182). Eğitime yapılan yatırımın istihdam oranlarını yükselttiği bir gerçektir. Teorik açıdan bakıldığında eğitim seviyesi, istihdamı iki yönden etkilemektedir. İlk olarak yüksek eğitimin gelir artırıcı etkisinden ötürü işgücü piyasaları dışında kalmanın fırsat maliyeti artmaktadır. İkinci önemli nokta ise eğitim yatırımının yarattığı ekonomik ve psikolojik maliyetin kaybettirdiklerini kazanmanın yolunun emek piyasalarında yer almaktan geçmesidir (Özer ve Biçerli, 2003, s. 66).

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamının düşük olması veri alındığında, eğitim düzeyinin düşüklüğü ve istihdam oranı arasında çift yönlü nedensellik olduğu görülmektedir. İstihdam oranının düşüklüğü eğitime bağlandığında -tarım sektörü dışında- eğitim süresiyle istihdam oranı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğundan bahsedilmektedir. Diğer taraftan kadınlarda eğitim seviyesinin düşük oluşunu kadın istihdam oranının düşüklüğüne bağlamak da mümkündür. Kadınlarda istihdam oranı düşük olduğundan beklenen gelir hem aile hem de toplum ve işveren açısından düşük olmaktadır. Bu yüzden özellikle geliri düşük olan aileler, kız çocuklarına kendileri için yüksek maliyete neden olacak yüksek ve uzun süreli eğitim yatırımı yapmaktan kaçınmaktadır. Aynı şekilde kadınların beklenen sermaye katkısının düşüklüğünden ötürü kadınlar, işyerlerinde verilen hizmet içi eğitimlerde de ikinci plana atılmaktadır. Söz konusu sebeplerden ötürü ortaya çıkan beşeri sermaye eksikliği, kadınlara işgücü piyasasında ödenen ücretlerin, işgücü verimliliğinin ve kadın istihdam oranlarının düşük olması sonucunu doğurmaktadır (Kazgan, 1982, s. 151).

İstihdam oranı-yüksek öğretim ilişkisinin kadınlarda erkeklere oranla çok daha güçlü olduğu görülmektedir. Ayrıca kadınların yüksek öğrenim görmüş olmaları, erkeklerden farklı olarak işgücüne katılımlarıyla birlikte iş ve aile yaşamlarını uzlaştırmalarında da farklı imkanlar sağlamaktadır. Yüksek eğitim almış kadınların formel piyasada istihdam edilme olasılıklarının artması; annelik, emzirme ve süt izni gibi İş Kanunu ile belirlenmiş yasal izinleri kullanmalarına olanak sağlamakta; iş ve aile yaşamını uzlaştırmalarını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca yüksek ücretlerle istihdam edilmeleri, ev içi emeği ve çocuk bakım yüklerinin bir kısmını piyasa aracılığıyla hafifletmelerine imkan tanımaktadır (İlkkaracan, 2010, s. 35).

Tablo 2.2’de 15-64 yaş cinsiyet ve eğitim durumuna göre çeşitli ülkelerin istihdam oranları yer almaktadır. Tablo 2.2’ye bakıldığında Avusturya, Danimarka, Almanya, İtalya, Meksika, Hollanda ve İsviçre’de orta düzey; Belçika, Kanada, Finlandiya, Fransa, Yunanistan, Norveç, Birleşik Krallık ve ABD’de ileri düzey eğitim almış kadınların istihdam oranında en büyük paya sahip olduğu görülmektedir. Türkiye’de ise %42’lik pay ile temel düzeyde eğitim almış kadınlar istihdam oranlarında çoğunluğu oluşturmaktadır. Yine Tablo 2.2’ye göre Kanada, Danimarka, Almanya ve İsviçre dışındaki tüm ülkelerde ileri düzey eğitim almış kadınların istihdam oranlarının aynı düzeyde eğitim almış erkeklerinkinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye’de ise ileri düzey eğitim almış kadınların istihdam oranı, aynı eğitim düzeyindeki erkeklerinkinden 8.6 puan

ileridedir. Söz konusu sonuçlar, ileri düzeyde eğitim almış olmanın, kadınların istihdam oranlarını erkeklerin istihdam oranlarından daha fazla etkilediğini göstermektedir.

Tablo.2.2. 15-64 yaş cinsiyet ve eğitim durumuna göre ülkelerin istihdam oranları (ILO, 2019b)

Ülke	Temel düzey altı		Temel düzey		Orta düzey		İleri düzey	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Avusturya	—	—	13.7	11.4	50.9	54.3	35.4	34.3
Belçika	0.8	1.2	11.2	15.5	34.8	42.7	53.3	40.6
Kanada	0.9	1.7	5.3	7.8	23.1	26.8	63.6	70.6
Danimarka	—	—	16	21.2	39.8	44.6	31.2	42
Finlandiya	—	—	7.1	12.1	40.3	50.9	52.5	37
Fransa	0.9	1.1	12.5	14.9	40.7	46.2	45.7	37.4
Almanya	—	—	11.9	13	60.8	55.8	27.2	31.1
Yunanistan	0.3	0.2	16.9	23.2	39.7	44	43.2	32.5
İtalya	0.3	0.6	22.9	34.7	46.8	46.8	30	17.9
Meksika	7.4	9.2	44.7	51.8	26.3	23.1	21.5	15.8
Hollanda	—	—	17.8	21	41	41.7	39.6	35.4
Norveç	0.2	0.2	14	17.3	35.8	44	50	38.6
İsviçre	0.2	0.2	13.1	13	48.1	42.2	38.3	44.3
Türkiye	11.7	3.5	42	51.7	16.5	23.6	29.8	21.2
Birleşik Krallık	0.2	0.4	13.8	17.1	38.1	41.7	47.8	40.6
ABD	0.2	0.2	2.5	4.2	44.8	51.5	52.6	44.1

2.2.3.2. Ücret

Cinsiyete dayalı ücret farkı, bir yandan kadınların iş yaşamında yer alma kararlarının belirleyicisi olurken diğer yandan ücretli işgücü piyasasında uğradıkları ayrımcılığın alt başlıklarından birini oluşturmaktadır. Kadınların aile sorumlulukları ve çocuk bakımı gibi sebeplerle iş yaşamına ara vermek durumunda kalmaları ya da aileleri ile daha fazla vakit geçirmek istemeleri yüksek sorumluluk, uzun çalışma saatleri, sıkça seyahat gerektiren ve genellikle iyi ücretlendirilen işlerden mahrum kalmalarına neden olmaktadır (İlkkaracan, 2010, s. 46). Küreselleşme ile birlikte özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların, ilerleme şansı kısıtlı, sürekli tekrar gerektiren emek yoğun işlerde tercih edilmesi, kadınların sık iş değiştirmelerine ve dolayısıyla düşük ücretlendirilen işlerde istihdam edilmelerine neden olmaktadır. Bu yüzden kadınlar, çalışma hayatında bulunmamayı işgücü piyasasında düşük ücretlerle yer almaya tercih edebilmektedir (KSSGM, 1999, s. 27).

ILO, önce 8 Haziran 1949 tarihinde 95 No’lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi’ni; ardından 6 Haziran 1951 tarihinde 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi’ni kabul etmiştir. 100 No’lu Sözleşme, eşit değerdeki işler için kadın-erkek tüm işçiler arasında ücret eşitliğini öngörmektedir. Türkiye bahsi geçen sözleşmeleri sırasıyla 1961 ve 1967 yılında onaylanmıştır (ILO, 2015). Fakat yasalar ile düzenlenmeye çalışılan ücret eşitliği, işletmelerde iş değerlendirme sisteminin; kamu otoritelerinde ise işletme denetleme sisteminin eksikliğinden ötürü hayata geçirilememiştir (Makal, 2015, s. 88).

2018 yılında toplam 70 ülkede ücretli çalışanların %80’ine ulaşılarak edinilen bilgilere göre kadınlar, ortalama olarak erkeklerden %20 oranında daha az ücretle istihdam edilmektedir (ILO, 2018, s. 5). Tablo 2.3’te çeşitli ülkelerin ortalama saatlik ve aylık ücretlere göre *cinsiyete dayalı ücret açığı*⁹ oranları verilmiştir. Tablo 2.3’e bakıldığında aylık ortalama cinsiyete dayalı ücret açığının en yüksek olduğu ülkenin %46,6 ile Sierra Leone; en düşük olduğu ülkenin ise Ekvador olduğu görülmektedir. Türkiye’de aylık ortalama cinsiyete dayalı ücret açığı %9,3 iken saatlik ortalama cinsiyete dayalı ücret açığı -1,2’dir. İlgili veriler, Türkiye’de kadınların ortalama aylık ücretlerinin erkeklerinkinden düşük; ortalama saatlik ücretlerinin ise erkeklerinkinden yüksek olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan Norveç hariç Tablo 2.3’te yer verilen diğer tüm ülkelerde aylık ortalama cinsiyete dayalı ücret açığının saatlik ortalama cinsiyete dayalı ücret açığından fazla olmasının sebebi, kadınların haftalık çalışma sürelerinin erkeklerinkinden daha kısa olmasıdır. Örneğin Türkiye’de erkekler, ortalama olarak haftada 48 saat çalışırken kadınlar 44 saat çalışmaktadır (ILO, 2019c, s. 32).

⁹ Detaylı bilgi için bkz. <http://esitizberaberiz.org/wp-content/uploads/2019/03/Cinsiyete-Dayali%C4%B1-%C3%9Ccret-A%C3%A7%C4%B1%C4%9F%C4%B1-%C4%B0nfografi%C4%9Fi1.pdf>

Tablo 2.3. Ortalama saatlik ve aylık ücretlere göre cinsiyete dayalı ücret açığı (ILO, 2018)

Ülke	Saatlik ortalama cinsiyete dayalı ücret açığı	Aylık ortalama cinsiyete dayalı ücret açığı
Avustralya	13.1	31.5
Belçika	7.4	22.4
Kanada	14.9	25.6
Sierra Leone	29.5	46.6
Finlandiya	19.6	22.4
Fransa	16.3	23.4
Lüksemburg	6.8	19.9
Ekvador	-4.3	1.8
İtalya	8.4	24.5
Meksika	4.8	20.2
Hollanda	17.4	39.7
Norveç	28.7	16.3
İsviçre	17.4	36.1
Türkiye	-1.2	9.3
Birleşik Krallık	23.2	36.3
ABD	16.0	23.5

2.2.3.3. Medeni durum ve yaş

Kadınların ücretli işgücü piyasasına katılımının belirleyicilerinden biri de medeni durumlarıdır. Evli kadınların çalışma kararlarında, çocuk sayısı, işgücü piyasasından alacakları ücretin çocuk bakımı ile ev içi emeğin piyasadan sağlanacak kısmı için ödenen ücretten artacak kısmı, ev içi sorumlulukları paylaşabileceği aile bireylerinin varlığı ve eşlerinin ücret gibi çeşitli faktörler rol oynamaktadır.

Türkiye’de tutulan resmî istatistiklere bakıldığında hiç evlenmemiş, evli ve boşanmış kadınlar arasından istihdam oranlarında en düşük grubu evli kadınlar oluşturduğu görülmektedir (TÜİK, 2019a). Ücretli işgücü piyasalarında yer alan kadınlar arasında en büyük oranın boşanmış kadınlara ait olması, evliyken çalışan kadınların boşanınca da iş hayatına devam etmek istemesi; evliyken çalışmayan kadınların ise eski eşlerinden aldıkları yoksulluk nafakasının geçimlerini sağlamak için yeterli olmaması ya da boşanmadaki kusurlu hallerinden ötürü yoksulluk nafakası alamamalarından kaynaklanmaktadır (İlkkaracan, 2010, s. 37).

Yaş değişkeni de kadın istihdam oranlarının önemli bir belirleyicisidir. Kadınların genç yaşlarında çalışma yaşamına girip evlenmeleri ile birlikte düşen istihdam oranı, çocukların bakım sorumluluklarının azalıp maddi ihtiyaçlarının arttığı ileriki yıllarda tekrar yükselebilmektedir. Bu önce artan, sonra azalıp tekrar artan trend, “M” harfiyle

benzerlik göstermektedir (Koray, 2000, s.218). Fakat son veriler, bu trendin değişime uğradığı örnekleri de içermektedir. Tablo 2.4'te kadın işgücünün ülke ve yaş gruplarına göre istihdam oranları yer almaktadır. Tablo 2.4'e bakıldığında Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İtalya ve Birleşik Krallık'ta kadın istihdamının en az 40-44 yaş aralığına kadar sürekli artış içinde olduğu görülmektedir. Hollanda, İsviçre, Slovakya, Çekya ve Macaristan'da istihdam oranı 30-34 yaş grubunda düşüşe geçerken; Norveç'te söz konusu düşüş 35-39 yaş aralığında gerçekleşmektedir. Türkiye'de ise kadın istihdam oranı, 45-49 yaş aralığına kadar hiç düşüş göstermemekle birlikte en yüksek seviyesine 35-39 yaş grubunda ulaşmaktadır.

Tablo 2.4. Ülkelerin yaş gruplarına göre kadın istihdam oranları (EUROSTAT, 2019)

Ülke	15-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Avusturya	48.7	77.3	79.5	81.2	83.1	84.5	81.7	66.7	18.6
Belçika	23.5	71.8	77.3	77.3	79.7	77.5	73.9	63.8	25.5
Danimarka	58.8	71.9	75.3	79.3	82.4	83.6	80.9	79.4	52.5
Finlandiya	45.5	70.3	71.9	78.9	85.6	84.4	86.1	80.8	52.5
Fransa	27.2	70.8	73.4	75.9	79.1	80.1	76.4	68.9	31.1
Almanya	45.4	76.7	77.1	78.9	82.5	84.5	82.6	76.6	55.4
Yunanistan	12.0	52.1	57.2	60.9	63.2	59.2	54.8	38.9	21.5
İtalya	14.3	47.8	58.4	62.0	63.2	62.5	59.1	54.1	32.3
Hollanda	65.2	82.7	81.6	80.5	79.1	79.3	76.9	68.4	48.1
Norveç	49.8	78.8	80.6	79.7	80.9	84.1	80.9	75.6	59.6
İsviçre	62.6	83.9	81.5	80.8	81.0	81.2	82.3	76.1	54.1
Slovakya	20.6	63.9	62.2	71.3	82.2	85.6	82.5	74.9	27.2
Çekya	24.3	67.2	63.4	77.6	87.1	91.6	90.8	82.6	33.9
Macaristan	24.3	67.7	65.9	74.0	83.8	86.7	84.0	68.2	26.4
Türkiye	23.3	39.0	39.6	42.4	42.5	38.9	29.5	21.9	17.0
Birleşik Krallık	49.9	77.1	77.5	77.5	80.1	81.3	79.5	70.6	48.9

2.2.3.4. Bakım faaliyetleri

Ücretsiz bakım faaliyetlerinin erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsiz dağılımı¹⁰, kadınların istihdam oran ve biçimlerini olumsuz etkilemektedir. Veriler incelendiğinde birçok kadının çocuklarının okul öncesi eğitiminde tüm bakım faaliyetlerini üstlenmek

¹⁰ Erkeklerin ücretsiz bakım faaliyetleri için ayırdıkları günlük ortalama 1 saat 25 dakika süreye karşı kadınlar söz konusu faaliyetlere günlük ortalama 4 saat 25 dakika harcamaktadır (ILO, 2019a, s. 36).

üzere iş yaşamından çekilmeyi tercih edebildiği görülmektedir. 2015 yılında Dünya genelinde 6 yaşından küçük çocuğu olan kadınlarda istihdam oranı, diğer hemcinslerininkinden %12 daha düşük gerçekleşmiştir (ILO, 2019a, s. 38). Tablo 2.5’te 2005 ve 2015 yıllarına ait 6 yaşından küçük çocuk sahibi olma durumlarına göre kadınların istihdam oranları verilmiştir. Tablo 2.5’e göre Amerika hariç Dünya’nın diğer bölgelerinde 2005 yılından 2015 yılına kadar geçen 10 yıllık sürede 6 yaşından küçük çocuğu olmayan kadınların istihdam oranlarındaki artış, küçük çocuklu hemcinslerininkinden daha yüksek oranlı gerçekleşmiştir. Gelir gruplarına göre küçük çocuklu kadınların istihdam oranlarına bakıldığında ise alt gelir grubu üyesi kadınların istihdam oranlarının küçük çocuksuz kadınlarınkinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Aksine orta ve üst gelir grubuna üye kadınlarda küçük çocuğu olmayanların istihdam oranları, diğer kadınlarınkinden daha yüksektir.

Tablo 2.5. 2005 ve 2015 yılları <6 yaş çocuk sahibi olma durumuna göre kadınların istihdam oranları (ILO, 2019a, s. 38)

	2005		2015	
	<6 yaş çocuklu	<6 yaş çocuksuz	<6 yaş çocuklu	<6 yaş çocuksuz
Afrika	53.1	54.1	54.9	57.1
Amerika	53.5	65.8	54.5	65.4
Asya ve Pasifik	38.0	40.8	40.2	46.7
Avrupa ve Orta Asya	63.9	76.5	62.6	72.7
Dünya	44.3	49.6	45.8	53.2
Alt gelir grubu	82.4	78.7	79.9	76.9
Orta gelir grubu	38.9	42.7	41.1	48.0
Üst gelir grubu	63.1	76.2	62.1	72.9

2.3. Türkiye’de Kadın İşgücünün Sendikal Katılımı

ILO’nun ilk kez 1999 yılında 87. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda dile getirdiği *düzenli iş*¹¹ kavramı, herkes için adil fırsatlar sunan bir çalışma yaşamının sağlanmasını hedeflemektedir. ILO, bu doğrultuda 2015 yılında 4 temel stratejisini iş yaratma, işçi haklarının garanti altına alınması, sosyal korumanın genişletilmesi ve sosyal diyalogun teşviki olarak belirlemiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği hedefiyle birlikte yürütülmesi

¹¹ Detaylı bilgi için bkz. https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_679784/lang--tr/index.htm

planlanan söz konusu stratejilerden “sosyal diyalogun teşviki” başlığı, iş yaşamına güçlü ve bağımsız işçi ve işveren örgütlerinin dahil edilmesi hedefini ortaya koymaktadır (ILO, tarihsiz, s.1). Dolayısıyla ücretli işgücü piyasasında cinsiyet ayrımı olmaksızın ekonomik ve sosyal fırsatlardan herkesin eşit şartlarda yararlanabilmesinin en önemli belirleyicilerinden birinin kadınların sendikal katılımı olduğu düşünülebilir.

2.3.1. Sendikal faaliyetlere katılımda yaşanan sorunlar

Sendika üyesi olan kadınların sendikal faaliyetlere aktif ve sürekli olarak katılım göstermesi, kadınların bağlı bulundukları sendika ile bağlarının kuvvetlenmesi, yönetim kademelerine yükselmek için çaba sarf etmesi ve sendika üyesi olmayan kadınları sendikalaşma konusunda teşvik etmesi açısından önemli bir adımdır. Fakat Hak-İş’in 2735 sendika üyesi kadın çalışanla gerçekleştirdiği anketin sonuçlarına göre araştırmaya katılan kadınların %32,7’si üyesi olduğu sendikanın faaliyetlerine yeterince vakit ayıramadıklarını belirtmiştir (Hak-İş, 2017, s. 310). İş ve ev sorumluluklarının ardından sendikal faaliyetlere katılmak için zaman yaratmakta zorluk çeken kadınlar, özellikle küçük çocuklarını bırakarak sendika toplantılarına katılma konusunda sorunlar yaşamaktadır. Ayrıca sendikalarda cinsiyet ayrımcılığının bir uzantısı olarak kadınlara ait sorunların benimsenerek tartışılmaması ve toplu iş sözleşmelerinde ücret artırımını temasının dışına çıkılmaması, kadınların sendika üyesi olsalar bile sendikal faaliyetlere katılmaları konusunda motivasyonlarını kırıci bir etki yaratmaktadır (Toksöz ve Erdoğan, 1998, s. 71).

2.3.1.1. Cinsiyet ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığının bir sebebi olan ataerkil düşünce yapısını temsil eden patriyarka, özel ve kamusal patriyarka olarak ikiye ayrılmaktadır. Özel patriyarkada asıl olan kadının emeğinin görünmez kılınarak dışlanması ya da duygusal ve tabii sebeplere bağlanarak saklanması iken kamusal patriyarkada kadın, resmi olarak dışlanmaksızın daima ikinci planda tutulmaktadır. Ailenin özel patriyarkayı, sendikaların ise kamusal patriyarkayı temsil ettiği düşünüldüğünde kadınlar kamusal patriyarkanın ilk engelini aşıp ücretli işgücü piyasasında kendilerine güvenceli bir yer bulsalar bile özel patriyarka dolayısıyla sendikal faaliyetler için zaman ayıramamaktadır. Sonuç olarak özel patriyarka engelini aşıp sendikal faaliyetlere katılmak istediklerinde ise kamusal patriyarka yüzünden sendikalarda hak ettikleri değil yalnızca kendileri için uygun görülen alanlarda yer alabilmektedir (Walby, 2016, s. 45-277).

