

**SENDİKA ÜYESİ KADINLARIN  
SENDİKAL FAALİYETLERE KATILIM DÜZEYİ  
VE BUNU ETKİLEYEN SOSYOLOJİK  
FAKTÖRLER:  
AFYONKARAHİSAR EĞİTİM SENDİKALARI  
ÖRNEĞİ**

Pınar KÖSE  
Yüksek Lisans Tezi  
Danışman: Yrd. Doç. Dr. Huriye TEKİN ÖNÜR  
Haziran, 2013  
Afyonkarahisar

**T.C**  
**AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SENDİKA ÜYESİ KADINLARIN SENDİKAL  
FAALİYETLERE KATILIM DÜZEYİ VE BUNU  
ETKİLEYEN SOSYOLOJİK FAKTÖRLER:  
AFYONKARAHİSAR EĞİTİM SENDİKALARI ÖRNEĞİ**

**Hazırlayan**

**Pınar KÖSE**

**Danışman**

**Yrd. Doç. Dr. Huriye TEKİN ÖNÜR**

**AFYONKARAHİSAR 2013**

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Sendika Üyesi Kadınların Sendikal Faaliyetlere Katılım Düzeyi ve Bunu Etkileyen Sosyolojik Faktörler: Afyonkarahisar Eğitim Sendikaları Örneği” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

03/06/2013

  
Pınar KÖSE

## TEZ JÜRİSİ KARARI VE ENSTİTÜ ONAYI

### JÜRİ ÜYELERİ

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Huriye TEKİN ÖNÜR  
Jüri Üyeleri : Doç. Dr. Nesrin KULA DEMİR  
: Yrd. Doç. Dr. Yılmaz YILDIRIM

İmza

.....  
.....  
.....

Sosyoloji Anabilim Dalı, yüksek lisans öğrencisi Pınar KÖSE'nin "**Sendika Üyesi Kadınların Sendikal Faaliyetlere Katılım Düzeyini Etkileyen Sosyolojik Faktörler: Afyonkarahisar Eğitim Sendikaları Örneği**" başlıklı tezini değerlendirmek üzere 24.06.2013 günü, saat 14:00'da Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, yukarıda isim ve imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından değerlendirilerek kabul edilmiştir.

**Prof. Dr. Selçuk AKÇAY**

**MÜDÜR**

## ÖZET

### SENDİKA ÜYESİ KADINLARIN SENDİKAL FAALİYETLERE KATILIM DÜZEYİ VE BUNU ETKİLEYEN SOSYOLOJİK FAKTÖRLER: AFYONKARAHİSAR EĞİTİM SENDİKALARI ÖRNEĞİ

**Pınar KÖSE**

**AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

**Haziran 2013**

**DANIŞMAN: Yrd. Doç. Dr. Huriye TEKİN ÖNÜR**

Sendikalar, çalışma yaşamına ilişkin sorunları çözerek çalışanların ortak çıkarlarını, haklarını korumakta; böylece, daha verimli ve sağlıklı bir iş gücü piyasasına ulaşılmasında önemli misyonlar üstlenmektedir. Sendikalar hem kadın, hem de erkek çalışanlar için var olmasına karşın; gerek sendikal üyelik konusunda, gerekse aktif üyelik konusunda erkek çalışanlar ile kadın çalışanlar arasında önemli farklılıklar gözlenmektedir. Sendikaların önemli bir bölümünü oluşturan kadınların sendikal faaliyetlere bu kadar mesafeli oluşunun altında yatan sosyolojik nedenlerin saptanması, Türkiye'de kadın çalışanların sendikal sürece olan katkısını anlamamıza yardımcı olacaktır.

Bu çalışmada Türkiye'deki eğitim sendikalarından Eğitim-Sen, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Bir-Sen'in Afyonkarahisar şubelerindeki sendika üyesi kadın çalışanların, sendikal faaliyetlere katılma düzeyleri ve sendikal bağlılıkları incelenmiş ve kadın çalışanların bu sürece aktif katılımlarını engelleyen sosyolojik nedenler tespit edilmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, Eğitim Sendikacılığı, Sendikal Katılım, Toplumsal Cinsiyet, Cinsiyet Ayrımcılığı.

## ABSTRACT

# THE PARTICIPATION LEVEL OF WOMEN UNION MEMBERS IN TRADE UNION ACTIVITIES AND THE SOCIOLOGICAL FACTORS THAT AFFECT IT: THE CASE OF TEACHER UNIONS IN AFYONKARAHİSAR

**Pınar KÖSE**

**AFYON KOCATEPE UNIVERSITY  
THE INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES  
DEPARTMENT OF SOCIOLOGY**

**June 2013**

**ADVISOR: Asis. Prof. Dr. Huriye TEKİN ÖNÜR**

Trade unions protect rights and benefits of employees by resolving the problems relating to work life; thus, they undertake significant missions about reaching to a more productive and reliable labour market. Although trade unions exist for women employees as well as men employees, it is observed that there are significant differences about trade union membership and active membership between them. Women make up the notable part of trade unions; however, they remain distant to trade union activities. Stating the underlying sociological factors causing it will help us understand the contribution of women employees in trade union process in Turkey.

In this study, the participation level and the union loyalty of the women employees who are the members of Eğitim-Sen, Türk Eğitim-Sen and Eğitim-Bir-Sen in Afyonkarahisar have been researched and the sociological reasons preventing the women employees from taking active roles in this trade union process have been tried to determine.

**Keywords:** Trade Union, Teacher's Unionism, Trade Union Participation, Gender, Gender Apartheid.

## ÖNSÖZ

Demokratik katılım şekillerinden biri olan sendikal örgütlenmelerde kadın üyelerin aktif sendikal katılımının sağlanmasının, sendikal örgütlenmelerde demokratik ilkelerin tamamen yerleşmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Kadın üyelerin sendikal faaliyetlere katılım düzeyinin düşük olmasının nedenlerinin tespit edilmeye çalışıldığı bu çalışmanın ortaya çıkması pek çok kişinin desteği ile mümkün olabilmiştir. Yüksek lisans eğitimin boyunca ve tez yazım sürecinin her aşamasında, engin bilgi ve deneyimlerini, desteğini, zamanını ve sabrını benden esirgemeyen, akademik kişiliği ile bana her zaman örnek olan, yapılan tez çalışmasında akademik niteliği artırmak adına elinden gelen her şeyi yapan danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Huriye TEKİN ÖNÜR'e katkılarından dolayı sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Tez çalışmama akademik deneyimleri ve destekleri ile yaptıkları katkılarından dolayı Doç. Dr. Nesrin KULA DEMİR'e ve Yrd. Doç. Dr. Yılmaz YILDIRIM'a teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmam boyunca benden akademik desteğini ve deneyimini esirgemeyen ve bir dost olarak da karşılaştığım her zorlukta hep yanımda olan çok değerli arkadaşım Arş. Grv. Esra GÜL YILMAZ'a şükranlarımı sunarım.

Bu çalışma boyunca varlığıyla sürecin kolaylaşmasını sağlayan, karşılaştığım her zorlukta yanımda olan eşim Gürcan KÖSE'ye ve sıkıntılı zamanlarımda manevi olarak varlıklarını her zaman hissettiğim, beni yalnız bırakmayan değerli dostlarıma ve aileme teşekkürlerimi sunarım.

Pınar KÖSE

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
YEMİN METNİ .....	ii
TEZ JÜRİSİ KARARI VE ENSTİTÜ ONAYI.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT .....	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR DİZİNİ .....	xvii
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM SENDİKA VE SENDİKACILIK

<b>1. SENDİKA: KAVRAM, İŞLEV, UNSUR.....</b>	<b>5</b>
1.1. SENDİKANIN TANIMI VE İŞLEVİ.....	5
1.2. SENDİKANIN UNSURLARI .....	7
<b>1.2.1. Ortak Amaç .....</b>	<b>7</b>
<b>1.2.2. Serbestçe Kurulabilme.....</b>	<b>8</b>
<b>1.2.3. Bağımsızlık.....</b>	<b>9</b>
1.2.3.1. Devlete Karşı Bağımsızlık.....	9
1.2.3.2. Siyasi Partilere Karşı Bağımsızlık .....	10
1.2.3.3. İşçi ve İşveren Sendikalarının Karşılıklı Bağımsızlıkları.....	11
1.2.3.4. Diğer Kuruluşlara Karşı Bağımsızlık .....	12
<b>1.2.4. Demokratik Esaslara Uygunluk.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.5. Özel Hukuk Tüzel Kişiliği .....</b>	<b>13</b>
<b>2. SENDİKA TÜRLERİ .....</b>	<b>14</b>
2.1. İŞÇİ SENDİKALARI.....	14
2.2. İŞVEREN SENDİKALARI .....	16



2.3. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI .....	17
<b>2.3.1. Kamu Görevlisi (Memur) Tanımı</b> .....	<b>17</b>
<b>2.3.2. Dünyada Kamu Görevlileri Sendikacılığı</b> .....	<b>19</b>
<b>2.3.3. Türkiye'de Kamu Görevlilerinin Sendika, Grev ve Toplu Sözleşme Hakkı</b> .....	<b>23</b>
<b>3. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK</b> .....	<b>25</b>
3.1. DÜNYADA SENDİKACILIK HAREKETİ.....	25
<b>3.1.1. Muhafazakâr ve Reformist Sendikacılık</b> .....	<b>25</b>
3.1.1.1. İngiliz Sendikacılığı .....	26
3.1.1.2. Amerikan Sendikacılığı .....	30
3.1.1.3. Hıristiyan Sendikacılığı .....	33
<b>3.1.2. Devrimci ve Enternasyonalist Sendikacılık</b> .....	<b>35</b>
3.1.2.1. Anarşizm ve Anarko-Sendikacılık.....	35
3.1.2.2. Marksist-Leninist Sendikacılık .....	38
3.2. TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK HAREKETİ .....	44
<b>3.2.1. Son Dönem Osmanlı Toplumunda Sendikacılık</b> .....	<b>44</b>
<b>3.2.2. Cumhuriyet'in Kurulmasından Çok Partili Döneme Kadar (1923-1945) Sendikacılık</b> .....	<b>48</b>
<b>3.2.3. 1946-1960 Döneminde Sendikacılık</b> .....	<b>50</b>
<b>3.2.4. 1960-1980 Döneminde Sendikacılık</b> .....	<b>54</b>
<b>3.2.5. 1980'den Günümüze Sendikacılık</b> .....	<b>58</b>
<b>4. TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLENMELER</b> .....	<b>62</b>
4.1. İŞÇİ SENDİKALARI VE KONFEDERASYONLARI.....	62
<b>4.1.1. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ve Bağlı Sendikalar</b> .....	<b>62</b>
<b>4.1.2. Hak İşçi Sendikaları ve Konfederasyonu (HAK-İŞ) ve Bağlı Sendikalar</b> .....	<b>67</b>
<b>4.1.3. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ve Bağlı Sendikalar</b> .....	<b>70</b>
4.2. MEMUR SENDİKALARI VE KONFEDERASYONLARI .....	74
<b>4.2.1. Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (TÜRKİYE KAMU-SEN) ve Bağlı Sendikalar</b> .....	<b>74</b>
<b>4.2.2. Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN) ve Bağlı Sendikalar</b> .....	<b>76</b>

4.2.3. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ve Bağlı Sendikalar .....	77
<b>5. TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLENMELER VE SİYASET .....</b>	<b>79</b>
5.1. I. DÖNEM (1946-1960) .....	80
5.2. II. DÖNEM (1960-1980).....	82
5.3. III. DÖNEM (1980 VE SONRASI) .....	85

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE EĞİTİM SENDİKALARI VE TOPLUMSAL CİNSİYET

<b>1. TOPLUMSAL CİNSİYET .....</b>	<b>92</b>
1.1. CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMLARI .....	93
1.2. TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ .....	93
<b>2. TÜRKİYE'DE EĞİTİM SENDİKALARI.....</b>	<b>97</b>
2.1. EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI (EĞİTİM-BİR-SEN) .....	97
2.2. TÜRKİYE EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM HİZMETLERİ KOLU KAMU ÇALIŞANLARI SENDİKASI (TÜRK EĞİTİM-SEN).....	98
2.3. EĞİTİM VE BİLİM EMEKÇİLERİ SENDİKASI (EĞİTİM-SEN) .....	100
<b>3. EĞİTİM SENDİKALARI VE KADINLAR.....</b>	<b>101</b>
3.1. SENDİKALARIN ÖRGÜT YAPISI VE KADINLAR .....	102
3.2. SENDİKALARIN KURULUŞ AMAÇLARI VE TOPLUMSAL CİNSİYET POLİTİKALARI .....	104

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### EĞİTİM SENDİKALARINA ÜYE OLAN KADINLARIN SENDİKAL FAALİYETLERE KATILIM DÜZEYİ VE BUNU ETKİLEYEN SOSYOLOJİK FAKTÖRLER: ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

<b>1. ÇALIŞMA HAKKINDA .....</b>	<b>108</b>
1.1. ÇALIŞMANIN KONUSU VE ÖNEMİ.....	108
1.2. ÇALIŞMANIN AMACI.....	109

1.3. ÇALIŞMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI.....	110
1.4. ÇALIŞMANIN METODOLOJİSİ.....	110
1.4.1. Çalışmanın Yöntem ve Tekniği.....	110
1.4.2. Çalışmanın Evren ve Örnekleme.....	111
1.4.3. Çalışmanın Varsayımları.....	113
<b>2. SENDİKA ÜYESİ KADINLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ VE SENDİKAYLA İLİŞKİLERİ.....</b>	<b>113</b>
2.1. ÖRNEKLEM GRUBUNUN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ.....	114
2.2. SENDİKA ÜYESİ KADINLARIN SENDİKAL FAALİYETLERE KATILIM VE SENDİKAL BAĞLILIK DÜZEYLERİ .....	118
<b>3. SENDİKA ÜYESİ KADINLARIN SENDİKAL FAALİYETLERE KATILIMINI ETKİLEYEN SOSYOLOJİK NEDENLER .....</b>	<b>137</b>
3.1. SENDİKA YÖNETİMİNDEN KAYNAKLANAN NEDENLER .....	137
3.2. SENDİKA BİNASININ ÖZELLİKLERİNDEN KAYNAKLANAN NEDENLER.....	159
3.2.1. Sendika Binasının Fiziksel Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler .....	160
3.2.2. Sendika Binasındaki Ortamın Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler.....	175
3.3. TOPLUMSAL CİNSİYET KÜLTÜRÜNDEN KAYNAKLANAN NEDENLER.....	189
<b>SONUÇ.....</b>	<b>228</b>
<b>EK-1: ANKET .....</b>	<b>258</b>

## TABLULAR LİSTESİ

Sayfa

<b>Tablo 1:</b> 1948-1960 Yılları Arasında Sendika, Birlik, Federasyon, Konfederasyon ve Sendikalı İşçi Sayısı .....	53
<b>Tablo 2:</b> Afyonkarahisar'daki Eğitim Sendikalarının Üye Sayıları .....	111
<b>Tablo 3:</b> Sendikalara Göre Örneklem Dağılımı .....	111
<b>Tablo 4:</b> Eğitim-Bir-Sen'in Kadın Üye Sayısı ve Örneklem Dağılımı .....	112
<b>Tablo 5:</b> Türk Eğitim-Sen'in Kadın Üye Sayısı ve Örneklem Dağılımı.....	112
<b>Tablo 6:</b> Eğitim-Sen'in Kadın Üye Sayısı ve Örneklem Dağılımı.....	112
<b>Tablo 7:</b> Örneklem Grubunun Yaş Dağılımı.....	114
<b>Tablo 8:</b> Örneklem Grubunun Doğduğu Yer .....	114
<b>Tablo 9:</b> Örneklem Grubunun İkamet Ettiği Yer .....	115
<b>Tablo 10:</b> Örneklem Grubunun Öğrenim Düzeyi .....	115
<b>Tablo 11:</b> Örneklem Grubunun Medeni Durumu.....	116
<b>Tablo 12:</b> Örneklem Grubunun Sahip Oldukları Çocuk Sayısı .....	116
<b>Tablo 13:</b> Örneklem Grubunun Çalıştığı Kurum .....	117
<b>Tablo 14:</b> Örneklem Grubunun İşyerindeki Statüsü .....	117
<b>Tablo 15:</b> Örneklem Grubunun Toplam Hizmet Süresi .....	118
<b>Tablo 16:</b> Örneklem Grubunun Sendikaya Göre Üyelik Süreleri.....	119
<b>Tablo 17:</b> Sendikalara Göre Sendikal Üyeliğin En Önemli Nedeni .....	121
<b>Tablo 18:</b> Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendika Binasının Yerini Bilip Bilmediği .....	123
<b>Tablo 19:</b> Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendikaya Nasıl Üye Oldukları.....	124
<b>Tablo 20:</b> Sendikaya Göre Çalışma Hayatında Sendika Üyeliğinin Gerekli Görülüp Görülmediği .....	125
<b>Tablo 21:</b> Sendikaya Göre Sendikayla İlgili Gelişmelerin Sendikanın Web Sayfasından Takip Edilip Edilmediği .....	126
<b>Tablo 22:</b> Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendika Binasına Gidip Gitmedikleri.	128
<b>Tablo 23:</b> Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendikanın Toplantılarına/Çalışmalarına Katılıp Katılmadığı.....	129
<b>Tablo 24:</b> Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendikanın Yayınladığı Dergi, Bülten Gibi Yayın Organlarını Takip Edip Etmediği .....	130
<b>Tablo 25:</b> Sendikaya Göre Arkadaşlarla Sendikacılık Hakkında Konuşulup Konuşulmadığı .....	131

<b>Tablo 26:</b> Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendikanın Eylemlerine Katılıp Katılmadığı .....	132
<b>Tablo 27:</b> Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendikasının Çalışmalarını Başarılı Bulup Bulmadığı .....	133
<b>Tablo 28:</b> Sendikaya Göre Kadın Üyelerin, Sendikasını Eleştirip Yanlış Olan Yönlerini Söyleyip Söylemediği .....	134
<b>Tablo 29:</b> Sendikaya Göre Sendikaya Üye Olduğundan Beri Arkadaşlarını Üye Yapıp Yapmadığı .....	135
<b>Tablo 30:</b> Sendikaya Göre İşle İlgili Problem Yaşandığında Sendikadan Yardım İstenip İstenmediği .....	136
<b>Tablo 31:</b> Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Aktif Olmalarının Sendika İçin Önemli Olup Olmadığı Konusunda Ne Düşünüldüğü .....	139
<b>Tablo 32:</b> Görev Yerine Göre, Sendikada Kadınların Aktif Olmalarının Sendika İçin Önemli Olup Olmadığı Konusunda Ne Düşünüldüğü .....	140
<b>Tablo 33:</b> Sendikal Üyelik Süresine Göre, Sendikada Kadınların Aktif Olmalarının Sendika İçin Önemli Olup Olmadığı Konusunda Ne Düşünüldüğü .....	141
<b>Tablo 34:</b> Sendikaya Üye Olma Nedenine Göre, Sendikada Kadınların Aktif Olmalarının Sendika İçin Önemli Olup Olmadığı .....	143
<b>Tablo 35:</b> Sendikaya Göre, Sendikasında Kadınların Fikirlerinin Dikkate Alınmadığına Dair Tutum .....	144
<b>Tablo 36:</b> Görev Yerine Göre Sendikada Kadın Üyelerin Fikirlerinin Dikkate Alınıp Alınmadığı.....	145
<b>Tablo 37:</b> Sendikal Üyelik Süresine Göre Sendikada Kadın Üyelerin Fikirlerinin Dikkate Alınıp Alınmadığı.....	146
<b>Tablo 38:</b> Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Sendikada Kadınların Fikirlerinin Dikkate Alınıp Alınmadığına Dair Tutum .....	148
<b>Tablo 39:</b> Sendikaya Üye Olma Nedenine Göre Sendikada Kadın Üyelerin Fikirlerinin Dikkate Alınıp Alınmadığına Dair Tutum .....	149
<b>Tablo 40:</b> Sendikaların, Kadın Üyelerin Sendika Binasına Gitmesini Gerekli Görüp Görmemesi .....	151
<b>Tablo 41:</b> Medeni Duruma Göre Sendikadaki Yönetimin ve Diğer Üyelerin Kadın Üyelerin Sendika Binasına Gitmesini Gerekli Görüp Görmediği.....	152
<b>Tablo 42:</b> Sendikaya Göre Sendikaların Toplantı Saatlerini Belirlerken Kadın Üyeleri Göz Önüne Alıp Almadığı .....	153
<b>Tablo 43:</b> Sendikal Üyelik Süresine Göre, Sendikaların Toplantı Saatlerini Belirlerken Kadın Üyeleri Göz Önüne Alıp Almadığı.....	154

<b>Tablo 44:</b> Sendikaya Göre, Kadın Üyelerin Haklarının Korunup Korunmadığına Dair Düşünce.....	155
<b>Tablo 45:</b> Sendikaya Göre, Sendikaların Aktif Kadın Üyelerin Sendikal Hareketi Güçlendireceğine İnanıp İnanmadıkları .....	156
<b>Tablo 46:</b> Sendikaya Göre, Sendika Tarafından Kadın Üyeliğinin Önemseniş Önemsenmediğı.....	157
<b>Tablo 47:</b> Sendikaya Göre, Sendika Yönetiminin/Temsilcisinin Kadın Üyeleri Ziyaret Edip Etmediğı ve Sorunlarının Takipçisi Olup Olmadığı .....	158
<b>Tablo 48:</b> Sendikaya Göre, Kadın Üyelerin Sendika Binasında Kendileri İçin Ayrı Bir Oda İsteyip İstemediğı .....	160
<b>Tablo 49:</b> Sendika Binasının Yerini Bilip Bilmediğıne Göre Kadın Üyelerin Sendika Binalarında Kadınlar İçin Ayrı Bir Oda Olması Gerektiğini Düşünüp Düşünmediğı .....	161
<b>Tablo 50:</b> Medeni Duruma Göre Kadın Üyelerin Kendileri İçin Ayrı Bir Oda İsteyip İstemediğı .....	162
<b>Tablo 51:</b> Sendikal Üyelik Süresine Göre Kadın Üyelerin Sendika Binalarında Kadınlar İçin Ayrı Bir Oda Olması Gerekip Gerekmediğı .....	164
<b>Tablo 52:</b> Sendikaya Üye Olma Nedenine Göre Kadın Üyelerin Sendika Binalarında Kadınlar İçin Ayrı Bir Oda Olması Gerektiğini Düşünüp Düşünmediğı.....	165
<b>Tablo 53:</b> Sendikaya Nasıl Üye Olduğına Göre Kadın Üyelerin Sendika Binasında Kendileri İçin Ayrı Bir Oda İsteyip İstemediğı.....	166
<b>Tablo 54:</b> Sendikaya Göre Sendika Binasının Fiziksel Koşullarının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışma ve Toplantılara Katılmasını Engelleyip Engellemediğı ..	167
<b>Tablo 55:</b> Sendika Binasının Yerini Bilip Bilmediğıne Göre Sendika Binasının Fiziksel Koşullarının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışma ve Toplantılara Katılmasını Engelleyip Engellemediğı.....	169
<b>Tablo 56:</b> Sendikaya Nasıl Üye Olduğına Göre Sendika Binasının Fiziksel Koşullarının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışma ve Toplantılara Katılmasını Engelleyip Engellemediğı .....	170
<b>Tablo 57:</b> Sendikaya Göre Sendika Binasının Çok Uzak Olmasının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışmalara Katılmasını Engelleyip Engellemediğı .....	171
<b>Tablo 58:</b> İkamet Yerinin Kadın Üyelerin Sendikal Katkısını Etkileyip Etkilemediğı .....	172
<b>Tablo 59:</b> Sendikaya Üye Olma Nedenine Göre Sendika Binasının Çok Uzak Olmasının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışmalara Katılmasını Engelleyip Engellemediğı.....	173