Sendikaların takındıkları cinsiyetçi tutum da kadınların sendikalaşma oranlarını olumsuz etkilemektedir. Sendika içi demokrasi¹², hem yönetime gelecek sendikacıların niteliği ve kim olacağının özgürce belirlenebilmesi hem de sendikalarca oluşturulacak politikalardan iki cinsiyetin de eşit oranda yararlanabilmesi açısından önemlidir. Geleneksel sendikacılığın dayandığı temsili demokrasi, temsil edilenlere cinsiyetsiz yaklaşıyor gibi görünse de erkeklerin oluşturduğu çoğunluğun çıkarlarına yönelik sistem, kadın haklarını dışlayarak sendikaların cinsiyetçi örgütlere dönüşmesini desteklemektedir (Kirton, 2015, s.486). Sendika içinde hem kadınlar hem erkekler açısından kadınlarla ilgili oluşmuş algı, anneliği merkeze aldığından kadınların yönetici konumuna gelmeleri zorlaşmaktadır. Erkek yöneticiler, kendileriyle yapılan mülakatlarda kadın-erkek eşitliğine ne kadar değer verdikleri sorulduğunda kadınların her şeyden önce “anne” olduklarını ifade ederek geleneksel güç dağılımına işaret etmektedir (Urhan, 2014, s. 42-43). Sendikaların yönetim kurullarında görev alan bazı kadınlar da yönetimdeki erkeklerle tartışmak yerine güçlerini annelik ve ev içindeki görevleri yerine getirmekteki başarılarıyla göstermeleri gerektiğini ifade ederek geleneksel güç dağılımını değiştirecek algıdan uzakta yer almaktadır. Ayrıca sendikal yönetimdeki rol paylaşımında dağıtıcının erkek yönetici olduğu kabul edilmekte; erkeklerin inisiyatifinde belirlenen yönetim kadroları sorgulanmadan benimsenmektedir. Hatta yapılan görüşmelerde bazı kadın yöneticiler, erkekler tarafından seçilmiş olmayı gurur verici bulduklarını ifade etmektedir (Keleş, 2018, s. 2064-2069).

Yirmibeşoğlu’nun 9’u ile 10 yıl arayla olmak üzere iki kez görüşerek toplam 16 sendika yöneticisi kadınla gerçekleştirdiği nitel çalışmaya (2012) göre sendikal yönetimde karşılaşılan sorunlar geçen 10 yıl içinde değişiklik göstermemiştir. Değişen tek şey, görüşülen kadın yöneticilerin 10 yıl öncesine göre cinsiyetler arası ayrımcılık konusuna daha bilinçli yaklaşıyor olmalarıdır. Kadınlar, hâlâ annelik vasıfları bahane edilerek sendikal faaliyetlerden dışlanmakta; sendikalarda cinsel tacize uğramakta, sendikalarda görev alacaklarsa da bu katılım, göstermelik kalmakta, kendilerine süs eşyası gibi davranılmaktadır. Hâlâ aile yükümlülüklerinden ötürü sendikal faaliyetlere katılmakta zorlanmakta; sendika toplantılarına katılma konusunda zaman problemi yaşamaktadır. (Yirmibeşoğlu, 2012, s. 332-350).

¹² Sendika içi demokrasi kavramı, sendika üyelerinin seçim ve karar aşamalarında oy verme, söz sahibi olma ve gerektiği zaman da yönetimi değiştirebilme gücü olarak ifade edilmektedir (Urhan, 2017, s. 37).

2.3.1.2. Sendikal yönetim ve denetimde karşılaşılan sorunlar

Türkiye’deki sendikal liderlik anlayışında sendikadaki yöneticilik görevi sona erdikten sonra yöneticilikten önceki göreve dönememek gibi bir pratik hakimdir (Lordoğlu, 2004, s.84). İşverene karşı güdülen mücadele ile elde edilen prestij ve bazı sendika liderlerinin yöneticilikleri sırasında elde ettikleri mal varlıklarının getirdiği rahatlıktan vazgeçmek istememeleri, sendika liderliğinin bir dönemden uzun sürmesi çabalarını ve hatta sendika liderliğinin ömürlük gibi algılanmasını beraberinde getirmektedir. Oysa sendika liderlerinin sahip olduklarını düşündükleri prestij, maddi kaynakların kötüye kullanımından ötürü özellikle kadın çalışanları sendikalardan ve sendikal yönetimden uzak tutan olumsuz bir olgu olarak kabul edilmektedir (Yirmibeşoğlu, 2012, s.341).

Sendika denetleme kurulu üyelerinin genel merkez yöneticilerinin seçildiği listeye yönetime gelerek yönetim dahilinde hareket etme eğilimi, sendikaların iç denetiminde aksaklıklara neden olmaktadır. Sendikal denetimlerin yalnızca mali denetimleri kapsayarak geleceğe ilişkin projelerin uygulanırlığının denetim kapsamı dışında bırakılması (Lordoğlu, 2004, s.93) sendikaların yeni hedefleri arasına giren kadınların durumunun iyileştirilmesine yönelik projelerin askıda kalması sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca kadın işçilerin sorunlarıyla daha çok ilgilenmek ya da ilgileniyor gibi görünmek, kadınları yeni bir güç gibi görerek bu güçten yararlanmak yönünde bir tavır olmayıp asıl büyük güç olarak görülen uluslararası ilişkilerdeki denge için sendikal gelişmelere az da olsa uyum sağlama çabasının sonucu olarak değerlendirilmektedir (Toksöz, 1998, s. 299).

Kadınların çalışma yaşamında yükselmek isterken karşılaştıkları engellerin benzerleri sendikaların yönetim kademelerinde de önlerine çıkabilmektedir. Türk-İş’in şube yöneticisi 100 kadınla yaptığı anket çalışmasında kadın emekçiler, liderlik pozisyonuna gelirken eşlerinden çok erkek sendika yöneticileri tarafından engellendiklerini ifade ederek (Türk-İş, 2004’ten aktaran Sayılan, 2008) problemin aile içinde olduğu kadar sendikal yönetiminden de kaynaklanabildiğini belirtmişleridir .

2.3.1.3. Olumsuz sendikal algı

Sendikaların geleneksel tutum ve kadınlara yönelik önyargıları dolayısıyla kadın çalışanların sorunları ve üyelikleriyle yeterince ilgilenmemeleri kadın çalışanların sendikalarla ilgili olumsuz algı geliştirmesine neden olmaktadır. Ücretli işgücü

piyasasında yer alan işçilerle yapılan saha araştırmalarının sonuçları da sendikalara üyelikte sendikal nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan algının sendikal katılımın önünde önemli bir engel oluşturduğunu göstermektedir. ICFTU'nun *Bir İşçi Kadına Soralım* araştırmasının sonuçlarına göre (2001'den aktaran Urhan, 2009, s. 90) kadınların sendikalara katılım göstermemelerinin beş nedeni bulunmaktadır. Ev işlerinden sendikaya zaman ayıramamak, sendikaların kendilerine ne gibi faydalar sağlayacağını bilmemek, sendikalardan kimsenin gelip onlarla iletişim kurmaya çalışmaması, sendikalarla ilgili olumsuz düşüncelere sahip olmak ve sendikaların ihtiyaçlarını karşılayabileceği konusunda yeterli inanca sahip olmamaları başlıklarından oluşan 5 maddenin 4'ü sendikal yetersizlikle ilişkilidir. Sendikalar, kadınları ayrıca görüşülmesi ve dertlerinin gündeme getirilmesi konusunda ikna edilmesi gereken ayrı bir grup olarak değerlendirmedikten kadınların sendikal algı ve görüşleri umutsuz ve olumsuzdur.

İstanbul'da 2004 yılında, Kocaeli'nde 2004 ve 2007 yıllarında sendikalı ve sendikasız işçiler üzerinde yapılan bir çalışmaya (Selamoğlu ve Urhan, 2008, s. 182-184) göre katılımcıların %32,6'sı sendikaların güvenilir olup olmadığı konusunda kararsız olduklarını belirtmiştir. Bu durum, katılımcı her 3 kişiden birinin sendikal davranış ve vaatlerden etkilenmeye hazır olduğunu göstermektedir. Aynı çalışmada katılımcıların %82,5'i sendikaların işçi hak ve çıkarlarını korumada başarısız olduklarını belirtmektedir. Bu başarısızlığın nedenini sendikacıların yetersizliği olarak görenlerin sendikalı işçiler içindeki oranı %17,6 iken sendika üyesi olmayan işçilerde %40; daha önce sendika üyesi olan işçilerde ise %45'tir. Söz konusu sonuç, sendika üyeliğini sona erdiren çalışanların birçoğunun sendikal yetersizliklerden ötürü üyelikten çekildiğini göstermektedir. Çalışmaya katılım gösteren işçilerden yalnızca %11,6'sı kadınlardan oluşmakla birlikte, sendikalarca daha çok korunan erkeklerin katılım gösterdiği bir ankette bile sonuçların sendikal güvensizliği bu kadar yüksek oranda ortaya koyması, kadın çalışanların sendikalardan neden uzak durmak istediklerini ortaya koyabilecek çarpıcı bir örnektir.

Hak-İş'in 2735 sendika üyesi kadın çalışanla gerçekleştirdiği çalışmanın "İş yaşamındaki sorunların çözümünde sendikaların rolü" bölümünün sonuçlarına (Hak-İş, 2017, s. 233-274) göre ankete katılan kadınların %36,9'u sendikaların erkek egemen bir yapıya sahip olduğunu, %82,8'i toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde kadın temsilcinin bulunmasının kaçınılmaz bir ihtiyaç olduğunu, %38,4'ü karar mekanizmalarında kadın sayısının yetersiz olmasının sendikal mücadelede hayal kırıklığı yaşamalarına neden

olduğunu, %76,7'si sendikaların kadınlara yönelik daha fazla çalışma yapması gerektiğine inandığını belirtmiştir.

2.3.2. Sendikal katılım oranları

2.3.2.1. İşçi sendikalarında sendikal katılım oranları

Yayımlanan son verilere (AÇSHB, 2019) göre kadın işçilerdeki sendikalaşma oranı, %6,7 olarak açıklanmıştır. Sendikalı işçilerdeki kadın işçilerin oranı ise %19,3'tür (DİSK-AR, 2019, s. 23). Bakanlık, sendikalaşma oranlarını hesaplarken yalnızca sigorta kapsamındaki işçileri değerlendirmeye aldığından kayıtdışı çalışanlara ait veriler göz önünde bulundurulmadığı için açıklanan veriler gerçek sendikalaşma oranlarından daha fazla görünmektedir.

Türkiye'de kadınlarda sendikalaşmanın en yüksek olduğu beş il sırasıyla %21,23 ile Rize, %19,75 ile Tunceli, %18,09 ile Ardahan, %17,32 ile Kütahya ve %17,24 ile Artvin illeridir (AÇSHB, 2018). Tablo 2.5'te kadın işçilerin sendikalaşma oranlarının erkek işçilerin sendikalaşma oranlarından daha yüksek olduğu iller verilmiştir. Tablo 2.6'ya bakıldığında Doğu illerinin ağırlıkta olduğu görülmektedir. Kadın işçiler arasındaki sendikalaşmanın erkek işçilerin sendikalaşma oranlarının üstüne çıktığı iller sırasıyla %19,75 ile Tunceli (erkeklerde %15,38), %18,09 ile Ardahan (erkeklerde %14,52) %16,85 ile Kars (erkeklerde % 16,1), %16,70 ile Iğdır (erkeklerde %13,60), %14,39 ile Hakkari (erkeklerde %12,39), %12,14 ile Kilis (erkeklerde %10,76), %11,81 ile Burdur (erkeklerde %10,99), %8,75 ile Aydın (erkeklerde %8,51) ve %7,85 ile Şırnak (erkeklerde % 7,04) illeridir (AÇSHB, 2018, s. 32-34).

Tablo 2.6. Kadın işçilerin sendikalaşma oranlarının erkek işçilerin sendikalaşma oranlarından daha yüksek olduğu iller (AÇSHB, 2018)

İl	Kadın sendikalaşma oranı %	Erkek sendikalaşma oranı %
Tunceli	19.75	15.38
Ardahan	18.09	14.52
Kars	16.85	16.11
Iğdır	16.70	13.60
Hakkari	14.39	12.39
Kilis	12.14	10.76
Burdur	11.81	10.99
Aydın	8.75	8.51
Şırnak	7.85	7.04

Tablo 2.7’de ise işkollarına göre kadın işçilerin sendikalaşma oranları verilmiştir. Tablo 2.7’ye göre 20 işkolu arasında %27,27 ile en fazla sendikal katılıma sahip olan savunma ve güvenlik işkolu, kayıt altında çalışan kadın işçilerin yalnızca %0,82’sini temsil etmektedir. Bu işkolunda sendikalaşmış kadınlar, toplam sendikalı kadınların yalnızca %3,17’sini oluşturmaktadır. Diğer taraftan kadın işçilerin çalıştığı en kalabalık işkolu olan Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar, kadın çalışanların %34,69’unu içine almasına rağmen bu işkolunda çalışan kadınların yalnızca %5,52’si sendikalaşmıştır. Bahsi geçen işkolunda sendikalaşan kadın oranının -bu kadar düşük olmasına rağmen- Türkiye’deki toplam sendikalı işçi kadınların %27’sini oluşturuyor olması ise kadın işçiler arasında sendikalaşmanın ne kadar düşük oranda gerçekleştiğinin bir göstergesidir.

Kadın işçilerin sendika üyeliğindeki temel sorun, kadınların en yüksek sendikalaşma oranına sahip oldukları ve en fazla istihdam edildikleri işkollarının birbiriyle uyuşmamasıdır. Tablo 2.7’de kadın işçilerin en yüksek oranda çalıştığı işkollarının sırasıyla %34,69 ile Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar, %11,51 ile Dokuma, Hazır Giyim ve Deri, %7,64 ile Konaklama ve Eğlence olduğu görülmektedir. Kadınların sendikalaşma oranlarına bakıldığında ise ilk üç sırada %27,27 ile Savunma ve Güvenlik, %18,59 ile Genel İşler ve %15,97 ile Banka, Finans ve Sigorta işkolları olduğu dikkat çekmektedir. Bu veriler değerlendirildiğinde kadın işçi oranlarıyla kadın işçilerin sendikalaşma oranlarında ilk 3 sırada yer alan işkollarının birbirleri ile uyuşmadığı görülmektedir.

Tablo 2.7. İşkollarına göre kadın işçilerin sendikalaşma oranları (AÇSHB, 2017)

İşkolu	Kadın işçi sayısı	Kadın işçi oranı%	Sendikalı kadın üye Sayısı	Kadın sendikalaşma oranı %
Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık	33.514	1.01	3.617	10.79
Gıda Sanayi	167.000	5.03	12.988	7.78
Madencilik ve Taş Ocakları	14.880	0.45	444	2.98
Petrol, Kimya, Lastik, Plastik, İlaç	91.137	2.75	2.610	2.86
Dokuma, Hazır giyim ve Deri	381.862	11.51	26.591	6.96
Ağaç ve Kâğıt	33.923	1.02	940	2.77
İletişim	17.146	0.52	1.069	6.23
Basın, Yayın ve Gazetecilik	25.700	0.78	875	3.40
Banka, Finans ve Sigorta	99.086	2.99	15.829	15.97
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	1.150.726	34.69	63.592	5.52
Çimento, Toprak ve Cam	19.518	0.59	1.710	8.76
Metal	234.638	7.07	18.398	7.84
İnşaat	162.635	4.90	1.473	0.90
Enerji	40.598	1.22	2.819	6.94
Taşımacılık	104.410	3.15	10.690	10.23
Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı	26.420	0.80	328	1.24
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	187.849	5.66	9.581	5.10
Konaklama ve Eğlence İşleri	253.536	7.64	7.151	2.82
Savunma ve Güvenlik	27.233	0.82	7.427	27.27
Genel İşler	245.386	7.40	45.635	18.59
Toplam	3.317.197	100	233.777	7.04

2.3.2.2. Kamu görevlileri sendikalarında sendikal katılım oranları

Kamu görevlisi kadınlarda, sendikalaşma oranı %61,48 ile işçi kadınların %6,7 olan sendikalaşma oranının oldukça üstündedir. Bu durum Türkiye’deki sendikaların kamu kesiminde örgütlenmeye yönelik olan karakteristiğinin bir uzantısıdır. Türkiye’de sendikacılığın yasal düzenlemeler ile şekillenmesi de kamu sendikacılığını ve kadınların sendikalaşma oranlarını olumlu yönde etkilemiştir. Kamuda çalışan kadınların işçi

kadınlara göre bu kadar yüksek oranda sendikalaşabilmelerinin en önemli sebebi, iş güvencesine sahip olmalarıdır. İşçi kadınlar, zaten düşük ücretlerle, ikincil konumda çalışarak her an işveren baskısı ve işlerini kaybetme korkusu yaşıyorken örgütlenme faaliyetlerinde bulunmaları kamu görevlisi kadınlara göre bir hayli zorlaşmaktadır.

Tablo 2.8'e bakıldığında 1.084.416 kadın kamu görevlisinden 666.703'ünün sendika üyesi olduğu görülmektedir. Sendikalı kadın kamu görevlisi sayısının toplam kadın kamu görevlisi sayısına bölünmesiyle oluşturulan kadın sendikalaşma oranlarında en üst sırada %50,04 ile Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri hizmet kolu gelmektedir. Söz konusu hizmet kolunda çalışan kadınların kamu görevlisi olarak çalışan kadınların %53,47'sini oluşturması, işçi sendikalarında kadınlar arası sendikalaşmanın fazla olduğu işkollarında çalışan kadın sayısının az olması probleminin kamu görevlisi sendikacılığında yaşanmadığını göstermektedir. Kamu görevlisi olarak çalışan kadınlarda sendikalaşma oranının en yüksek olduğu ikinci hizmet kolu % 27,95 ile Sağlık ve Sosyal Hizmetler iken Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri hizmet kolu % 9,3 oranı ile üçüncü sırada yer almaktadır (AÇSHB, 2018).

Tablo 2.8. Hizmet kollarına göre kamu görevlisi kadınların sendikalaşma oranları (AÇSHB, 2018)

Hizmet kolu	Kadın kamu görevli sayısı	Kamu görevlisi kadın çalışan oranı %	Sendikalı kadın kamu görevlisi sayısı	Kadın kamu görevlisi sendikalaşma oranı %
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri	100.865	9.30	45.032	30.04
Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	579.787	53.47	339.970	43.61
Sağlık ve Sosyal Hizmetleri	303.113	27.95	217.090	56.94
Yerel Yönetim Hizmetleri	26.629	2.46	23.540	20.63
Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri	10.411	0.96	6.988	27.03
Kültür ve Sanat Hizmetleri	5.976	0.55	3.470	30.13
Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri	11.318	1.04	5.881	21.80
Ulaştırma Hizmetleri	3.398	0.31	1.518	7.72
Tarım ve Ormancılık Hizmetleri	16.340	1.50	10.760	19.04
Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri	9.168	0.85	4.579	17.87
Diyanet ve Vakıf Hizmetleri	17.411	1.61	14.046	13.49
Toplam	1.084.416	100	666.703	61.48

2.3.2.3. İşçi sendikalarında yönetici kadınların oranı

Kadınların sendikaların karar verme süreçlerinde yer almaları, sendikaların zorunlu organlarında görev alma ve şube düzeyinde görev alma olarak iki başlık altında incelenebilir. Sendikaların zorunlu organları ise yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olarak üçe ayrılmaktadır. Kadınların sendikaların yönetiminde görev alma

durumlarına 3 büyük işçi konfederasyonu bazında bakıldığında DİSK'in genel başkanın kadın olduğu, ayrıca disiplin kurulunda bir kadın yazmanın bulunduğu görülmektedir. Türk-İş ve Hak-İş'in zorunlu organlarında ise yönetici kadın sendikacı bulunmamaktadır.

Sendikaların zorunlu organlarında görev alan kadın çalışanlara bakıldığında Tablo 2.9'da 2016 yılı verilerine göre toplam 20 işkolunda örgütlü işçi sendikalarının 925 yönetim kurulu üyesinden 81'inin, 541 denetim kurulu üyesinden 44'ünün, 585 disiplin kurulu üyesinden 56'sının kadın üyelerden oluştuğu görülmektedir. İşçi sendikalarındaki toplam 176 sendika başkanının ise yalnızca 7'si kadındır. Sendika başkanlarında kadınların oranı %3,97, yönetim kurullarındaki kadın yönetici oranı %8,75; denetim kurullarındaki kadın yönetici oranı %8,13; disiplin kurullarındaki kadın yönetici oranı ise %9,57'dir. Toplam sendikalaşan işçiler arasında kadın sendikalaşma payının %19,3 olduğu düşünüldüğünde; sendikalaşmadaki düşük oranın yanı sıra kadınların sendikaların karar organlarında temsilinin sendika başkanlığı başta olmak üzere çok daha düşük oranlı gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 2.9. İşkollarına göre işçi sendikalarının zorunlu organlarında görev alan kadınlar (AÇSHB, 2016)

İşkolu	Başkan		Yönetim Kurulu		Denetim Kurulu		Disiplin Kurulu	
	Kadın	Toplam	Kadın	Toplam	Kadın	Toplam	Kadın	Toplam
Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık	0	7	3	38	4	23	2	23
Gıda Sanayi	0	9	2	49	2	27	6	29
Madencilik ve Taş Ocakları	0	7	1	44	1	24	2	26
Petrol, Kimya, Lastik, Plastik, İlaç	0	6	1	27	0	18	2	18
Dokuma, Hazır giyim ve Deri	0	16	7	80	3	48	5	49
Ağaç ve Kâğıt	1	9	2	33	0	27	0	29
İletişim	1	4	4	22	1	12	0	14
Basın, Yayın ve Gazetecilik	0	5	6	28	3	15	2	15

Tablo 2.9. (Devam) *İşkollarına göre işçi sendikaların zorunlu organlarında görev alan kadınlar (AÇSHB, 2016)*

Banka, Finans ve Sigorta	0	7	6	39	2	21	12	29
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	1	15	20	94	12	46	8	51
Çimento, Toprak ve Cam	1	7	1	28	1	23	2	23
Metal	0	13	2	68	3	39	1	43
İnşaat	0	7	1	36	1	21	2	23
Enerji	0	7	0	36	0	21	0	23
Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye, Antrepoculuk	0	7	0	28	1	21	0	23
Taşımacılık	1	8	4	46	0	26	2	26
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	1	8	7	43	3	24	0	26
Konaklama ve Eğlence İşleri	0	11	4	64	3	33	3	37
Savunma ve Güvenlik	0	8	3	42	0	27	0	29
Genel İşler	1	15	7	80	4	45	7	49
Toplam	7	176	81	925	44	541	56	585

Kadınların sendikaların merkez yönetim kurulu ya da zorunlu organlarında görev almalarının zorluğuna karşılık şube düzeyinde yöneticilik yapmaları görece olarak kolaydır. Örneğin DİSK'e bağlı Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası'nın (Genel-İş) Ankara 3 No'lu şubesindeki toplam 14 çalışanın 8'ini ve Tekstil sendikasının Söke şubesindeki 13 çalışanın 7'sini oluşturan kadın çalışanların cinsiyet üstünlüğü sağlamış oldukları görülmektedir. Ayrıca aynı sendikanın Batman ve Ağrı şubelerindeki 15 görevlinin 7'si, Şırnak şubesindeki 14 görevlinin 7'si kadınlardan oluşmaktadır. Türk-

İş'e bağlı Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası'nın (BASİSEN) Bursa şubesindeki 13 çalışanın 8'i, Eminönü şubesindeki 13 çalışanın 9'unu oluşturan kadınlar, şubelerde cinsiyet üstünlüğü sağlamış görünmektedir. Hak-İş'e bağlı sendikalarda ise şube düzeyinde bile olsa kadınların yüksek oranda görev aldığı herhangi bir sendika bulunmamaktadır. Üç büyük işçi konfederasyonuna bağlı sendikalara ait genel tabloya bakıldığında ise kadınların en küçük yönetim birimlerinde bile çalışma alanlarının gayet kısıtlı ve istisnai olduğu göze çarpmaktadır.

2.3.2.4. Kamu görevlileri sendikalarında yönetici kadınların oranı

Kamuda örgütlenen sendikaları birleştiren konfederasyonların web siteleri incelendiğinde KESK'e bağlı 10 sendikanın 8'inde kadın sekreterliğinin bulunduğu görülmektedir. Fakat kamuda örgütlenen toplam 9 konfederasyondan Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) dışında kadınlara ait birimleri olan konfederasyonlardan yalnızca Memur-Sen'e bağlı 2 sendikada Kadın Komisyonu bulunmaktadır.

Tablo 2.9'daki verilere (AÇSHB, 2016) göre toplam 11 hizmet kolunda örgütlü kamu görevlileri sendikalarına ait 1062 yönetim kurulu üyesinden 93'ü, 596 denetim kurulu üyesinden 72'si ve 603 disiplin kurulu üyesinden 88'i kadındır. Kamu görevlileri sendikalarında görev yapan toplam 175 sendika başkanının ise yalnızca 7'si kadındır. İlgili verilere göre kadın başkanların oranı %4; yönetim kurullarında görev alan kadınların oranı % 8,75; denetim kurullarında yer alan kadınların oranı %12,08 ve disiplin kurullarında görev alan kadınların oranı %14,59'dur. Bu veriler, kamu görevlileri kadınlar arasındaki sendikalaşma oranının %61,48 ile işçi sendikalarındaki kadınlar arası sendikalaşma oranını neredeyse 9'a katlamasının sendikaların yönetici kademelerinde görev alıma oranlarında neredeyse hiçbir değişiklik yaratmadığını göstermektedir.

Tablo 2.10. Kamu görevlileri sendikalarının zorunlu organlarında görev alan kadınlar (AÇSHB,2016)

Hizmet Kolu	Başkan	Yönetim Kurulu		Denetim Kurulu			Disiplin Kurulu	
	Kadın	Toplam	Kadın	Toplam	Kadın	Toplam	Kadın	Toplam
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri	1	25	10	144	6	83	18	85
Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	2	41	30	245	28	137	20	134
Sağlık ve Sosyal Hizmetleri	2	28	31	173	20	96	29	95
Yerel Yönetim Hizmetleri	0	9	4	63	1	32	5	36
Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri	0	8	1	43	0	31	2	31
Kültür ve Sanat Hizmetleri	1	7	3	39	3	23	1	23
Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri	0	10	5	57	3	29	2	30
Ulaştırma Hizmetleri	0	9	1	5	0	29	0	31
Tarım ve Ormancılık Hizmetleri	0	12	5	74	1	39	4	39
Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetler	1	8	2	52	8	32	3	34
Diyanet ve Vakıf Hizmetleri	0	18	1	115	2	65	4	65
Toplam	7	175	93	1062	72	596	88	603

Kamu görevlilerini örgütleyen üç büyük konfederasyona bakıldığında ise Memur-Sen ve Türkiye Kamu-Sen'in yürütme kurullarında kadın bulunmadığı görülmektedir. Kadın sorunlarıyla biraz daha yakından ilgilenen KESK'in ise yürütme kurulunda biri eş genel başkan olmak üzere toplam 3 kadın yönetici görev almaktadır. Söz konusu yürütme kurulunda görev alan toplam 7 çalışanın 3'ünün kadın olması KESK yönetiminde cinsiyetler arası eşitliğin sağlanmış olduğunu göstermektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KIZ ÖĞRENCİLERİN SENDİKAL KATILIM VE İŞGÜCÜ PİYASALARINDAKİ CİNSİYET AYRIMCILIĞI ALGISININ AMPİRİK ANALİZİ

3.1. Araştırmaya Ait Genel Bilgiler

Bu bölümde saha araştırmasında kullanılan genel kavramlar, araştırmanın literatürü, amacı ve önemi, kapsam ve sınırlılıkları, metodolojisi ve araştırmanın bulgularına ait tablo ve yorumlar yer almaktadır. İlgili bölümde önce çalışmaya ait ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizinin sonuçları sunulmuştur. Ardında anket çalışmasındaki verilerden elde edilen ve analizin bağımsız değişkenlerini oluşturan 8 demografik bilgi sorusuna ait yüzdelik ve frekans değerleri tablolaştırılarak verilmiştir. Bir sonraki kısımda sendikal tutum, sendikaya üye olma isteği ve iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısından oluşan toplam 3 ölçeğin sınanması amacıyla 5’li Likert ölçeği ile derecelendirilmek üzere örnekleme yöneltlen 12 maddeye ilişkin yüzdelik ve frekans değerlerine yer verilmiştir. Analiz bulguları kısmında ise bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılan Ki-kare testinin, bağımsız değişkenler ve ölçekler arasındaki ilişkiyi ölçmek üzere kullanılan Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testlerinin ve ölçekler arasında istatistiksel anlamlılık ilişkisini ölçmek için kullanılan korelasyon analizinin sonuçları tablolaştırılarak açıklanmıştır.

3.1.1. Genel kavramlar

3.1.1.1. Sendikal tutum

Tutumlar, bir olaya maruz kalma, doğrudan kişisel deneyim yaşama ve öğrenmeyle oluşmaktadır (Horowitz ve Bordens, 1995, s. 230). Ayrıca bireyin tutumları kalıtsal yollarla da biçimlenebilmektedir (Rajecki’den aktaran Feldman, 1996, s. 605). Tutumlar, insanlar, nesneler ya da olaylar hakkında –olumlu veya olumsuz- değerlendirme içeren ifadeler olarak da tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2012, s.72). Sendikal tutumlar, bireyin cinsiyeti, eğitimi, yaşı, ekonomik durumu, sosyal sınıfı, ırkı ve ailesinin sendikal bağlılığı gibi pekçok değişkenden etkilenebilmektedir (Dursun, 2014, s. 35).

Sendikal tutumlar, genel ve özel tutumlar olarak ikiye ayrılmaktadır. Genel tutumlar, sendikal imaj ve genel olarak sendikaların araçsallığı başlıklarından

oluşmaktadır. Söz konusu tutumlar daha çok sendika liderlerinin maddi kaynakları kullanımına ilişkin tutumları içermektedir (Desphande ve Fiorito, 1989, s. 889). Özel tutumlar ise bir sendikaya yönelik araçsallık, algılanan sendikal destek ve sendikal doyum başlıklarından oluşmaktadır. Sendikaya yönelik araçsallık başlığı ile bireyin bağlı bulunduğu sendikanın kendisine ne gibi maddi olanaklar sağlayacağına dair algısı; sendikal destek başlığı ile bireyin iş yaşamında karşılaştığı sorunlardan ötürü yaşadığı psikolojik sorunlara karşı bağlı bulunduğu sendikanın ne kadar sağlık desteği sağladığı; sendikal doyum başlığı ile bireyin sendikasıdan bekledikleri ile sendikasının kendisine sağladıkları arasındaki uyum kast edilmektedir (Clark, 2000, s. 25).

3.1.1.2. Cinsiyet ayrımcılığı algısı

Cinsiyet ayrımcılığı, bireyin nitelikleri yerine cinsiyetine atfedilen özelliklerine dayalı olarak değerlendirildiği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı algısı, bireyin cinsiyeti nedeni ile kendisine farklı veya adaletsiz davranıldığı yönündeki algısıdır. Bireyler, cinsiyet ayrımcılığı algısına sahip olduklarında hemcinslerinin karşı cinsiyetteki bireylere göre dezavantajlı konumda olduğuna inanmaktadır (Gutek vd., 1996, s.791).

Bireyler, cinsiyet ayrımcılığına uğrayıp uğramadıklarını değerlendirmek için sosyal karşılaştırmalardan faydalanmaktadır (Seçer, 2009, s. 43). Sosyal karşılaştırma, ücret artışları veya terfiler gibi elde edilebilecek maddi sonuçlar hakkında bilgi sağlamaktadır. Toplu yoksunluk kuramı, bireyin üyesi olduğu grup adına hissettiği sorunlar ile bu sorunlara gösterdiği kızgınlık ve doyumsuzluk gibi tepkileri açıklamaktadır. Toplu yoksunluk kuramına göre örgütleri içinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı algısına sahip olan kadınlar, duygularını azalan öz yeterlilik gibi somut yollarla göstermektedir (Gutek vd., 1996, s. 809).

3.1.2. Literatür

Literatürde sendikal tutumun ölçümüne dair yapılmış çalışmalarda çoğunlukla demografik değişkenler ile tutum arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaların analizlerinde ise sırasıyla en çok yapısal eşitlik modeli, korelasyon ve regresyon analizi ile ANOVA testlerinden faydalanılmıştır. Barling vd. (1991) üniversite ve lise öğrencilerinin sendikalara yönelik tutumlarını etkileyen değişkenleri araştırdıkları çalışmalarında öğrencilerin sendikalara yönelik tutumlarının anne ve babalarının sendikal tutumları ve sendikal faaliyetlere katılımı ile Marksçı çalışma inancı ve insancıl çalışma

inancından¹³ etkilendiği sonucun ulaşmıştır. Bahsi geçen değişkenler, sendikalara yönelik tutumlardaki değişimin %73'ünü açıklamaktadır. Tezin ebeveynlerden birinin sendikal katılımının diğerininkini etkileyeceği bulgusu, söz konusu sonucu tamamlayıcı niteliktedir.

Lahuis ve Mellor (2001) lise öğrencilerinin sendikalara yönelik olumlu ve olumsuz tutumları ile sendika üyesi olma istekleri arasındaki ilişkiyi ölçmeyi hedefledikleri çalışmalarında sendikalara yönelik olumsuz tutumlar ile sendika üyesi olma isteği arasında negatif; sendikalara yönelik olumlu tutumlar ile sendika üyesi olma isteği arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Tezin bulgularına ilişkin sendikal tutumlar ile sendika üyesi olma isteği arasında pozitif ilişki olduğu sonucu, Lahuis ve Mellor'un bulguları ile paralellik göstermektedir.

Chang (2003), bir kişinin ırkı, cinsiyeti, sınıfı ve yaşadığı geçim sıkıntısının; onun sendikalara yönelik tutumunu biçimlendiren değişkenler olduğunu varsayarak gerçekleştirdiği çalışmada ırk, sınıf ve geçim sıkıntısının sendikalara yönelik tutumlar üzerinde önemli etkisi bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Chang, ırk ve sınıfsal aidiyetin bireyler için değişmez demografik özellikler olduğu düşüncesi ile sendikalara yönelik tutumların da katı olduğuna dair bir çıkarımda bulunmuştur. Tez bulgularına ilişkin kız öğrencilerin sendikal tutumlarının yaş gruplarına göre değiştiği sonucu, Chang'ın bulgusu ile zıtlık göstermektedir.

Oliver (2006) çalışmada üniversite öğrencilerinin ve mezunların sendika üyesi olma isteklerini ve sendikal tutumlarını araştırmıştır. Çalışmada yaş grubu yüksek mezunlar ile çalışan mezunların sendikal tutumlarının daha olumsuz olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca İşletme bölümü mezunlarının sendikal tutumlarının Sağlık, Mühendislik, Fen Bilimleri, Hukuk ve Sanat bölümlerinden mezun olan bireylerin sendikal tutumlarına göre daha olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Üniversite öğrencilerinin yaş grupları ile sendika üyesi olma istekleri arasında negatif ilişki bulunmuştur. Ayrıca daha düşük beceri gerektiren işlerde çalışan öğrencilerin sendika üyesi olma isteklerinin daha yüksek olduğu; olumlu sendikal tecrübe yaşamış olmanın sendika üyesi olma isteğini pozitif yönde etkilerken olumsuz sendikal tecrübeye sahip olmanın sendika üyesi olma isteğini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Tezin bulgularına

¹³ Marksçı çalışma inancı, işçilerin yabancılaşmayı önlemek üzere işyerinde daha fazla kontrol alanı olması gerektiğini ileri sürerken; insancıl çalışma inancı, kişisel gelişimin verimlilikten daha önemli olduğunu ve işyerinin işçilerin kişisel gelişimlerine katkıda bulunacak şekilde tasarlanması gerektiğini öngörmektedir (Barling vd., 1991, s. 730).

ait yaş değişkeni ile sendikal tutum arasında pozitif ilişki olduğuna dair ulaşılan sonuç, Oliver'in çalışmasının sonuçları ile tezatlık göstermektedir.

Tessema vd. (2013) lise öğrencilerinin cinsiyet, yaş, ırk, ailelerinin sendikal tutum ve faaliyetleri, Maksist çalışma inancı ve insancıl çalışma inancı ile sendikal tutumları ve sendika üyesi olma istekleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ailelerinin sendikal tutum ve faaliyetleri ile öğrencilerin sendikal tutumları arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca insancıl çalışma inancı ile sendikaya üye olma istekleri arasında da pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Tezin sonucuna ilişkin ebeveynlerden birinin sendikal katılımının diğerininkini etkileyeceği bulgusu, söz konusu sonucu tamamlayıcı niteliktedir.

Dursun (2014) çalışmasında, üniversite öğrencilerinin cinsiyetleri, ailelerinin sendikal katılımları ve eğitim gördükleri alanla sendikal tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Analiz sonucunda kız öğrencilerin erkek öğrencilere ve ailelerinde sendika üyesi olan öğrencilerin ailelerinde sendika üyesi olmayan öğrencilere göre sendikal tutumları daha olumlu bulunmuştur. Ayrıca Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde okuyan öğrencilerin diğer İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerine göre daha olumlu sendikal tutum sergiledikleri sonucu bu tezin bulgularıyla uyum göstermektedir.

Tekin ve Tüfekçi (2015) Turizm bölümü yüksekokul ve fakülte öğrencilerinin öğrenim gördükleri birime, not ortalamalarına ve hayatlarının en uzun dönemini yaşadıkları bölgeye göre sendikal algılarının değişiklik gösterip göstermediği incelemiştir. Çalışmanın bulgularına göre yüksekokul öğrencilerinin fakülte öğrencilerinden, not ortalamaları yüksek olan öğrencilerin düşük olan öğrencilerden ve Ege Bölgesi'nden gelen öğrencilerin Güney Doğu Anadolu Bölgesi'nden gelen öğrencilerden daha olumlu sendikal algıya sahip oldukları tespit edilmiştir.

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında cinsiyet ayrımcılığı algısının cam tavan algısı, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı algısı ve sendikal tutum-sendika üyesi olma isteği gibi çeşitli ölçeklerle ilişkisinin değerlendirildiği farklı araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Foley vd. (2006) Hong Kong'taki avukatları örneklem olarak seçtikleri çalışmalarında avukatların cinsiyet, örgütsel bağlılık ve önyargıları ile cinsiyet ayrımcılığı algıları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmada kadınların cinsiyet ayrımcılığı algılarının erkeklerinkine oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı algısının cinsiyet önyargıları ile pozitif; örgütsel bağlılık ile negatif yönlü ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir.

Anafarta vd. (2008) Antalya ili ve çevresindeki konaklama işletmelerinde yöneticilik yapan kadınların kariyer engelleri ve cam tavan varlığına ilişkin algılarını inceledikleri çalışmalarında örnekleme oluşturan yöneticilerin %78,8'inin ücret; %70,9'unun ise eğitim olanakları açısından her zaman ve sık sık erkeklere göre ayrımcılığa uğradıkları bulgusuna ulaşmıştır. Medeni durum, yaş, statü, kıdem ve yaşamdaki en önemli faktör değişkenlerinin cam tavan algısı üzerindeki etkilerini test etmeyi amaçladıkları analizde, yaş ve kıdem değişkenlerinin cam tavan algısını etkilemediği; evli olan yöneticilerin cam tavan algısının bekarlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca cam tavan ile rol çatışması, rehberlik, basmakalıp yargı ve ayrımcılık değişkenlerinin birbirleri ile ilişkilerinin yönünü ölçmeye yönelik olarak gerçekleştirdikleri korelasyon analizinin sonuçlarına göre cam tavan algısı ile rol çatışması arasında %1 anlam düzeyinde %69,5'lik; ayrımcılık arasında %59,8'lik ; basmakalıp yargı arasında ise %83,9'luk pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Diğer taraftan cam tavan algısı ile rehberlik arasında %36,7'lik; iletişim ağırları arasında %39,7'lik negatif yönlü ilişki bulunmuştur.

Seçer (2009) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği çalışmasında cinsiyete göre sendikal tutum ve algılarda bir farklılık olup olmadığını araştırmıştır. Söz konusu çalışmada ayrıca kız ve erkek öğrencilerin sendikalara yönelik olumlu tutumları ve algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı arttıkça sendika üyesi olma isteklerinin ne yönde değiştiğinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Çalışmanın bulgularına göre kız öğrencilerin sendikal tutumlarının erkek öğrencilerin sendikal tutumlarından daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkek öğrenciler için sadece sendikalara yönelik tutumların, sendika üyesi olma isteği üzerinde %72'lik etkisi bulunmaktadır. Kız öğrenciler için ise sendika üyesi olma isteğini sendikalara yönelik tutumlar %48; algılanan cinsiyet ayrımcılığı %18 oranında pozitif yönde etkilemektedir. Tezin bulgularına ait sendika üyesi olma isteği ile algılanan cinsiyet ayrımcılığı arasındaki negatif yönlü ilişki, Seçer'in bulguları ile zıtlık göstermektedir.

Öngen ve Aytaç (2013) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların cinsiyet, sınıf, ekonomik durum, doğum yeri, ebeyenlerin çalışma durumu ve kız kardeşe sahip olup olmama gibi demografik değişkenler ile ilişkisini araştırmıştır. Çalışmanın bulgularına göre kız

öğrencilerin erkek öğrencilere; kent doğumlu öğrencilerin kır doğumlu öğrencilere ve annesi çalışan öğrencilerin annesi çalışmayan öğrencilere göre toplumsal cinsiyet algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Varol vd. (2016), örneklem olarak tıp fakültesi birinci sınıf öğrencilerini seçtikleri çalışmalarında toplumsal cinsiyet algı düzeyinin cinsiyet, yaş, ailenin gelir düzeyi, anne ve babanın eğitim durumu ile mesleklerine göre değişiklik gösterip göstermediğini incelenmiştir. Anket, toplumsal cinsiyet algısını ölçmeyi hedefleyen 17 maddelik "Geleneksel Cinsiyet Normları" ve 7 maddelik "Eşitlikçi Cinsiyet Normları" alt boyutlarından oluşmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre öğrencilerin yüksek düzeyde toplumsal cinsiyet duyarlılığına sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre annesi çalışmayan öğrenciler ile anne ve baba eğitim düzeyi ilköğretim ve altında olan öğrencilerin toplumsal cinsiyet duyarlılığı daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca "Geleneksel Cinsiyet Normları" alt boyutu açısından İzmir dışında yaşayan öğrenciler ile gelir durumu iyi olmayan öğrencilerde toplumsal cinsiyet duyarlılığının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.1’de yukarıda detaylı olarak anlatılmış olan literatüre ait verilerin özeti yer almaktadır.