<b>Tablo 60:</b> Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Sendika Binasının Çok Uzak Olmasının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışmalara Katılmasını Engelleyip Engellemediği.....	174
<b>Tablo 61:</b> Sendikaya Göre Sendika Binasındaki Ortamın Kadın Üyelerin Sendika Binasına Gitmesini Engelleyip Engellemediği .....	176
<b>Tablo 62:</b> Sendika Binasının Yerini Bilip Bilmediğine Göre Sendika Binasındaki Ortamın Kadın Üyelerin Sendika Binasına Gitmesini Engelleyip Engellemediği.....	177
<b>Tablo 63:</b> Sendikal Üyelik Süresine Göre Sendika Binasındaki Ortamın Kadın Üyelerin Sendika Binasına Gitmesini Engelleyip Engellemediği.....	178
<b>Tablo 64:</b> Sendikaya Üye Olma Nedenine Göre Sendika Binasındaki Ortamın Kadın Üyelerin Sendika Binasına Gitmesini Engelleyip Engellemediği.....	179
<b>Tablo 65:</b> Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Sendika Binasındaki Ortamın Kadın Üyelerin Sendika Binasına Gitmesini Engelleyip Engellemediği.....	181
<b>Tablo 66:</b> Sendikaya Göre Sendika Binasında Çoğunlukla Erkeklerin Olmasının Kadın Üyelerin Çalışmalara Katılmalarını Engelleyip Engellemediği .....	183
<b>Tablo 67:</b> Medeni Duruma Göre Sendika Binasında Çoğunlukla Erkeklerin Olmasının Kadın Üyelerin Çalışmalara Katılmalarını Engelleyip Engellemediği.....	184
<b>Tablo 68:</b> Sendikal Üyelik Süresine Göre Sendika Binasında Çoğunlukla Erkeklerin Olmasının Kadın Üyelerin Çalışmalara Katılmalarını Engelleyip Engellemediği.....	185
<b>Tablo 69:</b> Sendika Binasının Yerini Bilip Bilmediğine Göre Sendika Binasında Çoğunlukla Erkeklerin Olmasının Kadın Üyelerin Çalışmalara Katılmalarını Engelleyip Engellemediği .....	186
<b>Tablo 70:</b> Sendikaya Üye olma Nedenine Göre Sendika Binasında Çoğunlukla Erkeklerin Olmasının Kadın Üyelerin Çalışmalara Katılmalarını Engelleyip Engellemediği.....	187
<b>Tablo 71:</b> Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Sendika Binasında Çoğunlukla Erkeklerin Olmasının Kadın Üyelerin Çalışmalara Katılmalarını Engelleyip Engellemediği.....	188
<b>Tablo 72:</b> Örneklem Grubunda Ev İşlerinde En Çok Kimin Yardımcı Olduğu.....	189
<b>Tablo 73:</b> Örneklem Grubunda Ev İçin En Çok Alışveriş Yapan Kişilerin Dağılımı .....	190
<b>Tablo 74:</b> Ailede Çocuğun Bakımı ve Eğitimi ile En Çok İlgilenen Kişi.....	190
<b>Tablo 75:</b> Kadın Üyelerin Sendikadaki Statüleri .....	191
<b>Tablo 76:</b> Sendikaya Göre Sendikacılığın Kadın İş Olup Olmadığı.....	192

<b>Tablo 77:</b> Medeni Duruma Göre Sendikacılığın Kadın İş Olup Olmadığı .....	193
<b>Tablo 78:</b> Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Sendikacılığın Kadın İş Olup Olmadığı.....	194
<b>Tablo 79:</b> Medeni Duruma Göre Ev İşleri ve Çocuk Bakımının Sendikal Çalışmalara Katılımı Engelleyip Engellemediği .....	196
<b>Tablo 80:</b> Çocuk Sayısına Göre Ev İşleri/Çocuk Bakımının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışmalara ve Toplantılara Katılmasını Engelleyip Engellemediği .....	198
<b>Tablo 81:</b> Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Aile Bireyleri ve Akrabaların Bakış Açısının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışmalara ve Toplantılara Katılmasını Engelleyip Engellemediği .....	200
<b>Tablo 82:</b> Sendika Binasının Yerini Bilip Bilmediğine Göre Aile Bireyleri ve Akrabaların Bakış Açısının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışmalara ve Toplantılara Katılmasını Engelleyip Engellemediği .....	201
<b>Tablo 83:</b> Sendikal Üyelik Süresine Göre Kadın Üyelerin Sendikaya Gelen Kadın Sayısı Az Olduğu İçin Kendilerini Yalnız Hissedip Hissetmedikleri ve Buna Bağlı Olarak Toplantı/Çalışmalara Katılıp Katılmadıkları .....	202
<b>Tablo 84:</b> Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Kadın Üyelerin Sendikaya Gelen Kadın Sayısı Az Olduğu İçin Kendilerini Yalnız Hissedip Hissetmedikleri ve Buna Bağlı Olarak Toplantı/Çalışmalara Katılıp Katılmadıkları.....	203
<b>Tablo 85:</b> Sendika Binasının Yerini Bilip Bilmediğine Göre Kadın Üyelerin Sendikaya Gelen Kadın Sayısı Az Olduğu İçin Kendilerini Yalnız Hissedip Hissetmedikleri ve Buna Bağlı Olarak Toplantı/Çalışmalara Katılıp Katılmadıkları.....	205
<b>Tablo 86:</b> Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendikal Konulardan Daha İyi Anladıkları Düşüncesiyle Erkek Üyelerin Katılımını Yeterli Görüp Görmediği.....	206
<b>Tablo 87:</b> Medeni Duruma Göre Kadın Üyelerin Sendikal Konulardan Daha İyi Anladıkları Düşüncesiyle Erkek Üyelerin Katılımını Yeterli Görüp Görmedikleri .....	207
<b>Tablo 88:</b> Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Kadın Üyelerin Sendikal Konulardan Daha İyi Anladıkları Düşüncesiyle Erkek Üyelerin Katılımını Yeterli Görüp Görmedikleri .....	209
<b>Tablo 89:</b> Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendikal Konulardan Anlamadığı İçin Sendikasına Faydalı Olamayacağını Düşünüp Düşünmediği .....	210
<b>Tablo 90:</b> Medeni Duruma Göre Kadın Üyelerin Sendikal Konulardan Anlamadığı İçin Sendikasına Faydalı Olamayacağını Düşünüp Düşünmemesi.....	211
<b>Tablo 91:</b> Sendikal Üyelik Süresine Göre Kadın Üyelerin Sendikal Konulardan Anlamadığı İçin Sendikasına Faydalı Olamayacağını Düşünüp Düşünmemesi .....	213



<b>Tablo 92:</b> Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Kadın Üyelerin Sendikal Konulardan Anlamadığı İçin Sendikasına Faydalı Olamayacağını Düşünüp Düşünmemesi .....	214
<b>Tablo 93:</b> Sendikaya Göre Kadın Üyeler İçin Erkek Üyelerin Sendikal Katılımının Kadın Üyelerin Katılımından Çok Daha Önemli Olup Olmadığı.....	215
<b>Tablo 94:</b> Medeni Duruma Göre Kadın Üyeler İçin Erkek Üyelerin Sendikal Katılımının Kadın Üyelerin Katılımından Çok Daha Önemli Olup Olmadığı .....	217
<b>Tablo 95:</b> Ev İşlerinde Kadına En Çok Yardım Eden Kişiye Göre Kadın Üyeler İçin Erkek Üyelerin Sendikal Katılımının Kadın Üyelerin Katılımından Çok Daha Önemli Olup Olmadığı.....	218
<b>Tablo 96:</b> Ev Alışverişini En Çok Yapan Kişiye Göre Kadın Üyeler İçin Erkek Üyelerin Sendikal Katılımının Kadın Üyelerin Katılımından Çok Daha Önemli Olup Olmadığı.....	219
<b>Tablo 97:</b> Çocuğun Bakımı ve Eğitimi İle En Çok İlgilenen Kişiye Göre Kadın Üyeler İçin Erkek Üyelerin Sendikal Katılımının Kadın Üyelerin Katılımından Çok Daha Önemli Olup Olmadığı.....	221
<b>Tablo 98:</b> Sendikaya Göre Sendikanın Toplantı Saatlerinin Kadın Üyelerin Çoğunlukla Evde Olması Gereken Saatlere Denk Gelip Gelmediği.....	222
<b>Tablo 99:</b> Medeni Duruma Göre Sendikanın Toplantı Saatlerinin Kadın Üyelerin Çoğunlukla Evde Olması Gereken Saatlere Denk Gelip Gelmediği.....	224
<b>Tablo 100:</b> Çocuk Sayısına Göre Sendikanın Toplantı Saatlerinin Kadın Üyelerin Çoğunlukla Evde Olması Gereken Saatlere Denk Gelip Gelmediği.....	225
<b>Tablo 101:</b> Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Sendikanın Toplantı Saatlerinin Kadın Üyelerin Çoğunlukla Evde Olması Gereken Saatlere Denk Gelip Gelmediği .....	226

## KISALTMALAR DİZİNİ

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AFL: American Federation of Labor

CHP: Cumhuriyet Halk Partisi

CIO: Congress of Industrial Organizations

akt. : Aktaran

DMK: Devlet Memurları Kanunu

Eğitim-Bir-Sen: Eğitimciler Birliği Sendikası

Eğitim-Sen: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası

ILP: Independent Labour Party

KGSK: Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu

KGTSK: Kamu Görevlileri Toplu Sözleşme Kanunu

md.: Madde

SBKP: Sovyetler Birliği Komünist Partisi

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

SK: Sendikalar Kanunu

S.S.C.B.: Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği

T.C. : Türkiye Cumhuriyeti

TCK: Türk Ceza Kanunu

TÖS: Türkiye Öğretmenler Sendikası

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

Türk Eğitim-Sen: Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası

UÇÖ: Uluslararası Çalışma Örgütü

IWW: Industrial World Workers

DP: Demokrat Parti

ICFTU: International Confederation of Free Trade Unions

TÜRK-İŞ: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

DİSK: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

MİSK: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu

HAK-İŞ: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TÜBA: Türkiye Bilimler Akademisi