Tablo 3.1. Literatür

yazar	konu	metodoloji	sonuç
Barling vd. (1991)	Lise ve üniversite öğrencilerinin sendikal tutumları ile ailelerinin sendikal tutumları ve sendikal faaliyetlere katılımları arasındaki ilişki incelenmiştir.	Yapısal eşitlik modeli	Ailelerinin sendikal katılımları ile öğrencilerin sendikal tutumları arasında ve öğrencilerin sendikal tutumları ile sendika üyesi olma istekleri arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.
D. M. Lahuis ve S. Mellor (2001)	Lise öğrencilerinin sendikalara yönelik olumlu ve olumsuz tutumlarıyla sendika üyesi olma istekleri arasındaki ilişki araştırılmıştır.	Yapısal eşitlik modeli	Sendikalara yönelik olumlu tutumlarla sendika üyesi olma isteği arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.
T. F. H. Chang (2003)	İrk, sınıf, cinsiyet ve geçim sıkıntısı ile sendikal tutumların ilişkisi incelenmiştir.	Yapısal eşitlik modeli	İrk ve sınıfın sendikal tutum üzerinde hem doğrudan hem de geçim sıkıntısı nedeni ile dolaylı etkileri olduğu tespit edilerek sendikal tutumların katı ve değişmesi zor olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
S. Foley vd. (2006)	Hong Kong'taki avukatların cinsiyetleri, örgütsel bağlılıkları ve önyargıları ile cinsiyet ayrımcılığı algıları arasındaki ilişki araştırılmıştır.	Yapısal eşitlik modeli	Kadınların cinsiyet ayrımcılığı algılarının erkeklerinkine oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet ayrımcılığı algısının cinsiyet önyargıları ile pozitif; örgütsel bağlılık ölçeği ile negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.1. (Devam) Literatür

yazar	konu	metodoloji	sonuç
D. Oliver (2006)	Üniversite öğrencilerinin ve mezunların bölümleri, yaş grupları ve çalışma durumları ile sendikal tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir.	ANOVA Testi Regresyon Analizi	Yaş grubu yüksek mezunların ve çalışan mezunların sendikal tutumlarının daha olumsuz olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca İşletme bölümü mezunlarının sendikal tutumlarının diğer bölüm öğrencilerinden daha olumsuz olduğu görülmüştür.
N. Anafarta vd. (2008)	Konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin cam tavan, basmakalıp yargı ve kariyer ilerlemelerine ait algılarının demografik değişkenlerle ilişkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır.	Mann-Whitney U Testi Kruskal-Wallis Testi Çoklu Regresyon ve Korelasyon Analizi	Evli kadın yöneticilerin cam tavan algısının daha yüksek olduğu, cam tavan algısı ile basmakalıp yargı arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
M. T. Tessema vd. (2013)	Lise öğrencilerin cinsiyet, yaş, ırk, ailelerinin sendikal tutum ve faaliyetleri, Maksist çalışma inançları ve insancıl çalışma inançları ile sendikal tutumları ve sendika üyesi olma istekleri arasındaki ilişki incelenmiştir.	Korelasyon ve Regresyon Analizi ANOVA Testi	Ailelerinin sendikal tutum ve faaliyetleri ile öğrencilerin sendikal tutumları arasında ve insancıl çalışma inançları ile sendikaya üye olma istekleri arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.
B. Öngen ve S. Aytaç (2013)	Üniversite öğrencilerinin yaş, cinsiyet, doğum yeri, anne babalarının eğitim ve çalışma durumları ile toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeği arasındaki ilişki incelenmiştir.	Korelasyon ve Regresyon Analizi	Kız öğrencilerin erkek öğrencilere; kent kökenli öğrencilerin kır kökenli öğrencilere; annesi çalışan öğrencilerin annesi çalışmayan öğrencilere göre toplumsal cinsiyet algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.1. (Devam) Literatür

yazar	konu	metodoloji	sonuç
B. Seçer (2014)	Öğrencilerin sendikal tutumları ile sendika üyesi olma istekleri arasındaki ilişki ve algılanan cinsiyet ayrımcılığının sendika üyesi olma isteği üzerindeki etkisi araştırılmıştır.	Yapısal eşitlik modeli t- testi	Kız öğrencilerin sendikal tutumlarının erkek öğrencilerin sendikal tutumlarına göre daha olumlu olduğu ve kız öğrenciler için algılanan cinsiyet ayrımcılığının sendika üyesi olma isteğini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
S. Dursun (2014)	Öğrencilerin cinsiyetleri, ailelerinin sendikal katılımları ve eğitim gördükleri alan ile sendikal tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir.	t- testi	Sendikal tutumlar kız öğrencilerde, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde okuyan öğrencilerde ve aileleri sendika üyesi olan öğrencilerde daha olumlu bulunmuştur.
Ö. A. Tekin, Ö. K. Tüfekçi (2015)	Turizm öğrencilerinin öğrenim gördükleri birime, not ortalamalarına ve hayatlarının en uzun dönemini yaşadıkları bölgeye göre sendikal algılarının değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir.	Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis Testi	Yüksekokul öğrencilerinin fakülte öğrencilerinden, not ortalamaları yüksek olan öğrencilerin düşük olan öğrencilerden ve Ege Bölgesi'nden gelen öğrencilerin Güney Doğu Anadolu Bölgesi'nden gelen öğrencilerden daha olumlu sendikal algıya sahip oldukları tespit edilmiştir.
Z. S. Varol vd. (2016)	Tıp fakültesi birinci sınıf öğrencilerinde cinsiyet, yaş, ailenin gelir düzeyi, anne ve babanın eğitim durumu ve mesleklerine göre toplumsal cinsiyet algı düzeyinin değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir.	t-testi	Annesi çalışmayan öğrencilerin toplumsal cinsiyet algısının annesi herhangi bir işte çalışanlardan; anne eğitim düzeyi ilkököl ve altında olanların toplumsal cinsiyet algısının ilkököl üzerinde eğitime sahip olanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.1.3. Amaç ve önem

Bu çalışmanın amacı, kız öğrencilerin sendikalara ilişkin tutumları, sendikal katılım konusundaki istekleri ve işgücü piyasasında varolduğuna inanılan cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili algılarının araştırılmasıdır. İşgücü piyasasından çeşitli sebeplerle uzak kalan kadınlar, sosyal ve ekonomik haklarını savunabilme şansı yakalayabilecekleri sendikal örgütlenmelere de yeteri kadar katılım göstermemektedir. Kadınların istihdam ve sendikal katılım oranlarındaki düşüklüğün kız öğrenciler arasındaki tutum ve algılar yoluyla araştırılması, sorunun temeline inilmesi açısından önem arz etmektedir.

Literatürde tutumların hem değişebilir hem de değişemez olgular olduğuna dair iki farklı görüş bulunduğu görülmektedir. Fakat sendikal tutumların araştırılmasına yönelik olarak gerçekleştirilen geçmiş çalışmalara bakıldığında (Chang, 2003; Clark, 2000) sendikal tutumların değişemez olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma, öğrencilerin yaş grupları ve sınıfları ile sendikal algı ve tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığını araştırarak literatürdeki örneklerin aksine sendikal tutumların değişebilir olduğu sonucuna ulaşmayı hedeflemektedir. Ayrıca konunun bütününe ilişkin olarak kız ve erkek öğrencilerin tutum ve algılarını ölçmeye yönelik Türkiye’de gerçekleştirilen tek çalışmanın Seçer (2009)’e ait olduğu görülmektedir. Bu tezin alan araştırması ise yalnızca kız öğrenciler ile yürütülmüş ilk çalışma olması nedeni ile öne çıkmaktadır.

3.1.4. Kapsam ve sınırlılıklar

İlgili çalışmada, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi kız öğrencilerinin sendikal tutumları, sendikaya üye olma istekleri ve işgücü piyasasında var olduğuna inanılan cinsiyet ayrımcılığına dair algıları araştırılmıştır. Dolayısıyla, araştırmanın kapsamını her sınıf ve yaş grubundan üniversite öğrencisi kızlar oluşturmaktadır.

Araştırma bulguları örneklemin seçildiği alanla sınırlıdır. Ayrıca uygulanan anketlerde genellikle öğrencilerle nitel yanırları da olan yüzyüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Özellikle birinci sınıf öğrencilerinin birçoğunun sendika kavramı ile ilgili hiçbir bilgiye sahip olmaması sebebiyle kendilerine ön bilgi verilmesi zorunluluğundan ötürü bazı anket formlarının çalışma dışında bırakılması mecburiyeti ortaya çıkmıştır.

3.1.5. Metodoloji

Bu kısımda çalışmanın yöntem ve tekniğinden, araştırmaya konu olan evren genişliği ve araştırma grubunu oluşturan örneklem ile araştırmanın hipotezlerinden bahsedilmektedir. Analiz için kullanılan testlerin ve örneklem büyüklüğünü oluştururken kullanılan yöntemin özelliklerinin aktarıldığı kısımda çalışma sırasında izlenen yol ve araçların açıklanması hedeflenmiştir.

3.1.5.1. Yöntem ve teknik

Bahsi geçen çalışmada nicel araştırma tekniğine uygun olarak anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Söz konusu anket çalışmasında öğrencilere 8 adet demografik bilgi sorusu ve 5 basamaklı ölçekle yanıtlanmak üzere 12 maddeden oluşan, sendikal tutum ve cinsiyet ayrımcılığı algısını ölçmeye yardımcı toplam 20 soru yöneltilmiştir. Ankette Rensis Likert'in geliştirdiği tutum ölçeğinin optimum derecelendirme ölçütü olan 5'li Likert dereceleme (Tavşancıl, 2014, s.138-145) kullanılmıştır. Maddelerin ölçümünde kullanılan 5'li dereceleme, "1. Kesinlikle katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kısmen katılıyorum, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum" ifadelerine başvurularak kullanılmıştır. İlgili 12 madde, her bir ölçeğe 4 ifade düşecek şekilde sendikalara yönelik tutumlar, sendika üyesi olma isteği ve iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçekleri ile sınanmaya çalışılmıştır.

Çalışmada Seçer (2009) 'in makalesindeki Desphande ve Fiorito'nun¹⁴ sendikal imaj ölçeğinden uyarlanarak oluşturulan sendikal tutum; Wagar ve Rahman¹⁵ ile Lahuis ve Mellor'un¹⁶ araştırmalarından uyarlanarak oluşturulan sendika üyesi olma isteği ölçeği ve Sanchez ve Brock'un¹⁷ araştırmasından faydalanılarak oluşturulan algılanan cinsiyet ayrımcılığı ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu makalenin anket çalışması, hem kız hem erkek öğrencileri kapsadığı için tez anketine ait iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçeğinin soruları, anlam değiştirilmeden yalnızca kız öğrencilere yönelik olarak yeniden düzenlenmiştir. Anketlerin geçerliliğinin ön sınaması için sendika üyesi olma isteği ölçeğinin 2. ve 3. soruları ters olarak kodlanmıştır.

¹⁴ Satish Deshpande, Jack Fiorito, "Specific and general beliefs in union voting models", Academy of Management Journal. Vol:32(4), 1989.

¹⁵ T. H. Wagar, A. Rahman, "Determinants of union joining and voting intention: Evidence from Canadian high school students", Journal of Collective Negotiations in the Public Sector. Vol:26, 1997.

¹⁶ D. M., S. Mellor, "Antiunion and prounion attitudes as predictors of college students' willingness to join a union", The Journal of Psychology. Vol:135, 2001.

¹⁷ Juan I. Sanchez, Petra Brock, "Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: Is diversity management a luxury or a necessity?", The Academy of Management Journal. Vol:39(3), 1996.

Çalışmaya ait yaş, bölüm, sınıf, kimlik, çalışma durumu, anne ve baba sendika üyelik durumlarını öğrenmeye yönelik sorulardan edinilen demografik bilgiler, araştırmanın bağımsız değişkenlerini; sendikal tutum, sendikaya üye olma isteği ve iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçekleri ise ilgili maddelerin aritmetik ortalamaları alınmış şekilde araştırmanın bağımlı değişkenlerini oluşturmaktadır.

Anket bulgularının bilgisayar ortamına aktarılması ve analizlerin yapılması için istatistik paket programı SPSS 22.0'den yararlanılmıştır. Analiz kısmında öncelikle ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş; ardından verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Verilerin normalliğinin sınanmasında kullanılan One Sample Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinin sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiş; bu yüzden verilerin çözümlenmesinde parametrik olmayan analiz tekniklerinden yararlanılmıştır.

Analizden önce bağımlı ve bağımsız değişkenlerin yüzde ve frekans dağılımları oluşturulmuş; ardından ikiden fazla değişik grup arasındaki farkın incelenmesi için Kruskal-Wallis tek yönlü varyans analizi tekniğine başvurulmuştur. Kruskal-Wallis testi sonucunda gruplara göre ölçeklerin farklılaştığının tespit edildiği durumlarda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını öğrenebilmek üzere Post Hoc testlerinden Tamhane's testinden yararlanılmıştır. Ölçekler ile öğrencilerin sınıf ve bölüm bilgileri arasındaki ilişkinin analizinde kullanılan Kruskal-Wallis testi, ikiden fazla kategorisi olan bağımsız değişkenin oluşturduğu grubun aynı dağılıma sahip bağımsız anakütleden gelip gelmediğini araştıran tek yönlü varyans analizi Varyans Analizi'nin (ANOVA) parametrik olmayan alternatifidir (Lorcu, 2015, s. 151). Analizde ayrıca iki örneklemlilik bağımsızlık testi için Ki-kare ve ölçekler arası ilişkinin tespiti için Spearman korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

Bu çalışmada anket soru ve ifadelerinin demografik bilgileri içeren kısmında yaş bağımsız değişkenine ait gruplama 18-22, 23-27 ve 28⁺ yaş grupları olmak üzere 3 kategoriye ayrılmıştır. Fakat yapılan anket çalışması sonucunda 28⁺ yaş grubuna ait yalnızca iki kadın öğrenciyle karşılaşmıştır. Yaş gruplarının homojen dağılımdan çok uzak olması, yaş değişkeniyle ölçekler arası ilişkiyi analiz ederken bu kategoriye ait iki örneklemin çalışma dışında bırakılmasını gerektirmiştir. Bu yüzden analizin yaş grubu değişkeni ile algı ve tutumların ilişkisinin ölçüldüğü kısmında 315 örneklem üzerinden değerlendirme yapılmış ve analizde Kruskal Wallis testi yerine Mann-Whitney U testi tercih edilmiştir. Ölçekler ile yaş grupları arasındaki ilişkinin analizinde kullanılan Mann-

Whitney U testi, normal dağılım gösteren iki bağımsız örneklemlili t- testinin parametrik olmayan alternatifidir. Verilerin normal dağılım ve homojen varyans varsayımlarını sağlayamadığı durumda kullanılmaktadır. Parametrik olmayan testler içinde en güçlü sonuca ulaştıran test olduğu için diğer parametrik olmayan testlere göre kullanımı daha yaygındır (Baştürk, 2010, s. 99).

3.1.5.2. Evren ve örneklem

İlgili araştırmanın evrenini Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören kız öğrenciler oluşturmaktadır. Anketlerin dağıtıldığı Mart 2019 tarihli mevcut kayıtlı kız öğrenci verileri, ilgili fakültenin öğrenci işleri biriminden sağlanmıştır. Elde edilen verilere göre İktisat, İşletme, Maliye ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinde okuyan toplam kız öğrenci sayısının 1839 olduğu tespit edilmiştir.

Örneklemin evreni temsil etme gücünü artırmak üzere tabakalı oransal örnekleme yöntemi tercih edilmiş, her bir bölümden evreni oluşturan oran düzeyinde örneklem seçilmiştir. Örneklem büyüklüğü belirlenirken:

N : Araştırma evrenindeki birey sayısı

n : Örnekleme oluşturan birey sayısı

p : İncelenen olayın gerçekleşme olasılığı

q : İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı

t : Belirli bir anlam düzeyinin t tablosundaki değeri

d : Kabul edilen +,- örnekleme hatası olmak üzere, Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004, s.48) belirttikleri:

$$n : N.t^2.p.q / (N-1)+t^2.p.q$$
 formülünden yararlanılmıştır.

Örneklem hacmi belirlenirken incelenen olayın gerçekleşme olasılığı (p) ve gerçekleşmeme olasılığı (q) 'nun birbirinden çok farklı gruplar için geçerli olan hetorejen bileşimine işaret eden (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s. 47) $q=0.5$, $p=0.5$ bileşimi kullanılarak söz konusu formül dahilinde mümkün olan en büyük örneklem hacmine ulaşılmaya çalışılmıştır. İlgili formülden hareketle örneklem hacmi 317 kız öğrenci olarak belirlenmiştir. Ayrıca örneklem büyüklüğünün değişken sayısının 5 katı ile 10 katı arasında yer almasının gerektiğine dair önkabul (Bryman ve Cramer, 2001, s. 263) ve çalışmanın 20 değişken için 317 örneklemden oluştuğu düşünüldüğünde örneklem sayısı,

tatmin edici düzeyde kabul edilmektedir. Geçerli 317 örneklem sayısına ulaşabilmek için öğrencilere sınav öncesi dersliklerde ve ders aralarında kantinde toplam 402 anket formunun dağıtılması gerekmiştir.

3.1.5.3. Hipotezler

H₁ = Araştırma ölçeklerinin ortalamalarında öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüme göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₂ = Araştırma ölçeklerinin ortalamalarında öğrencilerin sınıflarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₃ = Yaş gruplarının araştırma ölçekleri ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır .

H₄ = Öğrencilerin annelerinin sendika üyesi olması ile babalarının sendika üyesi olması ilişkilidir.

H₅ = Araştırma ölçekleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki vardır.

3.1.5.4. Anket ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine ait bulgular

3.1.5.4.1. Anket ölçeklerinin geçerlilik analizi

Araştırmanın anket sorularının ikinci bölümünü oluşturan 12 madde, toplamda 3 ölçeği sınamayı hedeflemektedir. Faktör analizi, sınanmak istenen algı, tutum ya da görüşün araştırmada kullanılan ölçek ve ifadelerle ölçülüp ölçülemeyeceğini ve ilgili maddelerin doğru ölçekler altında toplanıp toplanmadığını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır. Anket bulgularının analizine geçilmeden önce söz konusu çalışmada kullanılan 4'er ifadenin ait olduğu ölçekle ilişkilendirilip ilişkilendirilemeyeceğinin ölçülmesi için açımlayıcı faktör analizi çalışması gerçekleştirilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik ölçüsü 0.742 ve testin anlamlılık değeri ($p < 0.05$) bulunmuştur. Bu değer, araştırma örnekleminin faktör analizi yapabilmek için yeterli sınırın üstünde olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.2'de yer alan 1. faktör, sendikal tutum ölçeğini, 2. faktör sendika üyesi olma isteği ölçeğini ve 3. faktör iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçeğini oluşturmaktadır. Anketi oluşturan 9-12. maddelerin sendikal tutumu ölçmeye yönelik ifadeler, 13-16. maddelerin sendikaya üye olma isteğini ölçmeye yönelik ifadeler ve 17-20. maddelerin iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısını ölçmeye yönelik ifadeler

oldukları düşünüldüğünde bahsi geçen ifadelerin ilgili faktörler altında yüklenmiş olması, anket ölçeklerinin geçerli olduğunu göstermektedir. Ayrıca tablonun son iki satırında yer alan değerlere göre 1. faktör toplam varyansın % 28,807'sini, 2. faktör toplam varyansın %13,081'ini ve 3. faktör, toplam varyansın % 20,869'unu açıklayabilmektedir. 3 faktörün toplamı ise toplam varyansın %62,757'sini açıklamaktadır.

Tablo 3.2. *Anket ölçeklerinin geçerlilik analizi*

Ankette yer alan ifadeler	1.Faktör yükü	2.Faktör yükü	3.Faktör yükü
9. Sendikaların ücretleri iyileştirdiğine inanıyorum.	.827		
10. Sendikaların iş güvencesini iyileştirdiğine inanıyorum.	.870		
11. Sendikaların sosyal hakları iyileştirdiğine inanıyorum.	.849		
12. Sendikaların terfi şansını artırdığına inanıyorum.	.652		
13. Çalışanların bir sendika tarafından temsil edildiği işi kabul ederim.		.682	
14. Çalışanların bir sendikaya üye olmasını zorunlu kılan bir işi kabul etmem.		.748	
15. Bir iş ararken çalışanların bir sendika tarafından temsil edildiği işletmelerden uzak dururum.		.836	
16. İhtiyaçlarımı ve gelecekteki işimi düşündüğümde ileride bir sendikaya üye olmak isterim.		.565	
17. Çalışma yaşamında cinsiyetimin bir engel oluşturabileceğini düşünüyorum.			.853
18. Cinsiyetimin kariyer ilerlememde olumsuz etkileri olabileceğini düşünüyorum.			.854
19. Çalışma yaşamında birçok kişinin kadın cinsiyetiyle ilgili önyargıları olduğunu düşünüyorum.			.575
20. Çalışma yaşamında cinsiyetimden ötürü bazı faaliyetlerden dışlanabileceğimi düşünüyorum.			.806
Açıklanan Varyans (%)	28.807	13.081	20.869
Birikimli Varyans (%)	28.807	41.888	62.757

3.1.5.4.2. Anket ölçeklerinin güvenilirlik analizi

Güvenilirlik analizi, bir ölçekte yer alan ifadelerin farklı katılımcılar için aynı anlama gelme düzeyini ölçmek amacı ile kullanılmaktadır (Ercan ve Kan, 2004, s. 212-215). Aynı zamanda Cronbach Alpha değeri, bir ölçekteki maddelerin aynı tutumu ne kadar ölçebildiğinin de bir göstergesidir. Birbirleri ile yüksek ilişki gösteren maddelerin oluşturdukları ölçeğin alfa değerinin yüksek olması beklenmektedir (Tavşancıl, 2014, s. 152). Bir ölçeğin işaret ettiği alfa katsayısının 0,6-0,8 değerleri arasında yer alması ilgili ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunun bir göstergesidir (Lorcu, 2015, s. 208). Tablo 3.3'e bakıldığında sendikal tutum ölçeğinin alfa değerinin 0,823; sendika üyesi olma

isteği ölçeğinin alfa değerinin 0,727; iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçeğinin alfa değerinin 0,792 ve 12 maddenin toplamda alfa değerinin 0,684 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, üç ölçeğin de güvenilirlik sınırının üzerinde olduğu göstermektedir.

Tablo 3.3. *Anket ölçeklerinin güvenilirlik analizi*

Ölçekler	Cronbach Alpha Değerleri
Sendikal tutum ölçeği	.823
Sendika üyesi olma isteği ölçeği	.727
İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçeği	.792
Tüm maddeler için (12 madde)	.684

3.2. Bulgular

Bu kısımda önce araştırmanın örneklemini oluşturan kız öğrencilere sorulan ve araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan demografik bilgi sorularına ait bilgilerin yüzdelik ve frekans değerlerine yer verilmiştir. Daha sonra sendikal tutum, sendikaya üye olma isteği ve iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçeklerini oluşturan toplam 12 maddeye ilişkin öğrencilerin bölümlerine göre yüzdelik ve frekans değerleri tablolastırılmıştır. Son olarak bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik olarak gerçekleştirilen testlere ait bulgulara yer verilmiştir.

3.2.1. Araştırma kapsamındaki öğrencilere ait demografik bulgular

Bu kısımda araştırma grubunu oluşturan kız öğrencilere ait yaş, bölüm, sınıf, kimlik, çalışma durumu, çalışan öğrencilerin istihdam biçimi, anne ve babalarının sendika üyeliği durumlarına ait toplam 8 demografik bilgi sorusuna ilişkin frekans değerleri ve yüzdelik dağılımları tablolastırılarak sunulmaktadır.

Tablo 3.4'te araştırma grubunun yaş aralıklarının frekans ve yüzdelik dağılımlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Tablo 3.4 incelendiğinde araştırma grubunun %70,4'ünün 18-22, %29'unun 23-27 ve %0,6'sının 28 yaş ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmektedir.

Tablo 3.4. Araştırma grubunun yaş aralıklarına göre dağılımı

Yaş aralığı	Frekans	Yüzde
18-22	223	70.4
23-27	92	29.0
27+	2	.6
Toplam	317	100.0

Tablo 3.5’te araştırma grubunun bölümlerinin frekans ve yüzdelik dağılımlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Tablo 3.5 incelendiğinde araştırma grubunun %37,6’sının İktisat, % 34,1’inin İşletme, %13,2’sinin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ve %15,1’inin Maliye bölümü öğrencisi olduğu görülmektedir.

Tablo 3.5. Araştırma grubunun bölümlere göre dağılımı

Bölüm	Frekans	Yüzde
İktisat	119	37.6
İşletme	108	34.1
Çal. Ek. ve End. İlg.	42	13.2
Maliye	48	15.1
Toplam	317	100.0

Tablo 3.6’da araştırma grubunun sınıflarının frekans ve yüzdelik dağılımlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Tablo 3.6 incelendiğinde araştırma grubunun %21,1’inin 1. sınıf, %19,6’sının 2. sınıf, %22,7’sinin 3. sınıf ve %36,6’sının 4. sınıf öğrencisi olduğu görülmektedir.

Tablo 3.6. Araştırma grubunun sınıflara göre dağılımı

Sınıf	Frekans	Yüzde
1	67	21.1
2	62	19.6
3	72	22.7
4	116	36.6
Toplam	317	100.0

Tablo 3.7’de araştırma grubunun kimlik tanımlarının frekans ve yüzdelik dağılımlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Tablo 3.7 incelendiğinde araştırma grubunun %2,2’sinin kendisini öncelikli olarak dinine, %20,8’inin sosyal sınıfına, %36,9’unun

cinsiyetine, %38,2'sinin eğitimine ve %1,9'unun siyasi görüşüne göre tanımladığı görülmektedir.

Tablo 3.7. Araştırma grubunun kimlik tanımlarına göre dağılımı

Kimlik tanımı	Frekans	Yüzde
Din	7	2.2
Sosyal sınıf	66	20.8
Cinsiyet	117	36.9
Eğitim	121	38.2
Siyasi görüş	6	1.9
Toplam	317	100.0

Tablo 3.8'de araştırma grubunun çalışma durumlarının frekans ve yüzdelik dağılımlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Tablo 3.8 incelendiğinde araştırma grubunun %14,5'inin bir işte çalışırken %85,5'inin herhangi bir işte çalışmadığı görülmektedir.

Tablo 3.8. Araştırma grubunun çalışma durumlarına göre dağılımı

Çalışma durumu	Frekans	Yüzde
Çalışıyor	46	14.5
Çalışmıyor	271	85.5
Toplam	317	100.0

Tablo 3.9'da araştırma grubunun istihdam biçimlerinin frekans ve yüzdelik dağılımlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Tablo 3.9 incelendiğinde araştırma grubunda herhangi bir işte çalışanların oluşturduğu alt grubun %20'sinin tam zamanlı, %41'inin kısmi zamanlı, %35'inin kısmi geçici ve %4'ünün kendi işinde çalıştığı görülmektedir.

Tablo 3.9. Araştırma grubunun istihdam biçimlerine göre dağılımı

İstihdam biçimi	Frekans	Yüzde
Tam zamanlı	9	20
Kısmi zamanlı	19	41
Kısmi zamanlı geçici	16	35
Kendi işi	2	4
Toplam	46	100

Tablo 3.10’da araştırma grubunun annelerinin sendika üyelik durumlarının frekans ve yüzdelik dağılımlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Tablo 3.10 incelendiğinde araştırma grubunu oluşturan öğrencilerin annelerinin %9,1’inin sendika üyesi olduğu; 90,9’unun ise herhangi bir sendikaya üye olmadığı görülmektedir.

Tablo 3.10. *Araştırma grubunun anne sendika üyelik durumlarına göre dağılımı*

Sendika üyelik durumu	Frekans	Yüzde
Üye	29	9.1
Üye değil	288	90.9
Toplam	317	100.0

Tablo 3.11’de araştırma grubunun babalarının sendika üyelik durumlarının frekans ve yüzdelik dağılımlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Tablo 3.11 incelendiğinde araştırma grubunu oluşturan öğrencilerin babalarının %24,9’unun sendika üyesi olduğu; %75,1’inin ise herhangi bir sendikaya üye olmadığı görülmektedir.

Tablo 3.11. *Araştırma grubunun baba sendika üyelik durumlarına göre dağılımı*

Sendika üyelik durumu	Frekans	Yüzde
Üye	79	24.9
Üye değil	238	75.1
Toplam	317	100.0

3.2.2. Araştırma kapsamındaki öğrencilerin ölçek maddelerine verdikleri cevaplara ilişkin bulgular

Bu kısımda araştırma grubunu oluşturan kız öğrencilerinin sendikal tutum, sendika üyesi olma isteği ve iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçeklerini oluşturan 12 maddeye verdikleri yanıtlara ilişkin öğrencilerin bölümlerine göre frekans değerleri ve yüzdelik dağılımları tablolaştırılarak sunulmaktadır. Her bir ölçeği oluşturmak üzere 4’er maddeden yararlanılmıştır.

3.2.2.1. Sendikal tutum ölçeği maddelerine ait bulgular

Kız öğrencilerin sendikal tutumlarını ölçmek üzere ankette 4 ifadeye yer verilmiştir. Bu ifadeler sırasıyla şu şekildedir:

- (i) Sendikaların çalışanların ücretlerini iyileştirdiğine inanıyorum.
- (ii) Sendikaların çalışanların iş güvencesini iyileştirdiğine inanıyorum.

(iii) Sendikaların çalışanların sosyal haklarını iyileştirdiğine inanıyorum.

(iv) Sendikaların çalışanların terfi şansını artırdığına inanıyorum.

Tablo 3.12’de bölüme göre kız öğrencilerin “Sendikaların çalışanların ücretlerini iyileştirdiğine inanıyorum.” maddesine verdikleri yanıtların yüzdelik ve frekans dağılımları bulunmaktadır. Tablo 3.12’ye göre öğrencilerin bölüm farklılığı olmaksızın en çok “Kararsızım”; ikinci olarak da “Katılıyorum” seçeneğini işaretledikleri görülmektedir.

Tablo 3.12. Bölüme göre “Sendikaların çalışanların ücretlerini iyileştirdiğine inanıyorum” maddesine verilen yanıtların dağılımı

		Maddelere verilen yanıtlar					Toplam
		Kesinlikle katılmıyor	Katılmıyor	Kararsız	Katılıyor	Kesinlikle katılıyor	
İktisat	Frekans	1	23	55	34	6	119
	Yüzde	.8	19.3	46.2	28.6	5.1	100.0
İşletme	Frekans	7	15	58	24	4	108
	Yüzde	6.5	13.9	53.7	22.2	3.7	100.0
Çal. Ek. ve End. İliş.	Frekans	0	2	20	17	3	42
	Yüzde	0.0	4.8	47.6	40.5	7.1	100.0
Maliye	Frekans	0	4	23	14	7	48
	Yüzde	0.0	8.3	47.9	29.2	14.6	100.0

Tablo 3.13’te bölüme göre kız öğrencilerin “Sendikaların çalışanların iş güvencesini iyileştirdiğine inanıyorum.” maddesine verdikleri yanıtların yüzdelik ve frekans dağılımları bulunmaktadır. Tablo 3.13’e göre İktisat ve İşletme bölümü öğrencilerinin en çok “Kararsızım”; ikinci olarak “Katılıyorum” seçeneğini işaretlerken; Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ve Maliye bölümü öğrencilerinin en çok “Katılıyorum”, ikinci olarak da “Kararsızım” seçeneklerini işaretledikleri görülmektedir.

Tablo 3.13. Bölüme göre “Sendikaların çalışanların iş güvencesini iyileştirdiğine inanıyorum” maddesine verilen yanıtların dağılımı

		Maddelere verilen yanıtlar					Toplam
		Kesinlikle katılmıyor	Katılmıyor	Kararsız	Katılıyor	Kesinlikle katılıyor	
İktisat	Frekans	2	14	49	46	8	119
	Yüzde	1.7	11.8	41.2	38.7	6.7	100.0
İşletme	Frekans	0	17	48	37	6	108
	Yüzde	0.0	15.7	44.4	34.3	5.6	100.0
Çal. Ek. ve End. İlş.	Frekans	0	1	13	22	6	42
	Yüzde	0.0	2.3	31.0	52.4	14.3	100.0
Maliye	Frekans	0	6	13	23	6	48
	Yüzde	0.0	12.5	27.1	47.9	12.5	100.0

Tablo 3.14’te bölüme göre kız öğrencilerin “Sendikaların çalışanların sosyal haklarını iyileştirdiğine inanıyorum.” maddesine verdikleri yanıtların yüzdelik ve frekans dağılımları bulunmaktadır. Tablo 3.14’e göre İktisat Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ve Maliye bölümü öğrencilerinin en çok “Katılıyorum”; ikinci olarak “Kararsızım” seçeneğini işaretlerken; İşletme bölümü öğrencilerinin en çok “Kararsızım”, ikinci olarak “Katılıyorum” seçeneklerini işaretledikleri görülmektedir.

Tablo 3.14. Bölüme göre “Sendikaların çalışanların sosyal haklarını iyileştirdiğine inanıyorum” maddesine verilen yanıtların dağılımı

		Maddelere verilen yanıtlar					Toplam
		Kesinlikle katılmıyor	Katılmıyor	Kararsız	Katılıyor	Kesinlikle katılıyor	
İktisat	Frekans	4	13	38	58	6	119
	Yüzde	3.4	10.9	31.9	48.7	5.1	100.0
İşletme	Frekans	2	13	47	40	6	108
	Yüzde	1.9	12.0	43.5	37.0	5.6	100.0
Çal. Ek. ve End. İlş.	Frekans	0	2	12	25	3	42
	Yüzde	0.0	4.8	28.6	59.5	7.1	100.0
Maliye	Frekans	0	6	12	22	8	48
	Yüzde	0.0	12.5	25.0	45.8	16.7	100.0

Tablo 3.15’te bölüme göre kız öğrencilerin “Sendikaların çalışanların terfi şansını artırdığına inanıyorum.” maddesine verdikleri yanıtların yüzdelik ve frekans dağılımları bulunmaktadır. Tablo 3.15’e göre İktisat, İşletme ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri

İlişkileri bölümü öğrencilerinin en çok “Kararsızım”; ikinci olarak “Katılmıyorum” seçeneğini işaretledikleri; Maliye bölümü öğrencilerinin ise en çok “Kararsızım” ve “Katılmıyorum” seçeneklerini eşit oranda işaretledikleri görülmektedir.

Tablo 3.15. Bölüme göre “Sendikaların çalışanların terfi şansını artırdığına inanıyorum” maddesine verilen yanıtların dağılımı

		Maddelere verilen yanıtlar					Toplam
		Kesinlikle katılmıyor	Katılmıyor	Kararsız	Katılıyor	Kesinlikle katılıyor	
İktisat	Frekans	9	41	48	19	2	119
	Yüzde	76	34.4	40.3	16.0	1.7	100.0
İşletme	Frekans	13	33	39	18	5	108
	Yüzde	12.0	30.6	36.1	16.7	4.6	100.0
Çal. Ek. ve End. İlş.	Frekans	1	14	17	9	1	42
	Yüzde	2.4	33.3	40.5	21.4	2.4	100.0
Maliye	Frekans	1	16	16	13	2	48
	Yüzde	2.1	33.3	33.3	27.1	4.2	100.0

3.2.2.2. Sendikaya üye olma isteği ölçeği maddelerine ait bulgular

Kız öğrencilerin sendikaya üye olma isteklerini ölçmek üzere ankette 4 ifadeye yer verilmiştir. Bu ifadeler sırasıyla şu şekildedir:

- (i) Çalışanların bir sendika tarafından temsil edildikleri işletmedeki işi kabul ederim.
- (ii) Çalışanların bir sendikaya üye olmasını zorunlu kılan bir işi kabul etmem.
- (iii) Bir iş ararken çalışanların bir sendika tarafından temsil edildiği işletmelerden uzak dururum.
- (iv) İhtiyaçlarımı ve gelecekteki işimi düşündüğümde ileride bir sendikaya üye olmak isterim.

Tablo 3.16’da bölüme göre kız öğrencilerin “Sendikaların çalışanların bir sendika tarafından temsil edildiği işletmedeki işi kabul ederim.” maddesine verdikleri yanıtların yüzdelik ve frekans dağılımları bulunmaktadır. Tablo 3.16’ya göre İktisat, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ve Maliye bölümü öğrencilerinin en çok “Katılıyorum”; ikinci olarak “Kararsızım” seçeneğini işaretledikleri; İşletme bölümü öğrencilerinin ise en çok “Kararsızım” ve ikinci olarak “Katılıyorum” seçeneklerini işaretledikleri görülmektedir.

Tablo 3.16. Bölüme göre “Çalışanların bir sendika tarafından temsil edildiği işletmedeki işi kabul ederim” maddesine verilen yanıtların dağılımı

		Maddelere verilen yanıtlar					Toplam
		Kesinlikle katılmıyor	Katılmıyor	Kararsız	Katılıyor	Kesinlikle katılıyor	
İktisat	Frekans	2	9	47	49	12	119
	Yüzde	1.7	7.6	39.4	41.2	10.1	100.0
İşletme	Frekans	3	17	44	38	6	108
	Yüzde	2.8	15.7	40.7	35.2	5.6	100.0
Çal. Ek. ve End. İliş.	Frekans	0	4	12	17	9	42
	Yüzde	0.0	9.5	28.6	40.5	21.4	100.0
Maliye	Frekans	1	3	18	22	4	48
	Yüzde	2.1	6.3	37.5	45.8	8.3	100.0

Tablo 3.17’de bölüme göre kız öğrencilerin “Çalışanların bir sendikaya üye olmasını zorunlu kılan bir işi kabul etmem.” maddesine verdikleri yanıtların yüzdelik ve frekans dağılımları bulunmaktadır. Tablo 3.17’ye göre İktisat, İşletme ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencilerinin en çok “Kararsızım”; Maliye bölümü öğrencilerinin “Katılıyorum” seçeneklerini işaretledikleri görülmektedir. İkinci olarak en çok işaretlenen seçenek ise İktisat bölümü için “Katılıyorum” seçeneği iken İşletme, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ve Maliye bölümü öğrencileri için ise en çok “Katılmıyorum” seçeneğidir.

Tablo 3.17. Bölüme göre “Çalışanların bir sendikaya üye olmasını zorunlu kılan bir işi kabul etmem” maddesine verilen yanıtların dağılımı

		Maddelere verilen yanıtlar					Toplam
		Kesinlikle katılmıyor	Katılmıyor	Kararsız	Katılıyor	Kesinlikle katılıyor	
İktisat	Frekans	2	19	50	37	11	119
	Yüzde	1.7	16.0	42.0	31.1	9.2	100.0
İşletme	Frekans	8	29	44	22	5	108
	Yüzde	7.4	26.9	40.7	20.4	4.6	100.0
Çal. Ek. ve End. İliş.	Frekans	2	11	19	9	1	42
	Yüzde	4.8	26.2	45.2	21.4	2.4	100.0
Maliye	Frekans	2	15	13	17	1	48
	Yüzde	4.1	31.3	27.1	35.4	2.1	100.0

Tablo 3.18’de bölüme göre kız öğrencilerin “Bir iş araken çalışanların bir sendika tarafından temsil edildiği işletmelerden uzak dururum.” maddesine verdikleri yanıtların yüzdelik ve frekans dağılımları bulunmaktadır. Tablo 3.18’e göre tüm bölümlerde öğrencilerin en çok “Katılıyorum”; ikinci olarak da İktisat, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ve Maliye bölümü öğrencilerinin “Kesinlikle katılıyorum”; İşletme bölümü öğrencilerinin ise “Kararsızım” seçeneklerini işaretledikleri görülmektedir.

Tablo 3.18. Bölüme göre “Bir iş ararken çalışanların bir sendika tarafından temsil edildiği işletmelerden uzak dururum” maddesine verilen yanıtların dağılımı

		Maddelere verilen yanıtlar					Toplam
		Kesinlikle katılmıyor	Katılmıyor	Kararsız	Katılıyor	Kesinlikle katılıyor	
İktisat	Frekans	2	9	23	59	26	119
	Yüzde	1.7	7.6	19.3	49.6	21.8	100.0
İşletme	Frekans	6	10	26	46	20	108
	Yüzde	5.5	9.3	24.1	42.6	18.5	100.0
Çal. Ek. ve End. İliş.	Frekans	0	4	5	23	10	42
	Yüzde	0.0	9.5	11.9	54.8	23.8	100.0
Maliye	Frekans	2	5	8	23	10	48
	Yüzde	4.2	10.4	16.7	47.9	20.8	100.0

Tablo 3.19’da bölüme göre kız öğrencilerin “İhtiyaçlarımı ve gelecekteki işimi düşündüğümde ileride bir sendikaya üye olmak isterim.” maddesine verdikleri yanıtların yüzdelik ve frekans dağılımları bulunmaktadır. Tablo 3.19’a göre İktisat, İşletme ve Maliye bölümü öğrencilerinin en çok “Kararsızım” seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Aynı bölümlerin öğrencileri ikinci olarak da “Katılıyorum” seçeneklerini işaretlemiştir. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencilerinin ise en çok “Katılıyorum” seçeneğini işaretlerken ikinci olarak da “Kararsızım” seçeneklerini işaretledikleri görülmektedir.

Tablo 3.19. Bölüme göre “İhtiyaçlarımı ve gelecekteki işimi düşündüğümde ileride bir sendikaya üye olmak isterim” maddesine verilen yanıtların dağılımı

		Maddelere verilen yanıtlar					Toplam
		Kesinlikle katılmıyor	Katılmıyor	Kararsız	Katılıyor	Kesinlikle katılıyor	
İktisat	Frekans	3	16	50	38	12	119
	Yüzde	2.5	13.4	42.0	32.0	10.1	100.0
İşletme	Frekans	3	23	48	28	6	108
	Yüzde	2.8	21.3	44.4	25.9	5.6	100.0
Çal. Ek. ve End. İliş.	Frekans	1	2	16	17	6	42
	Yüzde	2.4	4.8	38.1	40.4	14.3	100.0
Maliye	Frekans	1	4	19	18	6	48
	Yüzde	2.1	8.3	39.6	37.5	12.5	100.0

3.2.2.3. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçeği maddelerine ait bulgular

Kız öğrencilerin iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algılarını ölçmek üzere ankette dört ifadeye yer verilmiştir. Bu ifadeler sırasıyla şu şekildedir:

- (i) Çalışma yaşamında cinsiyetimin bir engel oluşturabileceğini düşünüyorum.
- (ii) Cinsiyetimin kariyer ilerlememde olumsuz etkilerinin olabileceğini düşünüyorum.
- (iii) Çalışma yaşamında birçok kişinin kadın cinsiyetiyle ilgili önyargıları olduğunu düşünüyorum.
- (iv) Çalışma yaşamında cinsiyetimden ötürü bazı faaliyetlerden dışlanabileceğimi düşünüyorum.