ILO: International Labour Organization

TÜRK KAMU-SEN: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu

MEMUR-SEN: Memur Sendikaları Konfederasyonu

KESK: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

BASK: Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu

USEK: Ulusal Demokrat Sendikalar Konfederasyonu

HÜR KAMU-SEN: Hürriyetçi Kamu Çalışanları Konfederasyonu

ANADOLU KAMU-SEN: Anadolu Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu

AKP: Adalet ve Kalkınma Partisi

MHP: Milliyetçi Hareket Partisi

AID: Agency of International Development

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

TİP: Türkiye İşçi Partisi

ANAP: Anavatan Partisi

ICFTU-APRO: International Confederation of Free Trade Unions-Asian and Pacific  
Regional Organization

TUAC: Trade Union Advisory Committee

ETUC: European Trade Union Confederation

ITUC: International Trade Union Confederation

ITUC-AP: International Trade Union Confederation-Asia Pacific

JILAF: Japan International Labour Foundation

TR-AB-ESK KİK: Türkiye-Avrupa Birliği Karma Ekonomik Sosyal İstişare Komitesi'nde

AP: Adalet Partisi

TKP: Türkiye Komünist Partisi

TİSK: Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu

TESK: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu

TÜRKAV: Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı

KÇP: Kamu Çalışanları Platformu

KÇSKK: Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonlaşma Kurulu

MGK: Milli Güvenlik Konseyi

DYP: Doğru Yol Partisi

SHP: Sosyal Demokrat Halkçı Parti

DSP: Demokratik Sol Parti

MSP: Milli Selamet Partisi

TÖB-DER: Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği

EĞİT-DER: Eğitimciler Derneği

## GİRİŞ

Toplumda demokratik anlayışın yerleştirilmesi konusunda sivil toplumun önemli bir rolü bulunmaktadır. Bireylerin hak ve özgürlüklerinin önündeki engellerin kaldırılması ve bireylerin istek ve kaygılarını dile getirmek noktasında özgür bireylerin oluşturduğu sivil toplum, devletin tek taraflı anlayışının ve karar mekanizmasının önünde engel oluşturması bakımından önemli bir görev üstlenmektedir. Gerek toplumda demokratik ilkelerin yerleştirilmesi, gerekse iktidar karşısında kamuoyu oluşturulup siyasi kararların alınması sürecinde etkili olan sivil toplum, iktidar karşısında önemli bir baskı aracı olarak varlığını sürdürmektedir.

Kavramsal olarak Aristo ile ortaya atılan sivil toplum fikri, II. Dünya Savaşı'ndan sonra, varlığını baskın bir şekilde sürdürmeye devam etmiş, özellikle de 1990'lı yıllardan sonra sivil toplum anlayışı tüm dünyada toplumların demokratikleşmesi sürecinde önemli adımlar atılmasına katkı sağlamıştır. 1990'larda kullanılmaya başlayan globalleşme kavramı bir taraftan burjuva ideolojisi olarak tanımlanırken; diğer taraftan bazı evrensel ve nesnel gerçekleri de ortaya çıkarmıştır. O dönemde uygulanan neoliberal politikaların bir sonucu olarak, sermayenin ve üretimin büyüdüğü ve bu büyümenin tüm dünyayı kapsadığı görülmektedir. Dolayısıyla, bu hareketlilik ile birlikte kapitalist ilişkiler tüm dünyada yayılmaya başlamıştır. Bu yayılma, aynı zamanda neoliberal politikalara karşı gelen sivil toplumun yaygınlaşmasının önünü açmıştır. Bu bağlamda, söz konusu evrensel ve nesnel gerçeklikler tüm dünya tarafından benimsenir hale gelerek; sivil toplum anlayışı, kurulan sivil toplum örgütleri ile görünür hale gelmiştir. .

Sivil toplum örgütleri, resmi kurumlardan bağımsız bir şekilde sosyal, politik, kültürel, hukuki ve çevresel amaçlar doğrultusunda çalışanlarının ve üyelerinin haklarını korumak için gerek ikna yoluyla, gerekse eylem ya da protesto yoluyla çalışmalar yapan kuruluşlardır. Gönüllük esasına dayalı bu kuruluşlar, kar amacı gütmeksizin, üyelerinin ödemeleri ve bağışlarla toplumun ve toplumu oluşturan bireylerin hak ve özgürlüklerine yararlı çalışmalar yapmaktadır.

Türkiye'de de kapitalist uygulamaların hızlanması ve bunun bir sonucu olarak sosyal sınıfların görünür hale gelmesi ile birlikte, sivil toplum örgütlerinin

nitelik olarak çeşitlenmesinin önü açılmıştır. Hangi sınıftan olursa olsun, sivil toplum örgütlerinin ortak amacı, daha önce de bahsedildiği üzere, toplumun demokratik ilkelerle yönetilmesini ve bireylerin hak ve özgürlüklerinin demokratik yollarla korunmasını ve kazanılmasını sağlamaktır. İngilizcede “non-governmental” olarak tanımlanan sivil toplumun, Türkçede “askeri” nin karşıtı bir kavram olarak ortaya çıkması ve askeri bir özellik taşıyan yönetimden arınmış bir toplum olarak (Çamur, 2008:130) tanımlanmış olması da ilgi çekicidir. Buna istinaden, Ali Yaşar Sarıbay’ın da ifade ettiği gibi (1992:111-117) “...bunun sonucu olarak da kavramın dile getirdiği toplumsal/siyasal gerçeklikten daha çok kavramın kendisi önemsendi ve ‘sivil toplumculuk’ diyebileceğimiz bir siyasal tutuma” neden olmuştur.

Toplumun kendi kendini yönlendirmesi noktasında önemli bir güce sahip olan sivil toplum kuruluşları arasında dernekler ve vakıfların yanı sıra sendikalar da yer almaktadır. Toplumun sivilleşmesine, yönetimlerin demokratikleşmesine katkı sağlayan önemli unsurlardan biri olarak sendikalar, iktidar örgütlenmelerinden, devletten ve siyasi partilerden bağımsız olarak çalışanların ve işverenlerin ortak çıkarlarını korumak için kurulan örgütlerdir. Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sendikalar, üyelerinin çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirmek amacıyla çalışmalarını bağımsız olarak sürdürmektedir.

Türkiye’de sendikal örgütlenmeler zor dönemlerden geçmiştir. Gerek işçiler, gerekse memurlar sendikal haklarını zor şartlar altında kazanmışlardır. Türkiye’de mevcut sendikal örgütlenmeler ve yaklaşımlar, dünyada var olan örgütlenme ve yaklaşımlar ile kimi zaman benzerlik, kimi zaman da farklılıklar göstermektedir. Dolayısıyla, dünya sendikacılık tarihini incelemek Türkiye’deki sendikal örgütlenme sürecini değerlendirmek bakımından önemlidir. Bu bağlamda, dünyada sendikal örgütlenmelerin temelinde yatan ideolojik yaklaşımların izlerinin, Türkiye’deki sendikal örgütlenmelerde görülebildiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Ülkemizde, Osmanlı Devleti’nin son dönemlerinden itibaren sendikal örgütlenmelerin tohumları atılmaya başlanmıştır. Osmanlı’dan bu yana sendikal örgütlenmelerin geleceği her dönem iktidarlar tarafından belirlenmiştir. Dolayısıyla, sendikal örgütlenmeler kimi zaman sınırlı özgürlüklerle ya da tamamen özgür şekilde mücadeleye devam etmiş; kimi zaman ise yasaklara maruz kalmıştır. Bu noktada,

günümüzde sendikal örgütlenmeleri daha iyi yorumlayabilmek ve anlayabilmek için Osmanlı'dan bu yana varlığını sürdüren sendikal örgütlenmelerin tarihsel süreçlerine yakından bakmak gerekmektedir.

Dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de işçiler ya da memurlar tek bir örgüt çatısı altında değil; farklı ideolojik yaklaşımların etrafında toplanmışlardır. Bu bakımdan, sendikaların yalnızca işçi ya da çalışanın haklarını ve çıkarlarını korumak gibi bir misyona sahip olmadıklarını, aynı zamanda, topluma ve siyasete yön verecek faaliyetlerde de bulduklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Söz konusu toplumsal ve siyasal etki, farklı ideolojik yaklaşımların ayrışmasına sebep olabilmektedir. Nitekim, Türkiye'de ideolojik olarak ayrılmış üç işçi konfederasyonu vardır. Bunlar Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'dur. Yine, ülkemizde üç farklı ideolojiyi temsilen üç farklı memur konfederasyonu bulunmaktadır. Bunlar Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonu, Memur Sendikaları Konfederasyonu ve Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu'dur. Her bir memur konfederasyonuna bağlı olmak üzere üç farklı eğitim sendikası söz etmek mümkündür. Bunlar Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Çalışanları Sendikası (Türk Eğitim-Sen), Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen) ve Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası'dır. Söz konusu konfederasyonlar ve sendikalar arasındaki bağlantılar bu çalışmanın önemli bir kısmını oluşturmaktadır.

Tarihi geçmişi 1990'lara dayanan memur sendikalarının en önemli kısmını eğitim sendikaları oluşturmaktadır. Eğitim sendikaları içinde kadın üyelerin payı, eğitim sektöründeki kadınların payına oranla pek iç açıcı değildir. Dahası, kadın üyelerin sendikal faaliyetlere katılım düzeyi, erkek üyelerin katılım düzeyinden düşüktür. Bu düşüklüğün, elbette örgütsel ve toplumsal nedenleri vardır. Söz konusu nedenler çoğu zaman, başka nedenlerle iç içe geçerek karmaşık bir yapı oluşturur. Bununla birlikte, sendikal faaliyetlere katılımı engelleyen nedenlerin saptanması, sendikaların amaçlarının gerçekleşmesi bakımından hayati önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın ana konusunu, sendika üyesi olduğu halde sendikanın faaliyetlerine uzak duran kadın çalışanların bu davranışlarının altında yatan temel sosyolojik faktörlerin tespit edilmesi oluşturmaktadır. Söz konusu sosyolojik

faktörlerin medeni durum, yaş, doğum yerinin veya ikamet edilen yerin köy-kasaba-şehir olması, çocuk sahibi olma durumu gibi demografik nedenler ile sendikal örgütler ve cinsiyet kültüründen kaynaklanan nedenlerden oluştuğu düşünülmektedir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde önce sendikaların tanımı, unsurları, türleri gibi genel bilgilere yer verilmiş, sonra da dünyada ve Türkiye’de sendikacılık hareketinin gelişimi açıklanarak Türkiye’de işçi ve memurların sendikal örgütlenme biçimleri ve sendikaların siyaset kurumuyla ilişkisi irdelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde konu biraz daha özelleştirilerek, Türkiye’de eğitim sendikaları üzerinde durulmuştur. Türkiye’deki üç eğitim sendikasının (Eğitim-Sen, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim Bir-Sen) toplumsal cinsiyetle ilgili sahip oldukları genel düşünce ve bununla ilintili olarak uygulamaya çalıştıkları politikalar bu bölümün temel konusunu oluşturmaktadır. Bu bağlamda, her üç sendikanın tüzüklerinde kadın çalışanlarla ilgili ifadeler toplumsal cinsiyet bakımından değerlendirilmiş ve farklı örgütlenme düzeylerinde kadın çalışanların temsil edilip edilmediği incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümü, araştırma bulgularının değerlendirildiği kısımdır. Bu bölümde önce çalışmanın metodolojisi hakkında bilgi verilmiş, sonra, varsayımların doğruluğunu test etmek üzere bulgulara yer verilmiştir. Bulgular, sendika üyesi kadınların demografik özellikleri, sendikal bağlılık ve katılım düzeyleri ile bu düzeyler üzerinde etkili olduğu düşünülen faktörlere ilişkindir. Söz konusu faktörler, sendika yönetimi ve sendika binasıyla ilgili özelliklerden kaynaklanan nedenleri ve toplumsal cinsiyet kültüründen kaynaklanan nedenleri kapsamaktadır.



## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **SENDİKA VE SENDİKACILIK**

Dünyada sendikal hareketin başlangıcı ve gelişimi farklı dönemlere rastlamaktadır. Sendikaların kurulmasından itibaren sendikacılık anlayışlarında da dönemsel farklılıklar oluşmuştur. Dolayısıyla, dünyanın farklı ülkelerinde ve farklı dönemlerinde ortaya çıkan sendikal yaklaşımlar sendikal hareketin gelişimi için alternatif yollar sunmuştur. Bu bölümde, sendikal hareketin başlangıcı, gelişen sendikacılık anlayışları ve mevcut sendika türleri anlatılmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, dünyada ve Türkiye’de sendikal örgütlenmelerin gelişimi incelenmiş ve özellikle de ülkemizde kurulan sendikal örgütlenmelerin ve bu örgütlenmelerin siyasi partilerle olan ilişkileri ortaya konmaya çalışılmıştır.

#### **1. SENDİKA: KAVRAM, İŞLEV, UNSUR**

Bu çalışmanın konusunu oluşturan eğitim sendikalarına üye kadın çalışanların sendikaya bakışlarını ve örgütlenme bilinçlerini anlayabilmek için öncelikle sendika kavramının irdelenmesi gerekmektedir. Sendikanın nasıl tanımlandığı ve sendikanın diğer örgütlenmeler karşısında nasıl tavır alması gerektiği konusu bu bakımdan büyük bir önem arz etmektedir.

##### **1.1. SENDİKANIN TANIMI VE İŞLEVİ**

Sendika kavramı köken olarak eski Yunan ve Roma hukukuna dayanmaktadır. Roma ve Yunan Hukuk sitemlerinde rastlanan "syndic" terimi bir birliğin (sitenin) temsilini sağlamakla görevli kimseleri ifade eder. "Syndicat" terimi ise "syndic" in fonksiyonlarını ve bu fonksiyonların uygulanmasını ifade etmek için kullanılmıştır" (Işık, 1962:73).

Günümüzde İtalyan, Fransız ve İspanyol hukuklarında birbirine benzer anlamda kullanılan "syndicat", "sindicato", "sindacato" terimleri meslek birliklerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Türk hukukunda da meslek birliklerini ifade etmek

üzere Fransızcadan dilimize geçen "sendika" terimi kullanılmaktadır (Şahlanan, 1995:1). Yani İtalyan, Fransız, İspanyol ve Türk hukukunda sendika, hem işçilerin hem de işverenlerin oluşturduğu meslek birliklerini ifade ederken; İngiltere, Almanya<sup>1</sup> ve ABD'de işçi ve işveren birlikleri farklı terimlerle ifade edilmektedir (Demir, 1999:3).

Sezgin Kızılcıkel ve Yaşar Erjem (1996:467) sendikayı mesleksi bir kuruluş olarak tanımlamış ve bu kuruluşun amacını herhangi bir meslek ya da sanat dalındaki işçi ve işverenlerin ortak olan ekonomik ve kültürel çıkarlarını korumak ve geliştirmek olarak ifade etmişlerdir. Cahit Talas'a göre (1975:1) ise sendika, bir yandan üyelerinin çalışma hayatında karşılaştıkları koşulları iyileştirme ve geliştirme amacı güderken, diğer yandan üyelerin yaşam koşullarını da gözlemlemektedir

Can Tuncay'ın da ifade ettiği üzere (1999:3), tüm bu tanımlardan güçlenmek için birleşmenin ve dayanışmanın gerekli olduğu çıkarılabilir. Bu bağlamda sendikaların, çalışanların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları çözmeye, çalışanların sosyal ve ekonomik durumlarını düzeltme gibi bir işleve sahip oldukları anlaşılmaktadır. Nitekim, Sidney ve Beatrice Webb'in sendikacılık kuramına göre, buhar makinesinin, fabrika sisteminin ve fabrika hayatının beraberinde getirdiği emeği sömüren kötü koşullar, sendikaların ve sendikalaşma fikrinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Ünsal, 2003:5-7). Anıl Çeçen'e göre (1970:23), sendikalaşma süreci sosyal bir olgu ve bir öğretiy olarak Marx'ın sınıf savaşı olarak adlandırdığı dönemi ifade etmektedir ve bu bağlamda sendikalar da, bir endüstri dalındaki işçilerin kendi hak ve çıkarlarını korumak için kurdukları örgütlerdir.

Çalışanların kendi hak ve çıkarlarını korumak amacıyla dayanışma içinde olmaları T.C. Anayasası'nda da desteklenmiştir. Söz konusu anayasanın 51. maddesinin 1. fıkrasında "Çalışanlar (değişiklikten önce işçiler ifadesi yer almaktaydı) ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir" denilmek suretiyle sendikaların işlevlerine yönelik atıfta bulunulmuştur. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda sendika "İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini

korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzeli kişiliğe sahip kuruluş” olarak tanımlanmaktadır (SK, md.2). Bu kanunda da sendikanın işlevlerine dikkat çekilmektedir.

Konfederasyon ve federasyon, sendikaların üst düzey örgütlenmeleri olup birbirinden farklı anlamlara sahiptir. Federasyonlar, çoğunlukla, farklı yörelerde olup aynı meslekte veya işkolunda örgütlenen sendikaların üst örgütü olarak işlev görmektedirken; konfederasyon, çoğunlukla, tüm mesleklerin, bölgelerin, işyerlerinin ve işkollarındaki kuruluşların ulusal örgütlenmesi niteliğindedir. 1961 Anayasası ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu’nun yürürlükte olduğu dönemde Türkiye’de üst kuruluş olarak, federasyon ve konfederasyon belirlenmişti. Ancak günümüzde, hem çalışanlar hem de işverenler için yalnızca konfederasyon üst kuruluş olarak işlevini devam ettirmektedir. Kanun koyucu gerek 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda (md.2) gerekse Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nda (KGSK, md.3) üst kuruluş olarak sadece konfederasyonu öngörmüştür.

## 1.2. SENDİKANIN UNSURLARI

Sendika, tanımında da ifade edildiği gibi, hem işverenler hem de işçiler için bir hak ve menfaat koruma ve geliştirme mekanizmasıdır. Bu mekanizma yasal zeminde belli yasalar ile korunmakta ve bazı sınırlamalar getirmektedir. Bu bağlamda, sendikal örgütlenmeler yasalar tarafından belirlenen amaçlar doğrultusunda hiç bir kuruma, örgütlenmeye ve iktidara bağlı kalmaksızın işlevlerini yerine getirmek durumundadır. Bu açıdan sendikaların taşımak zorunda oldukları özellikler büyük bir öneme sahiptir.

### 1.2.1. Ortak Amaç

Anayasanın 51. maddesinde ve Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesinde sendikaların ortak bir amaca sahip olduğu ve dolayısıyla sendikaların, işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek gibi bir yükümlülüğü olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte anayasanın 53. maddesinde, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal

durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları belirtilerek, sendikaların asıl amacı vurgulanmıştır (Demircioğlu ve Centel, 2002:187). Bu sınırlamalar çerçevesinde Haluk Hadi Sümer'in de belirttiği gibi (1993:137), üyelerin ortak hak ve çıkarlarını korumak için sendika kurmak ancak çalışma ilişkileri içerisinde mümkündür.

Cevdet İlhan Günay (1999:134), sendikaların çalışma ilişkileri çerçevesi ile sınırlı bırakılmasını eleştirmektedir. Ona göre sendikalar, üyelerinin yararlarını gözetirken ve geliştirirken toplumu da ilgilendiren sosyal işlevden uzaklaşmaktadırlar. Oysa günümüzde sendikaların, yalnızca işçi ve işveren kesimi arasındaki çıkar çatışmasını çözmekle kalmayıp, toplumun sosyal ve ekonomik açıdan karşılaştıkları sorunları çözmek için de önemli görevler üstlenmesi gerekmektedir. Zira Tuncay'ın da belirttiği gibi (1999:14), batı toplumlarında sendikalar, hem sosyal hem de siyasal yaşamda baskı grupları olarak çalışmaktadırlar.

Sendikaların işçi ve işverenlerin ortak hak ve çıkarlarını koruma zorunluluğu olması, onları diğer dernek ya da ticari ortaklık gibi oluşumlardan ayırmaktadır. Sendikaların bu "ortak amaç"ın dışına çıkmaları, ticaret yapmaları ve elde ettikleri geliri üyelerine dağıtmaları yasaklanmıştır (SK, md.39). Sendikaların amaçları doğrultusunda getirilen bu sınırlama, öğretilerde amacın özelleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Günay, 1999:135).

### **1.2.2. Serbestçe Kurulabilme**

Gerek T.C. Anayasası, gerekse 2821 sayılı Sendikalar Kanunu sendikaların, idari izne tabi olmadan serbestçe kurulabileceğini öngörmektedir (SK, md.6). Bununla birlikte, sendika kurucusu olmayı sınırlandıran bazı kısıtların olduğu da söylenebilir. Örneğin; Türk vatandaşı olmak, medeni hakları kullanmaya ehil olmak ve sendikaların kurulacağı işkolunda en az bir yıl fiilen çalışıyor olmak, Türkçe okur-yazar olmak, kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş olmak gibi (SK, md.5).

Sendikaların serbestçe kurulabilme özelliği çerçevesinde, devletin girişimi ya da zorlaması gibi bir durum söz konusu olamaz. Tuncay'ın da belirttiği gibi

(1999:14), Almanya ve İtalya'nın belli dönemlerinde devletin zoruyla kurulan zorunlu örgütler, sendika özelliğine sahip değillerdir. Buradan anlaşılacağı üzere, sendikal örgütlenmelerde özgür irade ve gönüllü olma sendikacılığın temel öğeleridir ve sendikalar kuruluş amaçları gereği, sendikayı oluşturan üyelerin iradeleri dışında dışarıdan başka bir iradeyi kabul etmemektedirler. Yani "kanunla kurulan, üyeliğin zorunlu olduğu ve kurulu bulunduğu meslekte tekel olarak bulunan kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşu olan; Barolar, Mühendis ve Mimar Odaları, Tabipler Odası, Ticaret ve Sanayi Odaları gibi kuruluşlar da sendika sayılmazlar" (Çelik, 1998:18).

### **1.2.3. Bağımsızlık**

Bilindiği üzere, sendikal örgütlenmelerin doğmasının temel nedeni, işverenlerin ve işçilerin içinde buldukları çalışma ortamlarında yaşadıkları ekonomik sıkıntılar, çalışma şartlarının olumsuzluğu ve mesleki haksızlıklardır. Bir anlamda sendikalar mevcut koşullara karşı olan örgütlenmelerdir. Bu bağlamda, sendikal örgütlenmelerin herhangi bir kuruma, partiye ya da örgütlenmeye bağlı ve bağımlı olması beklenemez. Dolayısıyla, sendikaların hangi kurumlara ve örgütlenmelere karşı bağımsız olması gerektiği konusu büyük önem arz etmektedir.