Tablo 3.20’de bölüme göre kız öğrencilerin “Çalışma yaşamında cinsiyetimin bir engel oluşturabileceğini düşünüyorum.” maddesine verdikleri yanıtların yüzdelik ve frekans dağılımları bulunmaktadır. Tablo 3.20’ye göre İktisat, İşletme ve Maliye bölümü öğrencilerinin en çok “Kesinlikle katılmıyorum”, ikinci olarak da İktisat ve İşletme bölümü öğrencilerinin “Kararsızım” seçeneklerini işaretlerken Maliye bölümü öğrencilerinin “Katılmıyorum” seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencileri ise bu maddede en çok hem “Kesinlikle katılmıyorum” hem de “Kararsızım” seçeneklerini eşit oranda işaretlemişlerdir.

Tablo 3.20. Bölüme göre “ Çalışma yaşamında cinsiyetimin bir engel oluşturabileceğini düşünüyorum, “ maddesine verilen yanıtların dağılımı

		Maddelere verilen yanıtlar					Toplam
		Kesinlikle katılmıyor	Katılmıyor	Kararsız	Katılıyor	Kesinlikle Katılıyor	
İktisat	Frekans	46	20	28	19	6	119
	Yüzde	38.7	16.8	23.5	16.0	5.0	100.0
İşletme	Frekans	35	20	25	23	5	108
	Yüzde	32.4	18.5	23.2	21.3	4.6	100.0
Çal. Ek. ve End. İliş.	Frekans	11	9	11	6	5	42
	Yüzde	26.2	21.4	26.2	14.3	11.9	100.0
Maliye	Frekans	27	11	5	4	1	48
	Yüzde	56.3	22.9	10.4	8.3	2.1	100.0

Tablo 3.21’de bölüme göre kız öğrencilerin “Cinsiyetimin kariyer ilerlememde olumsuz etkileri olabileceğini düşünüyorum.” maddesine verdikleri yanıtların yüzdelik ve frekans dağılımları bulunmaktadır. Tablo 3.21’e göre tüm bölümlerdeki öğrencilerinin en çok ”Kesinlikle katılmıyorum”; ikinci olarak da İktisat, İşletme ve Maliye bölümündeki öğrencilerin “Katılmıyorum” seçeneğini işaretlerken; Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencilerinin “Kararsızım” seçeneğini işaretledikleri görülmektedir.

Tablo 3.21. Bölüme göre “Cinsiyetimin kariyer ilerlememde olumsuz etkileri olabileceğini düşünüyorum” maddesine verilen yanıtların dağılımı

		Maddelere verilen yanıtlar					Toplam
		Kesinlikle katılmıyor	Katılmıyor	Kararsız	Katılıyor	Kesinlikle katılıyor	
İktisat	Frekans	45	29	19	17	9	119
	Yüzde	37.8	24.3	16.0	14.3	7.6	100.0
İşletme	Frekans	33	27	23	18	7	108
	Yüzde	30.6	25.0	21.3	16.7	6.4	100.0
Çal. Ek. ve End. İliş.	Frekans	15	9	12	3	3	42
	Yüzde	35.7	21.4	28.7	7.1	7.1	100.0
Maliye	Frekans	27	9	8	3	1	48
	Yüzde	56.2	18.7	16.7	6.3	2.1	100.0

Tablo 3.22’de bölüme göre kız öğrencilerin “Çalışma yaşamında birçok kişinin kadın cinsiyetiyle ilgili önyargıları olduğunu düşünüyorum.” maddesine verdikleri yanıtların yüzdelik ve frekans dağılımları bulunmaktadır. Tablo 3.22’ye göre İktisat bölümü öğrencilerinin en çok “Kesinlikle katılıyorum”; İşletme, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ile Maliye bölümü öğrencilerinin ise en çok ”Katılıyorum”; ikinci olarak da İktisat bölümü öğrencilerinin “Katılıyorum”, İşletme ve Maliye bölümündeki öğrencilerin “Kararsızım”, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencilerinin ise “Kesinlikle katılıyorum” seçeneğini işaretledikleri görülmektedir.

Tablo 3.22. Bölüme göre “ Çalışma yaşamında birçok kişinin kadın cinsiyetiyle ilgili önyargıları olduğunu düşünüyorum “ maddesine verilen yanıtların dağılımı

		Maddelere verilen yanıtlar					Toplam
		Kesinlikle katılmıyor	Katılmıyor	Kararsız	Katılıyor	Kesinlikle katılıyor	
İktisat	Frekans	5	12	28	34	40	119
	Yüzde	4.2	10.1	23.5	28.6	33.6	100.0
İşletme	Frekans	3	5	29	44	27	108
	Yüzde	2.8	4.6	26.9	40.7	25.0	100.0
Çal. Ek. ve End. İlş.	Frekans	0	2	9	17	14	42
	Yüzde	0.0	4.8	21.4	40.5	33.3	100.0
Maliye	Frekans	5	1	14	15	13	48
	Yüzde	10.4	2.1	29.2	31.2	27.1	100.0

Tablo 3.23’te bölüme göre kız öğrencilerin “Çalışma yaşamında cinsiyetimden ötürü bazı faaliyetlerden dışlanabileceğimi düşünüyorum.” maddesine verdikleri yanıtların yüzdelik ve frekans dağılımları bulunmaktadır. Tablo 3.23’e göre İktisat, İşletme ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinde okuyan öğrencilerin en çok ”Kararsızım”; ikinci olarak da “Katılıyorum” seçeneklerini işaretledikleri görülmektedir. Maliye bölümü öğrencileri ise ilk sırada “Katılıyorum” seçeneğini işaretlerken; ikinci olarak “Kesinlikle katılmıyorum” ve “Kararsızım” seçeneklerini eşit olarak işaretlemişlerdir.

Tablo 3.23. Bölüme göre “Çalışma yaşamında cinsiyetinden ötürü bazı faaliyetlerden dışlanabileceğimi düşünüyorum” maddesine verilen yanıtların dağılımı

		Maddelere verilen yanıtlar					
		Kesinlikle katılmıyor	Katılmıyor	Kararsız	Katılıyor	Kesinlikle katılıyor	Toplam
İktisat	Frekans	20	20	31	29	19	119
	Yüzde	16.8	16.8	26.1	24.3	16.0	100.0
İşletme	Frekans	14	15	35	29	15	108
	Yüzde	13.0	13.9	32.4	26.8	13.9	100.0
Çal. Ek. ve End. İlş.	Frekans	7	8	12	9	6	42
	Yüzde	16.7	19.0	28.6	21.4	14.3	100.0
Maliye	Frekans	11	9	11	15	2	48
	Yüzde	22.9	18.7	22.9	31.3	4.2	100.0

3.2.3. Analiz bulguları ve değerlendirmeler

Araştırmada kullanılan demografik bilgi sorularının oluşturduğu 8 bağımsız değişken ve ölçeklerin aritmetik ortalamalarının oluşturduğu 3 bağımlı değişkenin normallik testi sonuçlarına göre her bir anlamlılık düzeyi 0.05’ten küçük ($p < 0.05$) olduğundan verilerin normal dağıldığı varsayımına dayanan H_0 hipotezi reddedilmiştir. Normal dağılımın sağlanamamasından ötürü verilerin analizinde parametrik olmayan teknikler kullanılmıştır.

3.2.3.1. Sendikal tutum ölçeğine ilişkin bulgular

Tablo 3.24’te öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüme göre sendikal tutum ölçeğinde bir farklılaşma olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen Kruskal-Wallis testinin sonuçları yer almaktadır. Anlamlılık düzeyi 0,05’ten küçük ($p = 0,004 < 0,05$) olduğundan “Öğrenim gördükleri bölüme göre öğrencilerin sendikal tutum ölçeği ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.” H_0 hipotezi reddedilmiştir. Farklılığın hangi bölüm ya da bölümlerden kaynaklandığını görmek üzere ANOVA’ya bağlı Post Hoc testlerinden Tamhane’s testi uygulanmıştır.

İlgili testin sonuçlarına göre Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü ile İktisat ve İşletme bölümlerinde okuyan kız öğrencilerle İşletme bölümü ile Maliye bölümünde okuyan kız öğrencilerin sendikal tutumları birbirlerinden farklılık gösterdiği

tespit edilmiştir. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünün İktisat ve İşletme bölümlerinden farklılık göstermesinin sebebi, bölümde okuyan öğrencilerin sendikal tutumunun diğer iki bölüm öğrencilerine göre daha olumlu olmasıdır. Bu sonuç, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencilerinin aldıkları eğitimin sendikal bilinç kazanmalarına yardımcı olması beklentisiyle uyum göstermektedir. İşletme ve Maliye bölümleri öğrencileri arasındaki tutum farklılığının sebebi de İşletme bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal tutumlarının Maliye bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal tutumlarından daha olumsuz olmasıdır. Tablo 3.24'teki sıra ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamanın 141,32 ile İşletme bölümü öğrencilerinde olduğu görülmektedir. İşletme bölümü öğrencilerinin işveren kültürünü besleyecek bir eğitim görüyor olmaları ile analiz sonuçları uyumlu görünmektedir.

Tablo 3.24. Sendikal tutum-bölüm ilişkisi Kruskal-Wallis testi

Grup No	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Ki-kare (χ^2)	p	Anlamlı Fark	
1	İktisat	119	153.61	13.300	.038	-.30042	(1-3)
2	İşletme	108	141.32		.009 .44	-.37401 -.34722	(2-3) (2-4)
3	Çal. Ek. ve End. İlş.	42	190.19	p	.038 .009	.30042 .37401	(3-1) (3-2)
4	Maliye	48	184.85	.004	.44	.34722	(4-2)
	Toplam	317					

Tablo 3.25'te öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıfa göre sendikal tutum ölçeğinde bir farklılaşma olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen Kruskal-Wallis testinin sonuçları yer almaktadır. Anlamlılık düzeyi 0,05'ten büyük ($p=0,196>0,05$) olduğundan “Öğrenim gördükleri sınıfa göre öğrencilerin sendikal tutum ölçeği ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.” H_0 hipotezi reddedilemez.

Tablo 3.25. Sendikal tutum-sınıf ilişkisi Kruskal – Wallis testi

Sınıflar	N	Sıra Ortalaması	Ki-Kare (χ^2)
1	67	164.63	4.685
2	62	173.57	
3	72	163.45	p
4	116	145.20	.196
Toplam	317		

Öğrencilerin 18-22, 23-27 yaş gruplarına göre sendikal tutum ölçeği ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırılması için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05'ten küçük ($p= 0.003<0.05$) olduğundan “18-22 ve 23-27 yaş gruplarının sendikal tutum ölçeği ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.” H_0 hipotezi reddedilir.

Tablo 3.26 incelendiğinde 23-27 yaş grubunun 18-22 yaş grubuna göre sendikal tutum açısından daha olumlu bir tutum sergilediği görülmektedir.

Tablo 3.26. Sendikal tutum – yaş ilişkisi testi Mann – Whitney U testi

Gruplar	N	Ortalama Farkı	Toplam Farkı	Mann Whitney U	Z	p
18-22	223	167.60	37375.00	8117.000	-2.934	.003
23-27	92	134.73	12395.00			
Toplam	315					

3.2.3.2. Sendikaya üye olma isteği ölçeğine ilişkin bulgular

Tablo 3.27’de öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüme göre sendika üyesi olma isteği ölçeğinde bir farklılaşma olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen Kruskal-Wallis testinin sonuçları yer almaktadır. Anlamlılık düzeyi 0,05’ten küçük ($p=0,002<0,05$) olduğundan “Öğrenim gördükleri bölüme göre öğrencilerin sendika üyesi olma isteği ölçeği ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.” H_0 hipotezi reddedilir. Farklılığın hangi bölüm ya da bölümlerden kaynaklandığını görmek üzere ANOVA’ya bağlı Post Hoc testlerinden Tamhane’s testi uygulanmıştır. Tablo 3.27’ye göre yalnızca İktisat bölümü ile Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencileri arasında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencilerinin sendika üyesi olma isteğinin İktisat bölümü öğrencilerinin sendika üyesi olma isteğinden daha yüksek olmasından kaynaklanan anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.27. Sendika üyesi olma isteği-bölüm ilişkisi Kruskal-Wallis testi

Grup No	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Ki-Kare (x ²)	p	Anlamlı Fark	
1	İktisat	119	141.50	14.591	.006	-.30007	(1-3)
2	İşletme	108	156.42		.798 .050 .582	— — —	— — —
3	Çal. Ek. ve End. İlş.	42	200.74	p	.006	.30007	(3-1)
4	Maliye	48	171.69	.002	.344 .888 .582	— — —	— — —
	Toplam	317					

Tablo 3.28’de öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıfa göre sendika üyesi olma isteği ölçeğinde bir farklılaşma olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen Kruskal-Wallis testinin sonuçları yer almaktadır. Anlamlılık düzeyi 0,05’ten büyük ($p=0,215>0,05$) olduğundan “Öğrenim gördükleri sınıfa göre öğrencilerin sendika üyesi olma isteği ölçeği ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.” H_0 hipotezi reddedilemez.

Tablo 3.28. Sendika üyesi olma isteği- sınıf ilişkisi Kruskal-Wallis testi

Sınıflar	N	Sıra Ortalaması	Ki-Kare (x ²)
1	67	173.05	4.465
2	62	168.49	
3	72	157.32	p
4	116	146.85	.215
Toplam	317		

Öğrencilerin 18-22, 23-27 yaş gruplarına göre sendikaya üye olma isteği ölçeği ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırılması için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Tablo 3.29’daki anlamlılık düzeyi 0,05’ten büyük

($p=0,084 > 0,05$) olduğu için “18-22 ve 23-27 yaş gruplarının sendikaya üye olma isteği ölçeği ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.” H_0 hipotezi reddedilemez.

Tablo. 3.29. Sendika üyesi olma isteği – yaş ilişkisi testi Mann – Whitney U testi

Gruplar	N	Ortalama Farkı	Toplam Farkı	Mann-Whitney U	Z	p
18-22	223	163.59	36481.50	9010.500	-1.729	.084
23-27	92	144.44	13288.50			
Toplam	315					

3.2.3.3. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçeğine ilişkin bulgular

Tablo 3.30’da öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüme göre iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçeğinde bir farklılaşma olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen Kruskal-Wallis testinin sonuçları yer almaktadır. Anlamlılık düzeyi 0,05’ten küçük ($p=0,018 < 0,05$) olduğundan “Öğrenim gördükleri bölüme göre öğrencilerin iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçeği ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.” H_0 hipotezi reddedilir. Farklılığın hangi bölüm ya da bölümlerden kaynaklandığını görmek üzere ANOVA’ya bağlı Post Hoc testlerinden Tamhane’s testi uygulanmıştır. Tablo 3.30’a göre yalnızca Maliye ve İşletme bölümü öğrencileri arasında İşletme bölümü öğrencilerinin iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısının Maliye bölümü öğrencilerinin cinsiyet ayrımcılığı algısından daha yüksek olmasından kaynaklanan anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.30. *İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı-bölüm ilişkisi Kruskal-Wallis testi*

Grup No	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Ki-Kare (x ²)	p	Anlamlı Fark	
1	İktisat	119	159.19	10.026	.961 .983 .084	— — —	— — —
2	İşletme	108	171.06		.961 1.000 .012	— — .48090	— — (2-4)
3	Çal. Ek. ve End. İlş.	42	169.10	p	.983 1.000 .068	— — —	— — —
4	Maliye	48	122.57	.018	.084 .012 .068	— -.48090 —	— (4-2) —
	Toplam	317					

Tablo 3.31’de öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıfa göre iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçeğinde bir farklılaşma olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen Kruskal-Wallis testinin sonuçları yer almaktadır. Anlamlılık düzeyi ($p=0,05 \leq 0,05$) olduğundan “Öğrenim gördükleri bölüme göre öğrencilerin iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçeği ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.” H_0 hipotezi reddedilir. Farklılığın hangi sınıf ya da sınıflardan kaynaklandığını görmek üzere ANOVA’ya bağlı Post Hoc testlerinden Tamhane’s testi uygulanmıştır. Tabloya göre yalnızca 4. sınıf öğrencileri ile 2. sınıf öğrencileri arasında 4. sınıf öğrencilerinin iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısının daha yüksek olmasından kaynaklanan istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3.31. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı- sınıf ilişkisi Kruskal-Wallis testi

Sınıf	N	Sıra Ortalaması	Ki-Kare (χ^2)	p	Anlamlı Fark	
1	67	144.41	7.826	1.000	—	—
				.938	—	—
				.137	—	—
2	62	142.35	p	1.000	—	—
				.784	—	—
				.045	-.37132	(2-4)
3	72	159.40	.050	.938	—	—
				.784	—	—
				.833	—	—
4	116	176.08		.137	—	—
				.045	.37132	(4-2)
				.833	—	—
Toplam	317					

Öğrencilerin 18-22, 23-27 yaş gruplarına göre iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı ölçeği ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının araştırılması için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Tablo 3.32'deki anlamlılık düzeyinin 0,05'ten küçük ($p=0,006<0,05$) olduğu için “18-22 ve 23-27 yaş gruplarının iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçeği ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.” H_0 hipotezi reddedilir. Tablo 3.32 incelendiğinde 23-27 yaş grubunun 18-22 yaş grubuna göre iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı açısından daha olumsuz bir yaklaşım sergilediği görülmektedir.

Tablo 3.32. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı- yaş ilişkisi testi Mann – Whitney U testi

Gruplar	N	Ortalama Farkı	Toplam Farkı	Mann Whitney U	Z	p
18-22	223	148.98	33222.00	8246.000	-2.746	.006
23-27	92	179.87	16548.00			
Toplam	315					

3.2.3.4. Anne ve baba sendika üyeliği ilişkisi Ki-kare bağımsızlık testi

Parametrik olmayan testler arasında kullanımı en yaygın test olan Ki-kare testi, iki veya daha çok grup arasında fark olup olmadığını ya da 2 değişken arasında ilişki olup olmadığını ölçme, gruplar arası homojenlik, uyum iyiliği, varyans, varyansla ilgili aralık tahmini ve kontenjans katsayısının hesabı işlemlerinde kullanılmaktadır (Güngör ve Bulut, 2008, s. 2). Ki-kare bağımsızlık testi, 2 bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi

değişken kategorilerinde beklenen frekans ile gözlenen frekansları karşılaştırma yoluyla ölçmektedir. Ki-kare bağımsızlık testi, bu çalışmada araştırmanın örneklemini oluşturan kız öğrencilerin annelerinin sendika üyeliğiyle babalarının sendika üyeliği arasında bir bağlantı olup olmadığını ölçmeyi hedeflemektedir.

Tabloda ilk olarak hücrelerin %20'den fazlasında 5'ten küçük frekans olup olmama durumu incelenmiştir. Söz konusu değerin %20'den küçük olması durumunda Pearson Ki-kare değerinin okunması mümkün olmaktadır. Ayrıca en küçük beklenen değere göre okunacak test değeri aşağıdaki şekilde değişmektedir:

- (i) En küçük beklenen değer $< 5 \Rightarrow$ Fisher's Exact Test
- (ii) $5 < \text{En küçük beklenen değer} < 25 \Rightarrow$ Yates' Ki-Kare (Continuity Correction)
- (iii) En küçük beklenen değer $> 25 \Rightarrow$ Pearson Chi-Square testi okunmalıdır (Lorcu, 2015, s. 183).

Tablo 3.33 incelendiğinde beklenen değerin 5'ten küçük olduğu herhangi bir hücrenin bulunmadığı görülmektedir. Bu yüzden Person Ki-kare değerinin okunmasında bir sakınca yoktur. Tabloda Pearson Ki-kare anlamlılık düzeyi 0,05'ten küçük olduğu ($p=0,000<0,05$) için "Öğrencilerin annelerinin sendika üyeliği ile babalarının sendika üyeliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur." H_0 hipotezi reddedilir. Tablo 3.33'e göre iki bağımsız değişken arasındaki ilişkinin düzeyini gösteren Phi katsayısı, 0,298 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre kız öğrencilerin annelerinin sendika üyeliğiyle babalarının sendika üyeliği arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3.33. Anne ve baba sendika üyeliği ilişkisi ki-kare bağımsızlık testi

Anne üyeliği		Baba üyeliği		Toplam	
		Evet	Hayır		
Evet	Gözlenen frekans	19	10	29	Pearson Ki- Kare 28.116
	Beklenen frekans	7.2	21.8	29.0	
	Anne üyeliğinde%	65.5	34.5	100.0	
	Baba üyeliğinde%	24.1	4.2	9.1	
	Toplam%	6.0	3.2	9.1	
Hayır	Gözlenen frekans	60	228	288	p .000
	Beklenen frekans	71.8	216.2	288.0	
	Anne üyeliğinde%	20.8	79.2	100.0	
	Baba üyeliğinde%	75.9	95.8	90.9	
	Toplam%	18.9	71.9	90.9	
Toplam	Gözlenen frekans	79	238	317	Phi .298
	Beklenen frekans	79.0	238.0	317	
	Anne üyeliğinde%	24.9	75.1	100.0	
	Baba üyeliğinde%	100.0	100.0	100.0	
	Toplam%	24.9	75.1	100.0	

0 hücre (0.0%) 5'ten küçük beklenen değer içermektedir. En küçük beklenen değer 7.23'tür.