#### **1.2.3.1. Devlete Karşı Bağımsızlık**

Sendikalar, işçilerin ve işverenlerin haklarını ve çıkarlarını bir yandan birbirlerine karşı korurken, diğer yandan devlete karşı korumak durumundadır. Bu yüzden devletin herhangi bir etkisi ve zorlaması olmaksızın kurulan sendikalar, hem yönetimlerinde hem de faaliyetlerinde yasama, yürütme ve yargı organlarına karşı bağımsız olmak zorundadırlar (Eyrenci, 1984:23). Sendikalar yönetim konusunda devletin etkisi altında kalırsa, özgür sendikacılığın temel ilkelerinden olan serbestçe kurulabilme ilkesi anlamını kaybetmiş olur. Bağımsız ve özgür sendikacılık çağdaş demokrasinin bir gereği olmakla birlikte; yalnızca ekonomik ve sosyal hakların değil, siyasal demokraside temel hak ve özgürlüklerin de savunucusu olmak zorundadır (Kapani, 1970:250).

Çağdaş demokrasilerde özgür sendikacılık tamamlayıcı bir unsur işlevine sahipken (Tuncay, 1999:15), baskıcı rejimlerde sendikalar, bağımlı hale gelmektedir. Baskıcı rejimler iktidarı ele geçirdikleri zaman, ilk önce bağımsız sendikacılığı ortadan kaldırmayı hedeflemektedirler (Tuncay, 1999:15). Bu bağlamda, sendikalar ve devlet arasındaki ilişkilerin niteliğine göre sendikaların özgürlüğü olumlu ya da olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu durum sendikaların özgürlüğü ilkesini yıkmakta ve sendikal çeşitliliğe olumsuz etki etmektedir. Bu noktadan bakıldığında Nuri Çelik'in de ifade ettiği üzere (1998:29), tek başına iktidarda olan ve devleti temsil eden partiler tarafından baskı altına alınan ve yönlendirilen kuruluşların gerçek anlamda sendika sayılamayacakları söylenebilir. Bu çerçevede Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel (1999:238) ülkelerin ve yönetimlerin işleyişlerinin farklılığına dikkat çekmektedirler. Onlara göre, ülkelerin gerek sosyal ve ekonomik koşulları gerekse yönetim şekillerindeki farklılık, sendikaların devlete karşı bağımsızlığını farklı düzenlemelerle şekillendirmektedir.

Sendikanın devlete karşı olan bağımsızlığı kanunlarla da güvence altına alınmıştır. Buna göre genel ve katma bütçeli idarelerle mahalli idareler ve bunlara bağlı sabit ve döner sermayeli kurumlar, sermayesinin tamamı devlet tarafından ödenerek kurulan iktisadi kuruluş ve kurumlar ile devlet destekli bankalar, sigorta şirketleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve siyasi partiler sendika ve konfederasyonlara mali yardım ve bağışta bulunamadıkları gibi sendika ve konfederasyonlar da bu yardım ve bağışları kabul edemezler (SK, md.40/II).

#### 1.2.3.2. Siyasi Partilere Karşı Bağımsızlık

Sendikaların, üyelerinin ortak hak ve çıkarlarını gözetebilmesi için siyasi partilerden bağımsız olması ve herhangi bir parti ile siyasi ilişkisi olmaması gerekmektedir. Ancak burada sözü geçen durum sendikaların belli bir dünya ve siyasi görüşlerine sahip olmaması gerektiği değildir. Aksine sendikaların, verdikleri mücadelede üyelerinin haklarını korurken siyasetten soyutlanmaları mümkün değildir. Bu bağlamda, Tuncay'ın da vurguladığı üzere (1999:15), çalışma hayatına ilişkin konular ile siyasi konuları birbirinden kesin sınırlarla ayırmanın çoğu zaman imkansız olduğu söylenebilir.

1982 Anayasası ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda sendikaların, siyasi faaliyetlerde bulunmasının yasaklandığı görülmektedir. Ancak, bu yasaklar 4121 sayılı kanun ve 4277 sayılı kanun ile Sendikalar Kanunu'ndan çıkarılmıştır. Kaldırılan bu yasaklar ile sendikaların siyasi partilere karşı bağımsızlığı ilkesi anlamını yitirmemiş; hatta sendikaları ortak menfaatlerin korunması noktasında etkili hale getirmiş ve siyasi partilere karşı güçlendirmiştir (Çelik, 1998:295). Sendikalara siyaset yasağı hükmü kaldırıldıktan sonra Sendikalar Kanunu'nun 37. maddesi 4277 sayılı kanun ile değiştirilmiştir. Bu kanuna göre, "sendikalar ve konfederasyonlar, amaçları dışında faaliyette bulunamazlar. Siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar" (SK, md.37/II, Değişik fıkra: 26/06/1997-4277/2 md.). Bu maddeden de anlaşılacağı üzere sendikalar, ancak üyelerinin hakları ve çıkarları çerçevesinde siyasetle ilişkili olabilirler; bunun dışında, siyasi partilerin sendika ve konfederasyonlara bağış ve yardımda bulunmaları da yasaklanmıştır (SK, md.40/II).

#### 1.2.3.3. İşçi ve İşveren Sendikalarının Karşılıklı Bağımsızlıkları

İşçi sendikaları, üyelerinin haklarını ve çıkarlarını işverenlere ve devlet politikalarına karşı korurken; işveren sendikaları da, üyelerinin haklarını işçilere ve devlete karşı korumaktadır. İşçi sendikalarının işveren sendikalarına bağımlı olması durumunda, korunması ve geliştirilmesi gereken üye hakları mücadelesi amacına ulaşamaz. Dolayısıyla, sendikaların devlete ve siyasi partilere olduğu kadar, işçi sendikalarının işveren sendikalarına, işveren sendikalarının da işçi sendikalarına karşı bağımsız olmaları gerekmektedir (Tuncay, 1999:16). Bunun en doğal nedeni ise işçi sendikalarını oluşturan kitlenin işçiler; işveren sendikalarını oluşturan kitlenin ise işverenler olmasıdır. Bu noktada, "sendikaların saflığı ilkesi" (Şahlanan, 1995:5) ortaya çıkmaktadır; yani, sendikalar yalnızca işçilerin ve işverenlerin bir araya gelmesi ile kurulan ve karşı kuruluşların üyeliğine kapalı olan özel hukuk tüzel kişileridir (Narmanlıoğlu, 2001:68).

İşçiler ve işverenlerin karşılıklı bağımsızlıkları kanunla da belirlenmektedir. Bu kanuna göre, "İşçiler ve işçi sendika ve konfederasyonları bu kanun veya diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarına; işverenler ve işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamazlar; gerek doğrudan doğruya, gerek

temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler vasıtasıyla biri diğerinin kurulmasına, idare ve faaliyetine müdahalede bulunamazlar" (SK, md.38/I). Bununla birlikte, işçi ve işveren sendikalarının karşılıklı olarak bağış ve yardım almaları da yasaklanmıştır (SK, md.40/IV-V). Bu yasalar ile amaçlanan sarı sendikacılığın yani işverenin maddi desteği ile kurulan ve işverenin kontrolü altında sendikal faaliyetlerde bulunan sendikacılık türünün önüne geçmektir (Çelik, 2000:300).

#### 1.2.3.4. Diğer Kuruluşlara Karşı Bağımsızlık

Sendikalar Kanunu'nun 58. maddesinde "dil, ırk, din ve mezhep ayrımı yaratmak amaçları güden" sendikaların kapatılacağı belirtilmektedir (SK, md.58/I). Bununla birlikte, Sendikalar Kanunu'nun 40. maddesine göre "işçi sendika ve konfederasyonları, işverenlerden, bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarından, esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarından, derneklerden, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış alamazlar" (SK, md.40/IV,V). Buradan da anlaşılacağı üzere, sendikalar, sendikaların bağımsızlığı ilkesi çerçevesinde tüm kurum ve kuruluşlardan bağımsız olarak üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak zorundadırlar.

#### 1.2.4. Demokratik Esaslara Uygunluk

Sendikalar, işçilerin ve işverenlerin haklarının korunması noktasında demokrasi ve demokratik ortam gerektiren kuruluşlardır. Bu bağlamda, toplumun büyük kesimini ilgilendiren ekonomik ve sosyal konularda söz sahibi olduklarından dolayı, sendikalar demokratik toplumun olmazsa olmazlarından. Sendikalar, kuruluşundan iç işleyişine, diğer kurum ve kuruluşlarla ilişkisine değin demokratik esasları temel alması gerekmektedir. Ancak gerek çalışma ve toplum hayatında üstlendikleri düzenleyici ve dengeleyici rollerine ve gerekse demokratik toplum düzeni içindeki işlevlerine rağmen, bu gücün her zaman için kötüye kullanılması mümkün görünmektedir (Tuncay, 1999:17).



Anayasa'nın 4709 sayılı kanununun 51. maddesi kapsamında sendikaların tüzüklerinin ve yönetmeliklerinin, demokratik esaslara uygunluğu güvence altına alınmıştır. Buna göre "Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, cumhuriyetin temel niteliklerine demokrasi esaslarına aykırı olamaz" (md.51). Bu madde ile hem sendikaların iç işleyişlerinin demokratik olması, hem de sendikaların devletin düzenini bozacak faaliyetlerden kaçınmasının sağlanması amaçlanmaktadır.

İngiliz Hukuku'nda olduğu gibi Türk Hukuku'nda da sendikaların demokratik ilkelere ve Türkiye Cumhuriyeti'nin niteliklerine uygun çalışmalar yürütmesi gerekmektedir (Tuncay, 1999:17). Bu ilkeler kapsamında sendika tüzükleri, genel kurulları oluştururken ve genel kurula katılacak delegeleri belirlerken tüzükte yer alan hükümleri temel almak zorundadır (SK, md.10).

#### **1.2.5. Özel Hukuk Tüzel Kişiliği**

Sendika ve üst kuruluşlarına kamu hukuku alanına giren bazı yetkiler verilmiş olsa da, serbest irade ile kurulma, kuruluş ve işleyiş açısından devlete karşı bağımsız olma özelliklerinden dolayı sendikalar, özel hukuk tüzel kişisi olarak var olmaktadır (Tunçomağ, 1979:366). Böylece, sendika "devamlılık gösteren, varlığı üyelerinin değişmesinden etkilenmeyen, üyelerinden bağımsız" ayrı bir ada sahip tüzel kişilik olarak kabul edilmektedir (Çelik, 2000:302).

Devletin idari ve mali denetiminin sendikalar üzerinde sağlanmış olması, üyelerinin hak ve çıkarlarını devlete ve sosyal rakiplere karşı korumak için sendikaların sahip oldukları kamu hukuku niteliğindeki yetkilerine ters düşmemektedir (Tunçomağ ve Centel, 1999:237-238). Bununla birlikte, Sendikalar Kanunu'nda hüküm bulunmaması durumunda, Medeni Kanun ve Dernekler Kanunu'nun Sendikalar Kanunu'na ters düşmeyecek hükümlerinin uygulanması öngörülmektedir (SK, md.63). Buradan da anlaşılacağı üzere sendikaların özel hukuk tüzel kişisi olduğu bu madde ile desteklenmektedir (Çelik, 2000:294).

İngiltere'de olduğu gibi bazı batı ülkelerinde sendikalar tüzel kişiliğe sahip değilken, tüzel kişiliklerin sahip oldukları tüm haklardan yararlanmaktadırlar (Tuncay, 1999:18). Ülkemizde ise özel hukuk tüzel kişiliği, şubelere ve bölge

şubelerine olmasa da, sendikalara ve üst kuruluş niteliğindeki konfederasyonlara tanınmıştır. Ancak bu hukuki kişilik gereği, sendikalar farklı şubelerdeki farklı üyeleri adına dava açabilmekte, toplu iş sözleşmesi yapabilmekte ve grev/lokavt kararı alıp uygulayabilmektedirler (Akyiğit, 2002:264).