3.2.3.5. Ölçekler arasındaki ilişkiye dair korelasyon analizi

Korelasyon analizinde ilk amaç, 2 değişken arasındaki doğrusal ilişkinin gücünü veya derecesini ölçmektir (Gujarati, 2011, s. 21). Birlikteliği ölçülen değişkenler arasında bağımlı-bağımsız değişken ayrımı bulunmamaktadır. İki değişken arasındaki birlikteliğin ölçüsü korelasyon katsayısı (r) ile gösterilmektedir. Bu katsayı, +1 ile -1 arasında değer almaktadır. İlgili değer, +1'e yaklaştıkça 2 değişken arasındaki pozitif yönlü ilişkinin; -1'e yaklaştıkça negatif yönlü ilişkinin gücü artmaktadır. Korelasyon analizi, iki değişken arasında neden sonuç ilişkisi kurmamakta; yalnızca ilişkinin yönü ve şiddetiyle ilgili bilgi sahibi olunmasını sağlamaktadır.

Tablo 3.34'te sendikal tutum, sendika üyesi olma isteği ve iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı değişkenlerine ait korelasyon analizinin bulguları yer almaktadır. İkinci sütunda yer alan r korelasyon katsayısını, p anlamlılık düzeyini, N örneklem sayısını

göstermek üzere kız öğrencilerin sendikal tutumları ile sendika üyesi olma istekleri arasında %19,1'lik pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca yine kız öğrencilerin sendikal tutumları ile iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algıları arasında %13'lük negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sonuç olarak araştırma ölçekleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığına dair kurulan H_0 yokluk hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3.34. Ölçekler arası ilişki korelasyon analizi

		Sendikal tutum	Üyelik isteği	Ayrımcılık Algısı
Sendikal tutum	r	1.000	.191**	-.130*
	p	.	.01	.020
	N	317	317	317
Üyelik isteği	r	.191**	1.000	.107
	p	.001	.	.058
	N	317	317	317
Ayrımcılık Algısı	r	-.130*	.107	1.000
	p	.020	.058	.
	N	317	317	317

** 0.01 düzeyinde anlamlı. *0.05 düzeyinde anlamlı.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sendikalar, çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak üzere örgütlenen kuruluşlardır. Gelişen koşullar içinde sosyal, siyasal, ekonomik ve teknolojik gelişmelerden etkilenecek ve bu gelişmelere katkı sağlayarak varlıklarını sürdürmüşlerdir. Ne var ki kadınlar, özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde henüz ücretli işgücü piyasasına kalkınma için gereken oranda katılım sağlayamadıklarından sendikalar içinde de yeterli düzeyde örgütlenememektedir.

Bu çalışmada kadınların işgücü piyasasında uğradıkları ayrımcılık ile sendikal tutum ve sendikaya üye olma isteklerinin bir arada araştırılması ve söz konusu sorunların kaynaklarının tespiti için kız öğrencilerle gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları yer almaktadır. Çalışmada kız öğrencilerin algı ve tutumları bölüm, sınıf ve yaş grubu temelinde incelenmiştir. İktisat, İşletme, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ve Maliye bölümlerinde öğrenim gören toplam 317 kız öğrencinin katıldığı anket

alışmasının sonuçlarına göre bölümler arasında sendikal tutum, sendikaya ye olma isteği ve iş yaşamında var olduğuna inanılan cinsiyet ayrımcılığı algısı açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Çalışmada İşletme bölümü ğrencilerinin diğer öğrencilere göre sendikal tutum açısından daha olumsuz tavır sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre özellikle alışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencileri, sendikal tutum ve sendikaya ye olma isteği konusunda diğer bölüm öğrencilerine göre daha olumlu bir tutum sergilemektedir. Bu sonuç, ilgili bölümün ğrencilerinin sendikalar konusunda bilinç kazanacak bir eğitimden geçtikleri düşünüldüğünde, kadınların sendika üyeliğinin artırılması konusunda sendikal bilinç ve eğitimin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı algısının bölüm, sınıf ve yaş değişkenlerine göre değişiklik gösterip göstermediğini ölçmek için veriler üzerinde uygulanan testlerin sonuçlarına bakıldığında İşletme bölümü ğrencilerinin cinsiyet ayrımcılığı algılarının diğer bölüm öğrencilerine göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ile sınıflar arasında -1. sınıf hariç-, pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, toplumsal cinsiyet algısının sosyal çevrede edinilen deneyimlerle şekillendiğini destekler niteliktedir.

İlgili lcekler yaş grupları değişkeni ile karşılaştırıldığında sendikaya ye olma isteği açısından yaş gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yokken; 23-27 yaş aralığının sendikal tutum açısından 18-22 yaş grubuna göre daha olumlu tutum sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yaş ile birlikte, edinilen bilgi ve deneyimin arttığı düşünüldüğünde, söz konusu sonuç yaş değişkeninin sendikalar hakkında bilgi edinme konusundaki önemine işaret etmektedir. Ayrıca tezin alan araştırmasına ilişkin sendikal tutumların değişebildiği bulgusu, kadınların sendikalara katılımında belirleyici olan olumsuz sendikal tutum ve algıların değiştirilerek kadın sendikalaşma oranlarının yükseltilebileceğini göstermektedir.

Kız ğrencilerin anne ve babalarının sendika üyelik durumları arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere gerçekleştirilen Ki-kare analizinin sonuçlarına göre kız öğrencilerin annelerinin sendika yeliği ile babalarının sendika yeliği arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuç, sendikal tutumların aile içindeki gelişiminin önemine işaret etmektedir.

Son olarak sendikal tutum, sendika üyesi olma isteği ve iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı algısı ölçekleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin sonuçlarına göre sendikal tutum ölçeği ile sendika üyesi olma isteği ölçekleri arasında %19,1’lik pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Ayrıca analize göre iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı ölçeği ile sendikal tutum ölçeği arasında %13’lük negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç, cinsiyet ayrımcılığı algısı arttığında sendikalarla ilgili olumlu tutumların azaldığı ilişkisinden hareketle kız öğrenciler arasında sendikalarda da cinsiyet ayrımcılığı yapıldığına dair bir kanı olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada gerçekleştirilen analizin sonuçlarına göre öğrencilerin ücretli işgücü piyasasında istihdam edilebilecekleri yaş grubunda sendikal tutumlarının daha olumlu bir hal alması, literatürle birlikte değerlendirildiğinde sendikaların özellikle güvencesiz ve esnek çalışmayla mücadele ve genç kadınların üyeliği konusunda daha ilgili bir tutum izlemesi gerektiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Çalışmanın bulgularına göre kız öğrencilerin sendikaya üye olma isteklerinin artırılmasının yolu, sendikal tutumlarının iyileştirilmesinden geçmektedir. Ulaşılan bulgular, sendikal tutumların eğitim ve deneyimlerle değişebileceğini göstermektedir. En temel eğitim kurumu olan aileden başlamak üzere eğitim ve öğretim ile ilişkili her seviyeden kurum ve kuruluş, sendikal tutumların olumlu yönde değiştirilebilmesi için çaba sarf etmelidir. Bu konuda yaratılacak farkındalık, kamuoyunun olumsuz önyargı ve tutumlarının değişmesinde yardımcı olacaktır. Sendikal tutumlardaki olumlu değişimler ise sendikalara üyelik oranlarını artıracaktır.

Sonuç bir bütün olarak değerlendirildiğinde, sendikalar ile ilgili kurum ve kuruluşların potansiyel üye konumundaki kız öğrencilerin olumlu ve değişime açık tutumlarından faydalanabilmek; bu algıları güçlendirmek üzere, üniversite içi tanıtım ve eğitim programları düzenlemesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca iş yaşamında varolduğuna inanılan cinsiyet ayrımcılığının sendika içi örgütlenmede de geçerli olduğu kanısının azaltılması için mevcut sendika üyesi kadınların sendikal faaliyetlerde ve yönetim kadrolarında daha fazla yer almaları sağlanmalıdır. Mevcut kadın üyelerin daha aktif katılımının sağlanabilmesi, potansiyel genç işgücünün sendikalarla ilgili önyargılarının yıkılması ve sendikalarla ilgili olumlu tutumlarının güçlenmesi açısından önemli görünmektedir.

İş yaşamında var olduğuna inanılan cinsiyet ayrımcılığı algısının azaltılması için sendikalar kadar kamusal ve özel işletmelere de çeşitli görevler düşmektedir. Kadınların işgücü piyasasında uğradıkları ayrımcılığın kaynağı olarak gösterilen ücret eşitsizliğine karşı eşit değerdeki işler için eşit ücret uygulaması konusunda hassasiyet gösterilmelidir. Ayrıca görev dağılımında ve özellikle yönetim kadrolarının oluşturulmasında cinsiyetin değil; performansın temel belirleyici olması sağlanmalıdır. Kadınların işgücü piyasasındaki performanslarının artırılması için ise annelik ve bakım faaliyetleri gibi yüklerinin özellikle kreş uygulaması ile hafifletilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Abendroth, W. (1992). *Avrupa işçi hareketleri tarihi*. (Çev: A. Çakıroğlu). İstanbul: Belge Yayınları.
- Acar, F. ve Altunok, G. (2012). Toplumsal cinsiyet eşitliği taleplerini anlamak: Türkiye’de kadın hareketinin temelleri ve sınırları. S. Dedeoğlu, A. Y. Elveren (Ed.), *Türkiye’de refah devleti ve kadın içinde* (s.71-101). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Adaçay, F. R. (2014). *Toplumsal cinsiyet ve kalkınma*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Agassi, J.B. (1992). Gender discrimination through recruitment. *Organizational Studies*, 13(3), 472-475.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2016). *Çalışma hayatı istatistikleri 2016*. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1297/calisma_hayati_2015.pdf (16.02.2019).
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2018). *Çalışma hayatı istatistikleri 2017*. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3302/calisma_hayati_2017.pdf . (Erişim tarihi: 16.02.2019)
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2002-2018). *Kamu görevlileri sendika üye sayıları hakkında tebliğler*. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/kamu-gorevlileri-istatistikleri/> . (Erişim tarihi : 15.05.2019)
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2004-2019). *İşçi sayıları ve sendikaların üye sayıları hakkında tebliğler*. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin> . (Erişim tarihi: 15.05.2019)
- Akgeyik, T. (2000). Teknolojik değişim post-fordist eğilimler ve endüstri ilişkilerinde yeni arayışlar. *Çimento İşveren Dergisi*, 14(3), 3-16.
- Ansal, H. (1999). *Esnek üretimde işçiler ve sendikalar (post-fordizmde üretim esnekleşirken işçiye neler oluyor)*. Ankara: Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları.
- Arat, N. (1998). Cumhuriyet’in 75. yılında “Türkiye’de kadın” tartışmaları. N. Arat (Ed.), *Aydınlanmanın Kadınları içinde* (s. 21-34). İstanbul: Cumhuriyet Kitapları.
- Arın, T. (1985). Kapitalist düzenleme: birikim rejimi ve kriz (1): gelişmiş kapitalizm. *Onbirinci tez kitap dizisi 1: Bunalım azgelişmişlik devlet içinde* (s. 104-138). İstanbul: Uluslararası Yayıncılık.
- Arisoy, A. ve Demir, N. (2007). AB sosyal hukukunda ayrımcılıkla mücadele kapsamında kadın erkek eşitliği. *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 715-733.
- Ataay, F. (2005). *Kriz kısılcığında CHP hükümeti (1978-1979)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Anafarta, N., Sarvan, F., ve Yapici, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: antalya ilinde bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 111-137.

Balcı, Y. (1999). *Sendikacılık ve toplu pazarlık ekonomisi*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.

Balkin, D. B. (1989). Union influences on pay policy: a survey. *Journal of Labour Research*. 10(3), 299-310.

Barling, J., Kelloway, K. and Bremermann E. (1991). Preemployment predictors of union attitudes: The role of family socialization of work beliefs. *Journal Of Applied Psychology*. 76(5), 725-731.

Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (2000). Ankara: Özürlülerle İlgili Mevzuat.

Baştürk, R. (2010). *Bütün yönleriyle SPSS örnekli nonparametrik istatistiksel yöntemler*. (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.

Bickford, N. (2011). Queen bees - an evolving species or an office myth. *Financial Times*. <https://www.ft.com/content/9bc76152-f3f9-11e0-b221-00144feab49a> (Erişim Tarihi: 07.06.2019).

Biçerli, M., K. (2000). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Bryman, A. ve Cramer, D. (2001). *Quantitative data analysis with SPSS release on for Windows*. Philadelphia: Routledge.

Chang, T. (2003). A structural model of race gender class and attitudes toward labor unions. *The Social Science Journal*. 40, 189-200.

Clark P., F. (2000). *Building more effective unions*. New York: Cornell University Pres.

Claus, S. P., Dewulf, E. M., Cani, P. D., Fuentes, S., Puylaert, P. G., Neyrinck, A. M. ve Delzenne, N. M. (2013). Insight into the prebiotic concept: lessons from an exploratory, double blind intervention study with inulin-type fructans in obese women. *Gut*, 62(8), 1112-1121.

Çağatay, N. ve Sosyal, Y. N. (1993). Uluslaşma süreci ve feminizm üzerine karşılaştırmalı düşünceler. Ş.Tekeli, (Ed.), *1980'ler Türkiye'sinde kadın bakış açısından kadınlar* içinde (s. 327-338). (2.baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

Çakır, S. (1999). *Osmanlı kadın hareketi*. İstanbul: Metis Yayınları.

Çavdar, T. (2003). *Türkiye ekonomisinin tarihi 1900-1960*. Ankara: İmge Kitabevi.

Çelik, A. (2016). Modern İdeolojiler Açısından Sendikacılık. (4. baskı). B. Uçkan Hekimler (Ed.), *Sendikacılık* içinde (s. 56-113). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.

Çelik, A. (2017). Zarf Değişti Mazruf Aynı: 6356 Sayılı Yasa Sonrasında Türkiye'de İşçi Sendikacılığı. A. Makal, A. Çelik (Ed.). *Zor Zamanlarda Emek içinde* (149-215). Ankara: İmge Kitabevi.

Çitçi, O. (1982). *Kadın sorunu ve Türkiye’de kamu görevlisi kadınlar*. Ankara: Sevinç Matbaası.

Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın işgücü ve Cinsiyet Ayırmacılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dedeoğlu, S. ve Elveren, A.,Y. (2012). Giriş: Türkiye’de toplumsal cinsiyet, toplum ve refah devleti. S. Dedeoğlu, A. Y. Elveren (Ed.), *Türkiye’de refah devleti ve kadın içinde* (s. 29-45). İstanbul: İletişim Yayınları.

Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.

Demircioğlu, M. (1987). *Dünya işçi sendikaları*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.

Dereli, T. (2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 36(1), 41-64.

Desphande, S. and Fiorito, J. (1989). Spesific and general beliefs in union voting models. *Academy of Management Journal*. 32(4), 883-897.

DİSK-AR. (2019). *Sendikalaşma araştırması Türkiye’de sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi kapsamı ve grevler (2013-2019)*. <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/Sendikalasma-Arastirmasi.pdf> (Erişim tarihi: 15.05.2019).

Doğan, M. G. (2015). 1980 Sonrası Sendikal Hareket: Türkiye'de Sendikacılığın Kuğu Şarkısı. Y. D. Çetinkaya, M. Ö. Alkan (Ed.), *Tanzimat'tan Günümüze Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi içinde* (386-406). İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

Duman, A. ve Duman, A. (2016). Türkiye'de Sendika Üyeliğinin Kamu ve Özel Sektördeki Ücretler Üzerindeki Etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 48(1), 11-30.

Duncan, C. ve Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work and Organization*, 11(1), 95-115.

Dursun, S. (2014). Üniversite öğrencilerinin sendikalara yönelik tutumları. *Sosyoloji Konferansları*, (49), 33-46.

Ecevit, Y. (1993). Kentsel üretim sürecinde kadın emeğinin konumu ve değişen biçimleri. Ş. Tekeli, (Ed.), *1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar içinde* (s. 117-128). (2.baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

- Ecevit, Y. (1997). Üretim ve yeniden üretim sürecinde ücretli kadın emeği. *İktisat Dergisi*, 365, 95-104.
- Ecevit, Y. (2015). Emek. Y. Ecevit, N. Karkiner (Ed.), *Toplumsal cinsiyet çalışmaları* içinde (s. 24-49). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Ekin, N. (1994). *Endüstri ilişkileri*. (6. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Engels, F. (1998). *Ailenin özel mülkiyetin ve devletin kökeni* (Çev: K. Somer). (11. baskı). Ankara: Sol Yayınları.
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlilik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- EUROSTAT.(2019). *Cinsiyet, yaş ve vatandaşlığa göre istihdam oranları (%)*. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-055846_QID_20583B3A_UID_- (Erişim tarihi: 27.06.2019).
- Eyüboğlu, A., Özar, Ş. ve Tanrıöver, H. (2000). *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik Ve Kültürel Boyutları*. Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Eyüboğlu, D. (1999). *Kadın işgücünün değerlendirilmesinde yetersizlikler*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Feldman, R. S. (1996). *Understanding Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Foley, S., Loi, R. ve Hang-Yue, N. (2006). Çalışanların adalet algılarını örgütsel bağlılık ve ayrılma niyetiyle ilişkilendirmek: Algılanan örgütsel desteğin aracı rolü. *Mesleki ve Örgüt Psikolojisi Dergisi*, 79 (1), 101-120.
- George, P. (2002). Out with the "in crowd" the negative power of queen bees. *Leadership for Student Activities NASC Edition*, (16).
- Gutek, B., Aaron, G. and Tsui A. (1996). Reactions to perceived sex discrimination. *Human Relations*. 49(6), 791-813.
- Gök, F. (1993). Türkiye'de eğitim ve kadınlar. Ş. Tekeli (Ed.), *Kadın bakış açısından kadınlar* içinde (s. 181-197). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Gujarati, D. N. (2011). *Temel ekonometri*. (Çev: Ü. Şenese ve G. Günlük Şenese). (8. Baskı). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Güngör, M. ve Bulut Y. (2008). Ki-kare testi üzerine. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 7(1), 84-89.
- Hall, R. E., Gordon, R. A. ve Holt, C. (1970). Why is the unemployment rate so high at full employment?. *Brookings papers on economic activity*, 1970(3), 369-410.

- Hak-İş. (2017). *Sendikal bakış açısıyla kadın çalışanlar için sorun çözme yöntemleri*. Ankara: Hak-İş Konfederasyonu Yayınları.
- Hamermesh, D.S. ve Biddle, J.E. (1994). Beauty and the labor market. *The American Economic Review*, 84(5), 1174-1194.
- Han, E. (2009). Sermaye birikimi ve teknoloji. E. Han (Ed.), *İktisadi kalkınma ve büyüme içinde* (s. 47-76). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayınları.
- Healy, M. ve Schwarz-Woelzl, M. (2007). *Recruitment policies and practices in the context of demographic change*. Vienna: Mature.
- Hesapçıoğlu, M. (1994). *İnsan kaynakları yönetimi ve ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Hiç, Ö. (2017). Ekonomik sistemler ve rejimler. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 2(1), 124-136.
- Horowitz, I. A. and Bordens, K. S. (1995). *Social Psychology*. London: Mayfield Publishing Company.
- Hoşgör, H., Hoşgör D. G. ve Memiş, K. (2016). Sosyo-demografik özellikler ile cam tavan sendromu arasındaki ilişki ve farklılıkların incelenmesi: Sağlık çalışanları örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 345-362.
- Hoque, K. ve Noon, M. (1999). Racial discrimination in speculative applications: New Optimism Six Years On. *Human Resource Management Journal*, 9(3), 71-82.
- ILO. (2015). *Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri*
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 05.06.2019).
- ILO. (2017). *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2018a). *What lies behind gender pay gaps global wage report*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2018b). *Women still less likely to be active in the labour market than men in most of the world*. https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_619883/lang--en/index.htm (Erişim tarihi: 02.06.2019).
- ILO. (2019a). *A quantum leap for gender equality for a better future of work for all*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2019b). *Employment statistics: Employment distribution by education by sex and age*. <https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27> (Erişim Tarihi: 04.06.2019).

ILO. (2019c). *Mean weekly hours actually worked per employee by sex and economic activity*.

<https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page32>
(Erişim Tarihi: 04.06.2019).

ILO. (2019d). *World Employment and Social Outlook – Trends 2019*
https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_670171/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 04.06.2019).

ILO. (tarihsiz). *Düzgün iş*. https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_679784/lang--tr/index.htm (Erişim tarihi: 03.06.2019).

Işık, Y. (1995a). *Sendikal bürokrasi ve çözüm önerileri*. Ankara: Öteki Yayınevi.

Işık, Y. (1995b). *Osmanlı'dan günümüze işçi hareketlerinin evrimi (1876-1994)*. Ankara: Öteki Yayınevi.

Işıklı, A. (2003). *Gerçek örgütlenme sendikacılık*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve siyaset*. (6. baskı). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

İlkkaracan, İ. (2010). Uzlaştırma politikalarının yokluğunda Türkiye emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri. İ. İlkkaracan (Ed.), *İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları* içinde (s. 22-57). İstanbul: İTÜ BMTKAUM.