## **2. SENDİKA TÜRLERİ**

Bilindiği gibi, işçi ve kamu görevlisi statüsünde çalışanların farklı sendikaların çatısı altında örgütlenmesi zorunluluğu vardır. İşçiler, kurdukları sendikalar aracılığı ile onlara işveren kurumların ve kuruluşların karşısında haklarını ve çıkarlarını korumak durumundadırlar. Aynı şekilde, kamu görevlilerinin kurdukları sendikalar devlete ve devlete bağlı kurum ve kuruluşlara karşı çalışanlarının hak ve çıkarlarını korumaktadırlar. İşveren sendikaları ise işçi olarak çalıştırdıkları çalışanlara karşı kendi hak ve çıkarlarını gözetmektedirler. Bu bağlamda, her üç sendika türünün görevlerinin, işlevlerinin ve sınırlılıklarının irdelenmesi gerekmektedir.

### **2.1. İŞÇİ SENDİKALARI**

İşçi sendikaları, işçilerin açık ve gizli ihtiyaçlarına cevap vermek, içinde buldukları durum ve ortama göre işçilerin çıkarlarını korumak, çalışma şartlarını iyileştirerek işçilerin üretkenliklerini ve verimliliklerini artırmak için kurulan örgütlerdir. Gelişmiş ekonomilerde işçi sendikalarının ekonomik, siyasal ve toplumsal rolleri vardır. Bu çerçevede, işveren karşısında işçilerin pazarlık güçlerini arttırmak, işçilere ekonomik eşitlik ve güvence sağlamak, özel olarak işletme gelirinden, genel olarak da milli hasıladan işçilerin daha fazla para alması amaçlanmaktadır (Yücel, 1980:86).

Sendikalar Kanunu'nun 3. maddesine göre "İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur". Yine Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesine göre "İşçi, hizmet akdine dayanarak çalışanlara denilir".

Sendika kurucusu olabilmek "Türk vatandaşı olmayı" gerektirmektedir (SK, md.5). Akyiğit bu hükmün sendikanın insan hakkı olma özelliği ve Avrupa Birliğinin belirlediği standartlar ile örtüşmediğini belirterek eleştirmektedir (2002:35). Yine Sendikalar Kanunu'na göre, sendika kurucusu olabilmek için sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışıyor olmak ve Türkçe okur-yazar olmak gerekmektedir. Bununla birlikte, kasten işlenen bir suç, bir yıl ya da bir yıldan fazla hapis cezasına çarptırılma, devletin güvenliğine karşı işlenen suçlar, dolandırıcılık ve sahtecilik gibi suçlar sendika kurucu olabilmeye engel olmaktadır (SK, md.5). İşçi sendikası kurabilmek için yukarda da belirtildiği üzere o işkolunda fiilen çalışır olmak şart koşulmuş; böylece deneyimi olmayan işçilerin ve o işkolundaki mevcut sorunlarla ilgili bilgisi olmayan kişilerin sendika kurmasına engel olunmak istenmiştir (Tuncay, 1999:36).

Sendikalar Kanunu'nda işçi sendikası kurabilmek için en az kaç kurucusu olması gerektiği belirtilmemektedir. Ancak Sendikalar Kanunu'nun 63. maddesinde yer alan "İşçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonları hakkında, bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde Medeni Kanun ve Dernekler Kanununun bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır" ibaresi ile en az 7 kişinin bir araya gelmesinin tüzel kişiliğin kazanılması için yeterli olduğu ima edilmiştir (SK, md.63). Ayrıca, ilk genel kurulda sendika zorunlu organlarına üye seçimi yapılması gerektiği için (SK, md.7/16) o tarihe kadar sendika üye sayısının, zorunlu organlardaki en az üye sayısı toplamına çıkartılması gerekmektedir (Tunçomağ, 1999:36).

Sendika Kanunu'nun 3. maddesine göre sendikaya üye olmak isteyen bir işçi çalıştığı iş kolunda kurulu olan sendikaya üye olmak zorundadır (SK, md.3/1). Bununla birlikte, aynı anda yarım günlük mesailerle iki ayrı işkolunda çalışan bir işçinin, ayrı iki iş kolunda kurulu bulunan sendikalara üye olmasında hukuken bir engel yer almamaktadır (Tunçomağ, 1999:60). Yani Sendika Kanunu, iki farklı iş kolundaki sendikalara aynı anda üye olma hakkını kısıtlamamaktadır. Ancak, bir üyenin aynı işkolunda farklı iki sendikaya üye olması yasaklanmıştır (Şahlanan, 1995:158).

Yücel, işçi sendikalarının zaman zaman toplumda ekonomik anlamda sıkıntılar yaratabileceğini öne sürmektedir. Ona göre, işçi sendikaları, işveren

sendikaları karşısında işgücünün tek satıcısı haline gelebilir ve buna bağlı olarak yaşanabilecek uyuşmazlık ekonomiyi etkileyebilir. Bunun yanı sıra, işçi sendikaları yeni teknolojileri kullanmaya direnebilirler (Yücel, 1980:87). Bu durum sonuç olarak işçi ve işveren arasında doğrudan ve dolaylı olarak ekonomide karşılıklı sıkıntılar yaratacaktır.

## 2.2. İŞVEREN SENDİKALARI

İşveren sendikaları, işçi sendikalarının gerçekleştirilmesi mümkün olmayan taleplerinden korunmak, üretim kapasitesini düzenleyerek, pazar paylaşımı yaparak, satış fiyatlarını belirleyerek adil olmayan rekabeti engellemek için işverenler tarafından kurulan sendikalardır. Ayrıca işveren sendikaları, hükümete ekonomik-mali-çalışma ve sosyal politika konularında işverenlerin görüşlerini iletme, kamuoyunu etkilemek için faaliyet göstermek gibi konuları da amaçlarına dâhil etmişlerdir (Tokol, 2000:57). Özetle, işveren sendikaları kendi çıkarlarını korumakla ve içinde buldukları durumu iyileştirmekle yükümlüdür.

Sendikalar Kanunu'na göre, işveren sendikaları, işkolu esasına göre bu işkolundaki işverenler tarafından kurulur ve Türkiye'de faaliyet gösterir. Ancak, kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyet göstermesi gerekmemektedir (SK, md.3). İşçi sendikaları için geçerli olan Türk vatandaşı olma, Türkçe okur-yazar olma gibi şartlar işveren sendikaları için de geçerli sayılmıştır. Ayrıca işverenin tanımı Sendikalar Kanunu'nda şu şekilde yapılmıştır: "İşveren, işçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına denilir" (SK, md.2). Burada önemli olan bir diğer hüküm ise, işveren sendikası kurucularının hem işverenden hem de işveren vekilinden olabilmesidir. Çünkü işveren vekilleri bu kanun kapsamında işveren olarak görülmektedirler (SK, md.2). Aynı zamanda tüzel kişi işveren ile gerçek kişi işveren, işveren sendikası kurucuları arasında yer alabilmektedir (Tuncay, 1999:36-37). Sendikalar Kanunu'na göre işveren vekili, işveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarını temsilen tüm işletmeden sorumlu olup, işletmelerin idaresinde yetkili olanlara denmektedir (SK, md.2).

İşveren sendikası kurmak için gerekli sayı noktasında kanunda bir boşluk olduğu için Tuncay'a göre (1999:37), Dernekler Kanunu'nda yer alan en az yedi kişi işveren ya da vekili koşulunun aranması gerekmektedir. Bu kurucu kişiler tüzel ya da gerçek kişi olabilirken, işveren sendikası kurucularının 18 yaşını doldurması gerekmektedir.

Yücel (1980:90), işçi sendikalarında olduğu gibi işveren sendikalarının da bazı olumsuz durumlar yaratabileceğini ifade etmektedir. Ona göre, emek arzının, yani mevcut işçi sayısının çok olduğu, durumlarda işveren sendikaları çalışma koşullarını, ücretleri ve çalışma saatlerini kendi istediği biçimde belirleme hakkına sahip olabilir. Böylece işçi sendikaları, greve yönelebilir ya da lokavt durumu oluşabilir. Bu durum da, ekonomiyi olumsuz bir şekilde etkiler. Diğer bir olumsuz durum ise, yeni teknolojileri tedbir almadan uygulayabilecek olan işveren sendikalarının, çalışma hayatına olumsuz etkilerde bulunma ihtimalidir.

### 2.3. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI

Kamu görevlileri ya da memurlar bağlı oldukları devlet kurumlarına göre farklı tanımlanmaktadır. Sadece "kamu görevlisi" kavramı yasalar için yeterli olmamaktadır. Dolayısıyla, kamu görevlisi nedir kimlere denir konusu büyük bir öneme sahiptir. Bununla birlikte, kamu görevlilerinin ya da memurların dünyada ve Türkiye'de hangi sendikal haklara sahip olduğu ve ne gibi farklılıkların olduğu önem arz etmektedir. Ayrıca dünyada ve Türkiye'de kamu görevlilerinin, toplu sözleşme ve grev haklarına sahip olup olmadıkları ile ilgili ayrıntılı bir incelemeye gerek duyulmaktadır.

#### 2.3.1. Kamu Görevlisi (Memur) Tanımı

1982 Anayasası'nda kamu görevlilerinin yapması gereken işler tanımlanırken kamu görevlisi tanımlanmamıştır (Gözler, 2003:558). Ancak idare hukukunda kamu görevlisi tanımı yapılırken dar anlamda kamu görevlisi ve geniş anlamda kamu görevlisi olmak üzere ikili bir ayırım yapılmıştır. Kemal Gözler ise kamu

görevlilerini, kapsam konusunda en geniş, geniş, dar ve en dar anlamda olarak dört grupta incelemiştir.

Buna göre geniş anlamda kamu görevlisi tanımı, kamu tüzel kişilerinde çalışan ve kamu hukukuna bağlı olan herkesi içine alırken; özel hukuka bağlı olarak çalışan işçiler bu tanıma girmemektedir (Gözler, 2003:554). Cihan Kanlıgöz (1993:180-181) ise en geniş anlamda kamu görevlisini, farklı kamu kuruluşlarında çalışan ve hukuki pozisyonları birbirinden farklı olan tüm çalışanlar olarak tanımlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında, kamuya ait bir fabrikada çalışan işçi de, cumhurbaşkanı da kamu görevlisi olarak tanımlanmaktadır (Günday, 2003:504). Şeref Gözübüyük'e göre (1999:159), kamu hizmeti gören herkes kamu görevlisi sayılamaz.

Dar anlamda kamu görevlisi tanımı konusunda farklı görüşler yer almakla birlikte; dar anlamda kamu görevlisi tanımının anlam ve içeriğinin Anayasanın 128/1. maddesi çerçevesinde belirlenmesi gerektiği hususu ortak kabul edilen görüştür (Gözübüyük ve Akıllıoğlu, 1992:146; Günday, 1992:130). Anayasa, 128. maddede "dar anlamda kamu görevlilerinin memurlar ve öteki kamu görevlilerinden oluştuğunu kabul etmekte ve ister Devlette olsun, ister kamu iktisadi teşebbüsleri ya da öteki kamu tüzel kişilerinde, genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevlerin Kamu Hukuku kurallarına tâbi olan memurlar veya öteki kamu görevlilerince yürütülmesini öngörmektedir." (Günday, 1992:130-131). Bu bağlamda, dar anlamda kamu görevlisi tanımı, devletin siyasal yapısını oluşturan çalışanları ve kamu hukukuna bağlı olarak çalışan görevlileri kapsamaktadır. Bununla birlikte; Anayasa'nın 128. maddesinde belirtildiği üzere memurlar haricinde dar anlamda kamu görevlisi kapsamına hâkim ve savcılar, askerler, üniversite öğretim üyeleri gibi farklı personel rejimine ve kamu hukukuna bağlı olarak çalışan kamu görevlileri de girmektedir (Gözübüyük ve Akıllıoğlu, 1992:146).