İlkkaracan, İ. (2015). Feminist politik iktisat ve kurumsal iktisat çerçevesinde Türkiye’de kadın istihdam sorununa farklı bir yaklaşım. A. Makal, G. Toksöz (Ed.), *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği* içinde (s.169-183). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Jackson, M. P., (1996). *Sendikalar*. (Çev: E. Bilginoğlu). Ankara: Öteki Yayınevi.

Kahn, L. M. (1979). The effect of unions on the earning of nonunion workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 32(4), 520-532.

KEİG (2006). *TİSK kadın istihdamı zirvesi konulu açıklama*. <http://www.keig.org/tisk-kadin-istihdami-zirvesi-konulu-aciklama-mart-2006/> (Erişim Tarihi: 13.01.2019).

KSSGM. (1999). *Yeni üretim süreçleri ve kadın emeği*. Ankara.

KSSGM. (2000a). *Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık*. Ankara.

KSSGM. (2000b). *Kadın istihdamı için yeni perspektifler ve kadın işgücüne muhtemel talep*. Ankara.

Kaya, E. A. (2009). Kalkınmada nüfus istihdam sorunları ve insan sermayesi. E. Han (Ed.), *İktisadi kalkınma ve büyüme* içinde (s. 105-134). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayınları.

- Kazgan, G. (1982). Türk ekonomisinde kadınların işgücüne katılması mesleki dağılımı eğitim düzeyi ve sosyo-ekonomik statüsü. N. Abadan Unat (Ed.), *Türk toplumunda kadın içinde* (s.137-170). (2. baskı). İstanbul: Araştırma Eğitim Ekin Yayınları.
- Keleş, D. (2018). Türkiye'de sendika kadın ilişkisi sendikacı kadınların bakış açlarına ilişkin bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 59(4), 2047-2081.
- Kelly Services (2006). *Discrimination emerging in new forms in the global jobs market*. <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Kelly-discrimination-survey-2006.pdf>. (Erişim Tarihi: 08.07.2019).
- Kıvılcım, Z. (2009). İnsan hakları ve karşı hegemonya. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13 (1-2), 217-240.
- Kibritçiöğlu, A. (2001). Türkiyede Ekonomik Krizler ve Hükümetler, 1969-2001. *Yeni Türkiye Dergisi, Ekonomik Kriz Özel Sayısı*, 1(41), 174-182.
- Kirton, G. (2015). Progress towards gender democracy in UK unions 1987–2012. *British Journal of Industrial Relations*, 53(3), 484-507.
- Kirwan-Taylor, H. (2013). ‘Suffering from ... Queen bee syndrome?’ *Management Today*, (4), 14. <https://www.managementtoday.co.uk/> (Erişim Tarihi: 06.07.2019).
- Koç, Y. (1994). *Sendikal eğitim notları*. Ankara: Öteki Yayınevi.
- Koç, Y. (2003). *Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi tarihi*. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Koç, Y. (2010a). 30. yıldönümünde 12 Eylül Darbesi ve işçi sınıfı/12 September Coup d'Etat on its 30th anniversary and the working class. *Mülkiye Dergisi*, 34(268), 43-74.
- Koç, Y. (2010b). *Türkiye işçi sınıfı tarihi Osmanlı'dan 2010'a*. Ankara: Epos Yayınları.
- Koç, Y. (2014). Makine kıran işçiler. *Aydınlık*. : <https://www.aydinlik.com.tr/makine-kiran-isciler> (Erişim Tarihi: 06.08.2018).
- Kolade, O. ve Kehinde, O. (2013). Glass ceiling and women career advancement: Evidence from Nigerian Construction Industry. *Iranian Journal of Management Studies*, 6(1), 77-97.
- Koray,M. (1994). *Değişen koşullarda sendikacılık*. İstanbul: Tüses Yayınları.
- Koray, M. (2000). *Sosyal politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Köse, S.(2002). Ocak 1980-5 Nisan 1994 İstikrar Programlarının Karşılaştırılması. *Planlama Dergisi, Özel Sayı DPT'nin Kuruluşunun 42. Yılı*, 42(24), 119-128.
- Kutal, M. (2005). Türk sendikacılığını çevreleyen olumsuz koşullar, özellikler ve yeni bir yapılanma ihtiyacı. *Çalışma ve Toplum*, 5(2), 11-26.

Lahuis, M. and Mellor, S. (2001). Antiunion and prounion attitudes as predictors of collage students' willingness to join a union. *The Journal of Psychology*. 135(6), 661-681.

Lo, K. Y. ve Kleiner, B. H. (1998). How to investigate and prove disability Discrimination. *Age, Sex, Colour and Disability Discrimination in America*, 17(3/4/5), 21-25.

Lorcu, F. (2015). *Örneklerle veri analizi SPSS uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık

Lordoğlu, K. (2004). Türkiye'de mevcut bazı sendikaların liderlik ve yönetim anlayışları ve bazı sendikal sorunlardan örnekler. *Çalışma ve Toplum*, 1(2004), 81-96.

Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2007). *Çalışma İktisadı*. (3. baskı). İstanbul: Der Yayınları.

Macarie, F.C. ve Moldovan, O. (2012). Gender discrimination in management theoretical and emprical perspectives. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, (35), 153-172.

Mahiroğulları, A. (2001). Türkiye'de sendikalaşma evreleri ve sendikalaşmayı etkileyen unsurlar. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 161-190.

Mahiroğulları, A. (2005). *Cumhuriyetten günümüze Türkiye'de işçi sendikacılığı*. İstanbul: Kitabevi.

Mahiroğulları, A. (2012). XXI. yüzyıla girerken sendikacılık: Günümüzdeki değişim, dönüşüm ve gelecek için arayışlar: *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 9-33.

Mahiroğulları, A. (2016). *Osmanlı'dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi*. Sivas: Özlem Kitabevi.

Mahiroğulları, A. (2017). 1980 sonrasında sosyoekonomik değişim ve dönüşümü bağlamında sendikacılıkta geline nokta. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 498-522.

Makal, A. (2010). Türkiye'de erken Cumhuriyet döneminde kadın emeği. *Çalışma ve Toplum*, 2010(2), 13-39.

Makal, A. (2015). Türkiye'de kadın emeğinin tarihsel kökenleri: 1920-1960. A. Makal, G. Toksöz (Ed.), *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği* içinde (s.35-97). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Marx, K., Engels F. (2008). *Komünist manifesto*. (Çev: N. Satlıgan, T. Ağaoğlu, O. Göçmen , Ş. Alpagut). (2. baskı). İstanbul: Yordam Kitap.

McGoldrick, A. E. ve Arrowsmith, J. (1993). Recruitment advertising: Discrimination on the basis of age. *Employee Relations*, 15(5), 54-65.

Meenan, H. (2006). *Age discrimination in Europe: A late bloomer or wallflower? Ageism – towards a global view*. Copenhagen: International Federation on Ageing Conference.

Meharroof, A.R. (2010). *Glass Ceiling: Myth or Reality*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Mangalore.

Mukherji, S. (2010). The perception of glass ceiling in Indian organizations: An exploratory study. *South Asian Journal of Management*, 17(1), 23-42.

Mütevellioğlu, N. ve Işık, S. (2009). Türkiye emek piyasasında neoliberal dönüşüm. N. Mütevellioğlu, S. Sönmez (Ed.), *Küreselleşme, kriz ve Türkiye’de neoliberal dönüşüm* içinde (s. 159-204). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Ngo, H.Y. (2000). Trends in occupational sex segregation in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 11(2), 251-263.

Oliver, D. (2006). *Undergraduate student employment and its effect on graduates’ attitudes toward work, employment and trade unions*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Avustralya: Griffith University.

Omay, U. (2011). Yedek işgücü ordusu olarak kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, 30(3), 137-165.

Öngen, B., ve Aytaç, S. (2013). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ve yaşam değerleri ilişkisi. *Sosyoloji Konferansları*, (48), 1-18.

Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 36(1), 33-59.

Örücü, E. (1994). Hukukta kadın ve son gelişmeler. N. Arat (Ed.), *Türkiye’de kadın olmak* içinde (s. 21-42). İstanbul: Say Yayınları.

Özar, Ş. (2015). Türkiye’de 1980 sonrası dönemde kadın emeği ve istihdam politikaları: kaşın hareketi, sendikalar, devlet ve işveren kuruluşları. A. Makal, G. Toksöz (Ed.), *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği* içinde (s. 223-253). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Özer, M. ve Biçerli, K.(2003). Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.

Özkaplan, N. (1994). *Sendikalar ve ekonomik etkileri üzerine bir deneme*. İstanbul: Kavram Yayınları.

Özkaplan, N. (tarihsiz). *Cinsiyete dayalı ayrımcılık işgücü piyasası*. https://www.academia.edu/6835013/cinsiyete_dayali_ayrimcilik_isgucu_piyasasi (Erişim Tarihi: 11.12.2018).

- Palaz, S. (2010). Düzgün iş (Decent Work) kavramı ve ölçümü: Türkiye ve OECD ülkelerinin bir karşılaştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (50), 479-505.
- Pamuk, Ş. (2016). *Türkiye'nin 200 yıllık iktisadi tarihi*. (6. baskı). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Quataert, D. (1999). *Sanayi devrimi çağında Osmanlı imalat sektörü*. (Çev: T. Güney). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Reardon, K. K. (1995). *They don't get It, do they?: Communication in the workplace--closing the gap between women and men*. New York: Little Brown.
- Robbins S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*. (Çev: İ. Erdem). Ankara: Nobel Yayınları.
- Rosen, S. (1969). Trade union power, threat effects and the extent of organization. *The Review of Economic Studies*, 36(2), 185-196.
- Rowe, M.P. (1990). Barriers to equality: The power of subtle discrimination to maintain unequal opportunity. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 3(2), 153-163.
- Russell, H. Quinn, E., King O'Riain, R. ve McGinnity, F. (2008). *The experience of discrimination in Ireland: Analysis of the QNHS equality module*. Dublin: The Equality Authority and the Economic and Social Research Institute.
- Sallan Gül, S. ve Altındal, Y. (2016). Türkiye'de kadın girişimciliğinin serüveni: başarı mümkün mü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1361-1377.
- Sanchez, J. I. ve Brock P. (1996). Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: Is diversity management a luxury or a necessity?, *The Academy of Management Journal*, 39(3), 704-719.
- Savran, Acar G. (1989). Kadının kurtuluşu bildirgesinin düşündürdükleri. *Feminist*, 2(7), 8-12.
- Savran, Acar G. (2013). *Beden emek tarih, diyalektik bir feminizm için*. (3. baskı). İstanbul: Kanat Yayınları.
- Sayılan, F. (2008). Kadın emekçiler ve sendikalar. *Emek tartışmaları 1* içinde (s. 263-285). İstanbul: DİSK Yayınlar
- Seçer, B. (2009). Kadınların sendikalara yönelik tutumları ile cinsiyet ayrımcılığı algılarının sendika üyesi olma isteğine etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4(23), 27-60.

Selamoğlu, A. ve Urhan, B. (2008). İşçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışları: Kocaeli örneği. *Çalışma ve Toplum*, 3(18), 171-197.

Selleck, S., Halliday, V. ve Lynch, P. (2005). *Discrimination in employment on the basis of criminal record*. Melbourne: PILCH Homeless Persons' Legal Clinic.

Spears Brown, C., Bigler, R. S. ve Chu, H. (2010). An experimental study of the correlates and consequences of perceiving oneself to be the target of gender discrimination. *Journal of Experimental Child Psychology*, (107), 100–117.

Sülker, K. (2004). *Türkiye sendikacılık tarihi*. (3. baskı). İstanbul: Türkiye Sosyal Tarih Araştırma Vakfı.

Steger, M. B. (2004). *Küreselleşme* (Çev: Abdullah Ersoy). Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.

Şahankaya, A. (2016). Türkiye’de kadın girişimciliğinin ahvali. M. Yaman, S. Dedeoğlu (Ed.), *Kapitalizm, ataerkillik ve kadın emeği: neoliberal ve muhafazakar dönem içinde* (s. 320-348). İstanbul: SAV Sosyal Araştırma Vakfı.

Şener, İ., Karabay, M. E. ve Tezergil, S. A. (2018). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algıları ve Kadın Yöneticilere Karşı Tutum: Finansal Hizmetler Sektöründe Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 78.

Talas, C. (1972). *Sosyal Ekonomi*. (3. baskı). Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları: Ankara.

Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. (5. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Tayanç, F. ve Tayanç, T. (1981). *Dünyada ve Türkiye’de tarih boyunca kadın*. Ankara: Tan Yayınları.

Tekeli, Ş. (1993). 1980’ler Türkiye’sinde kadınlar. Ş. Tekeli (Ed.), *1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar* içinde (s.15-50). (2. baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

Tekin, Ö. A. ve Tüfekçi, Ö. K. (2015). Turizm öğrencilerinin sendika algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe University Journal of Social Sciences*, 17(1), 171-200.

Tessema, M. T., Sauers, D., Bjorke, J. ve Ready, K. J. (2013). College students’ attitudes toward labor unions: Implications for employers. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 13(1), 112-127.

Tokol, A. (1994). *Türkiye’de sendikal hareket*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Tokol, A. (2000). *Avrupa Birliği’ne üye ülkelerde sendikal hareket*. (2. baskı). Bursa: VİPAŞ Yayınları.

Toksöz, G. (1998). Sendikaların eğitim programları ve kadın çalışanlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(01), 297-306.

Toksöz, G.ve Erdoğan, S. (1998). *Sendikacı kadın kimliği*. Ankara: İmge Kitabevi.

Toksöz, G. (2012). Neoliberal piyasa, özel ve kamusal patriarka çıkmazında kadın emeği. S. Dedeoğlu, A. Y. Elveren (Ed.), *Türkiye’de refah devleti ve kadın* içinde (s.103-126). İstanbul: İletişim Yayınları.

Toksöz, G. (2015). Kalkınmada farklı yörüngeler kadın istihdamında farklı örüntüler ışığında Türkiye’de kadın istihdamı. A. Makal, G. Toksöz (Ed.), *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği* içinde (s.143-168). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Turan, K. (1999). *Milletlerarası Sendikal Hareket ve Küreselleşme*. Ankara: Türk Metal Sendikası Yayınları .

Türkdoğan, O. (1998). *İşçi kültürünün yükselişi*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Türk-İş. (1966). *Avrupa sendikacılık hareketi*. Ankara: Türk - İş Yayınları.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2019). *15-64 yaş grubundaki nüfusun yıllar ve cinsiyete göre işgücü durumu*. http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim Tarihi: 15.05.2019).

Türkiye İş Kurumu. (2003). *Toplu pazarlık yoluyla esneklik*. Ankara.

Türkoğlu, F., Aktaş, T. ve Sönmez, N. (2010). *Dünyanın tanıklığında Türkiye ekonomisi 1980-2010 dönüştürümün 30 yılı*. İstanbul: Dünya Yayıncılık.

Uçkan Hekimler, B. (2015). Türkiye’de olumsuz sendikal algının içsel ve dışsal nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (68), 127-154.

Uçkan Hekimler, B. (2017). 2000’li Yıllarda Türkiye’de Memur Sendikacılığı. A. Makal, A. Çelik, (Ed.), *Zor Zamanlarda Emek* içinde (s.217-254). Ankara: İmge Kitabevi.

Unat Abadan, N. (1982). Toplumsal değişme ve Türk kadını. N. Abadan-Unat (Ed.), *Türk toplumunda kadın* içinde (s. 1-32). (2.baskı). İstanbul: Ekin Yayınları.

Unat Abadan, N. (2015). Türkiye’de göç hareketleri ve kadın emeği. A. Makal, G. Toksöz (Ed.), *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği* içinde (s.19-33). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Urhan, B. (2005). *Sendikal örgütlenme bunalımı ve Türkiye’deki durum*. Petrol-İş: İstanbul.

Urhan, B. (2009). Görünmezlerin görünür olma mücadeleleri: çalışan kadın örgütlenmeleri. *Çalışma ve Toplum*, 2009(2), 83-110.

- Urhan, B. (2014). *Sendikasıız kadınlar kadınsız sendikalar*. Kadınlarla Dayanışma Vakfı: İstanbul.
- Urhan, B. (2017). Sendika içi demokrasi ve sendika içi kadın örgütlenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (69), 29-58.
- Varol, Z. S., Çiçeklioğlu, M. ve Taner, Ş. (2016). Bir tıp fakültesi birinci sınıf öğrencilerinde toplumsal cinsiyet algı düzeyi ve ilişkili faktörlerin değerlendirilmesi. *Ege Tıp Dergisi*, 55(3), 122-128.
- Vogel, L. (2015). *Marksizm ve kadınların ezilmişliği* (Çev: Ç. Çıdamlı). Ankara: Notabene Yayınları.
- Wagar, T. H. ve Rahman, A. (1997). Determinants of union joining and voting intention: Evidence from Canadian high school students. *Journal of Collective Negotiations in the Public Sector*, 26(2), 161-168.
- Walby, S. (2016). *Patriyarka kuramı* (Çev: H. Osmanağaoğlu). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Walker, A. (1999). Combating age discrimination at the workplace. *Experimental Aging Research*, 25(4), 367-376.
- Vendrik, M. C. (2003). Dynamics of a household norm in female labour supply, *Journal of Economic Dynamics and Control*, 27(5), 823-841.
- Williams, C. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the female professions. *Social Problems*, 39(3), 253-257.
- Vivier, B. (2009). La Syndicalistaion dans le Monde. *Institut Supérieur du Travail*. <http://istravail.com/actualites-etudes/les-etudes-sociales-et-syndicales/10454-la-syndicalisation-dans-le-monde.html> (Erişim tarihi: 28.06.2019).
- Wood, M., Hales, J., Purdon, S., Sejersen, T. ve Hayllar, O. (2009). A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities. *Department for Work and Pensions Research Report*, 607.
- Yaraşır, V. (2004). *Uluslararası işçi hareketleri*. (2. baskı). İstanbul: Tümm zamanlar Yayıncılık.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara : Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yılmaz, K. R. (2010). *Mahalle bakkalından küresel aktöre Arçelik işletme tarihine Marksist yaklaşım*. İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.

Yirmibeşoğlu, G. (2012). Türkiye’de kadın ve sendikacılık: Avrupa Birliği’nin etkisi. S. Dedeoğlu, A. Y. Elveren (Ed.), *Türkiye’de refah devleti ve kadın* içinde (s. 329-353). İstanbul: İletişim Yayınları.

Zaim, S. (1997). *Çalışma ekonomisi*. (10. baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.

http-1: <http://www.deriteks.org.tr/tarihce.html> (Erişim tarihi: 05.07.2019)

SENDİKAL KATILIMIN KADIN EMEĞİ VE CİNSİYET ALGISI BAĞLANMINDA İNCELENMESİ

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Funda Rânâ Adaçay danışmanlığında "Kız Öğrencilerin Sendikal Faaliyet Algısı" konulu yüksek lisans tezi kapsamında hazırlanmıştır. Ankete vereceğiniz cevaplar, yalnızca bu çalışma için anonimleştirilerek kullanılacak olup verdiğiniz bilgiler başkalarıyla paylaşılmayacaktır. Katılımınız gönüllülük esasına tabidir.

Katılımınız için teşekkür ederiz.

1.Yaşınız:

☐ 18 - 22 ☐ 23- 27 ☐ 28 yaş ve üstü

2. Bölümünüz:

☐ İktisat ☐ ÇEKO ☐ İşletme ☐ Maliye

3. Sınıfınız:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

4. Kimliğinizi öncelikli olarak neye göre tanımlarsınız?

☐ Dinime ☐ Sosyal sınıfıma ☐ Cinsiyetime ☐ Eğitimime ☐ Siyasi görüşüme

5. Bir işte çalışıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

6. Bir işte çalışıyorsanız istihdam biçiminiz (Çalışmıyorsanız bu alanı boş bırakınız.)

☐ Tam zamanlı ☐ Kısmi zamanlı ☐ Kısmi zamanlı geçici işler ☐ Kendi işi

7. Anneniz herhangi bir sendikaya üye mi?

☐ Evet ☐ Hayır

8. Babanız herhangi bir sendikaya üye mi?

☐ Evet ☐ Hayır

LÜTFEN SORULARI SİZE EN YAKIN GELEN SEÇENEĞİ İŞARETLEYEREK CEVAPLANDIRINIZ.	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
9. Sendikaların çalışanların ücretlerini iyileştirdiğine inanıyorum.					
10. Sendikaların çalışanların iş güvencesini iyileştirdiğine inanıyorum.					
11. Sendikaların çalışanların sosyal haklarını iyileştirdiğine inanıyorum.					
12. Sendikaların çalışanların terfi şansını artırdığına inanıyorum.					
13. Çalışanların bir sendika tarafından temsil edildiği işletmedeki işi kabul ederim.					
14. Çalışanların bir sendikaya üye olmasını zorunlu kılan bir işi kabul etmem.					
15. Bir iş ararken çalışanların bir sendika tarafından temsil edildiği işletmelerden uzak dururum.					
16. İhtiyaçlarımı ve gelecekteki işimi düşündüğümde ileride bir sendikaya üye olmak isterim.					
17. Çalışma yaşamında cinsiyetimin bir engel oluşturabileceğini düşünüyorum.					
18. Cinsiyetimin kariyer ilerlememde olumsuz etkileri olabileceğini düşünüyorum.					
19. Çalışma yaşamında birçok kişinin kadın cinsiyetiyle ilgili önyargıları olduğunu düşünüyorum.					
20. Çalışma yaşamında cinsiyetimden ötürü bazı faaliyetlerden dışlanabileceğini düşünüyorum.					