Kamu tüzel kişilerinde mesleki bir sıfatla ücretli ve kamu hukukuna bağlı olarak çalışan görevliler dar anlamda kamu görevlileri tanımı kapsamına girmektedir. Mesleki sıfatla çalışma ibaresi, cumhurbaşkanının, başbakanın, bakanların, milletvekillerinin, belediye başkanlarının, belediye meclis üyelerinin, il genel meclisi üyelerinin, muhtarların, köy ihtiyar meclisi üyelerinin kamu görevlisi olarak

tanımlanmasını engellemektedir ve bu bağlamda dar anlamda kamu görevlisi tanımının içine memurlar ve idari hizmet sözleşmesiyle çalışan sözleşmeli personel girmektedir. Gözler'in (2005:234-235) en dar anlamda kamu görevlisi tanımı ise yalnızca memurları kapsamakta ve sözleşmeli personel bu tanımın içine girmemektedir. Ayrıca, bir kişinin kamu görevlisi sayılabilmesi için hem bir kamu tüzel kişisine kamu hukuku ile bağlı olması hem de istihdam edilmesi gerekir.

1982 Anayasası 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda ve Türk Ceza Kanunu'nun 279. maddesinde memur, "Devamlı veya muvakkat, ücretsiz veya ücretli, ihtiyari veya mecburi olarak tesrii, idari veya adli bir amme vazifesi gören kimseler" şeklinde ifade edilmektedir. Bu içeriği geniş tanımla, kamu görevlisi tanımının yapıldığı da açıkça görülmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde ise "mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler memurdur" şeklinde memur tanımı yapılmaktadır. Buna göre Gözübüyük ve Tan'ın (1998:164) da vurguladığı üzere memurlar, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerinde çalışırken, genel idare esaslarına göre kamu hizmetlerini yürütürler; memurların görevleri aslidir ve süreklidir.

### **2.3.2. Dünyada Kamu Görevlileri Sendikacılığı**

Sanayi toplumu, çalışan kesimin haklarını ve çıkarlarını korumak amacıyla kurdukları sendikal örgütlenmelerin bir başlangıç noktası olmuştur. Ancak kamu görevlileri uzun bir süre örgütlenme ihtiyacı hissetmemişler; dolayısıyla kamu görevlileri sendikacılığı, işçi sendikacılığı kadar etkili olamamıştır. Kamu görevlileri sendikacılığının geride kalmasının nedenlerinden biri, memurluk rejiminin ayrıcalıklı ve özel bir rejim olarak görülmesidir. Gelişmemiş her toplumda ayrıcalıklı olan memurluk, en sağlam ve garanti geçim kaynağı olarak görüldüğü için kamu görevlileri çok uzun bir süre örgütlenme ihtiyacı duymamışlardır (Tutum, 1979:197). Bununla birlikte, tarihsel süreçte devlet, Tanrının yeryüzündeki karşılığı olan krallar ve padişahlar tarafından yönetildiği için halk, devletin bir hata yapabileceğini düşünmemiş ve hak arama çabası içerisine girmemiştir. Ancak devleti oluşturan

öğelerin insanlardan ve toplumsal ilişkilerden bağımsız olmadığı düşüncesi (Işıklı, 2002:10-11), devlet için çalışan kesimin sendikalaşmasına önyak olmuştur.

Kapitalist topluma özgü güçlü sınıfların ortaya çıkmasıyla birlikte, kamu görevlilerinin sahip oldukları ayrıcalıklar azalmaya başlamıştır. Memurluk belli bir kesimin elinde olmaktan çıkmış, daha geniş halk kitlesine yayılmıştır. Aynı zamanda devlet, topluma sunmak durumunda olduğu toplumsal hizmetleri arttırırken, buna paralel olarak, kamu görevlisi sayısında artış yaşanmış ve bu sayı artışı, kamu görevlilerinin toplum içerisindeki ayrıcalığını yok ederek memurların üst sınıftan orta sınıfa düşmesine neden olmuştur (Işıklı, 2002:10-11). Bu bağlamda, söz konusu değişimi yaşayan kamu görevlileri daha iyi hizmet verebilmek, daha iyi kazanç sağlamak, toplumsal, mesleki ve kültürel haklarını korumak adına geç de olsa sendikal olarak örgütlenmeye başlamışlardır.

Mesleki ve toplumsal amaca sahip olan kamu görevlileri sendikaları, öncelikle mesleki alanda haklarını ararken çalışanlarının sorunlarını çözmeye çalışırlar. Bunun yanı sıra, kamu görevlileri sendikaları, adaletli bir ekonomik, siyasal ve sosyal düzen oluşturulmasına destek olurlar (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1995:365). Bu temel amacın yanı sıra, kamu görevlileri sendikaları kamu görevlileri arasında mesleki ve sosyal dayanışmayı kurmaya yardımcı olurken; kamu görevlilerinin iş yerlerinde güvence altında olmalarını sağlarlar (Kocaoğlu, 1990:12). Kamu görevlilerinin yaşadığı sıkıntıları topluma duyurarak yönetsel hataları düzeltmek ve çalışanların iş yerlerindeki motivasyonunu arttırmak da kamu görevlileri sendikalarının amaçları arasında yer almaktadır.

Tarihte ilk kez, kamu görevlilerinin sendikal faaliyetleri 1840 yılında Almanya'da başlamıştır. 1949 Alman Anayasası'na göre, çalışma koşullarını geliştirmek ve ekonomik çıkarlarını korumak amacıyla her mesleğe örgütlenme hakkı tanınmıştır (Kobaoğlu, 1978:223). 1 Eylül 1953 tarihli Almanya Federal Memurlar Kanunu kapsamında kamu görevlilerine mesleki birlik ve dernek kurma hakkı tanınmıştır (Kalkandelen, 1968:29). Amerika Birleşik Devletleri'nde memurlar ilk kez 1890 yılında bir posta işletmesinde örgütlenmiş ve Amerikan kongresi 1917 yılında bu örgütlenmeyi kabul etmiştir (Tortop, 1994:79). Amerika'da kurulan kamu görevlileri sendikaları, Tortop'un da ifade ettiği üzere (1994:79), çalışma koşullarının



düzeltilmesini, kamu görevlilerinin çıkarları ile ilgili yeni yasaların çıkartılmasını ve çalışanlar için daha iyi hizmet koşullarının sağlanmasını amaçlamaktadırlar.

İngiltere'de 1871 yılında çıkartılan Sendikalar Kanunu ile sendikacılık tanınmış olmasına rağmen devlet personelinin sendikalaşması 1906 yılında başlamış ve 1927'de çıkartılan Sendikalar Kanunu ile diğer devlet memurlarına sendika hakkı tanınmıştır (Kalkandelen, 1968:43). Fransa'da ise 18. yüzyılda farklı meslek grupları arasında yardımlaşma birlikleri oluşmaya başlamış ancak ilk kez 1894 yılında kamu görevlilerine sendika hakkı tanınmıştır (Kalkandelen, 1968:25). Ancak, kurulan örgütler yardımlaşma işlevinin ötesine geçmemiş olsa da, 1946 yılında başlayacak olan sendikalaşma hareketlerinin temellerini oluşturmuştur. 1946 yılında çıkarılan yasa ile devlet memurlarının sendikal hakları ilk kez güvence altına alınmıştır. 1960 yılından itibaren memur sendikacılığı dünya çapında yaygınlaşmıştır (Lefranc ve Sülker, 1966:21-29).

Kamu görevlilerine, kimi ülkelerde sınırlı ya da sınırsız sendikal haklar tanınırken; kimi yerlerde ise, hiç bir şekilde sendikalaşma hakkı tanınmamıştır. Bu kapsamda, 1983-1994 yılları arası Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Uzmanlar Komisyonu, dünya çapında incelemeler yapmış ve kamu görevlilerine tanınan farklı sendikal hak yasalarını değerlendirerek ülkeleri sendika hakkını tanıyan ülkeler, sendika hakkını tanımayan ülkeler, kimi görevliler için istisna ve sınırlamalar tanıyan ülkeler ve sendikal amaçlı dernek hakkı tanıyan ülkeler olmak üzere dört kısma ayırmıştır (Gülmez, 1996:50).

Dünyada işçi-memur ayırımına gitmeden tüm çalışanlara sendika hakkı tanıyan Arjantin, İsveç, Küba gibi ülkeler olduğu gibi; memurlara, işçilere ya da diğer çalışanlara uygulanan düzenlemelerden farklı düzenlemeler yaparak sendikal haklar tanıyan ABD, Danimarka, Fransa gibi ülkeler de vardır. Bununla birlikte, Malezya ve Singapur gibi bazı ülkelerde sendika hakkı her memura verilmemektedir. Bazı iş kolunda çalışan memurlara bu hak tanınırken, diğerleri bu haktan mahrum bırakılabilmektedir. Paraguay, Guatemala ve Venezuela gibi ülkelerde ise kamu görevlilerine sendika hakkı değil, derneklerde örgütlenebilme hakkı verilmiştir ve bu derneklerde yapılan çalışmalar, sosyal ve kültürel bir içeriğe sahiptir (Gülmez, 1996:51-53).

Dünyada kamu görevlilerine sendika hakkı tanımayan ülkeler de yer almaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1999'da yayımlanmış olduğu rapora göre Ekvator, Bolivya, Tayland, Nijerya ve Nikaragua kamu görevlilerine sendika hakkı tanımamaktadır (Yokuş, 2001:2-3).

Sendika hakkı ile aynı öneme sahip grev hakkı çoğu ülkede sınırlı bir şekilde tanınmış ya da tamamen yasaklanmıştır. Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'na göre grev "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına" denir (KGSK, md.25). Sendikal hakların en üst düzeyde tanındığı ve her çalışma kolunda örgütlenmenin en iyi olduğu ülke İsveç'tir. Polis ve ordu mensupları da dâhil olmak üzere, devlet memurlarına örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları tanınmıştır. Bununla birlikte, İspanya, Kıbrıs, Yunanistan gibi ülkelerde de grev hakkı tanınmıştır; ancak Fransa, İngiltere ve İtalya gibi ülkelerde ise grev hakkına hizmetlerin aksaması noktasında belli kısıtlamalar getirilmiştir (Gülmez, 1996:105-123). Arjantin, İsrail, Romanya gibi ülkelerde ise grev hakkı anayasal düzeyde tanınmıştır. Diğer taraftan sosyalist ülkelerin yanı sıra Suriye, Lübnan, İsviçre, Hindistan gibi ülkeler grev hakkını yasaklamışlardır (Gülmez, 1996:125-126). Grev hakkını tanıyan ülkelerin belirlediği grev kapsamı ve ilkeleri doğal olarak ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir.

Sendikal haklar tanınan kamu görevlilerine, grev hakkı kadar toplu iş sözleşmesi hakkının verilmesi de büyük önem taşımaktadır. Toplu iş sözleşmesi, "hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir" (Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, md.2). Toplu sözleşme süresince toplu pazarlık da yapılmaktadır. Toplu pazarlık, Ali Çubuk'un da belirttiği üzere (1986:115), işveren veya işveren teşekkülleri ile işçileri temsil eden sendikalar arasında mevcut çalışma şartlarının belirlenmesi ve düzeltilmesi için toplu sözleşme süresince yapılan görüşmelerdir. Kamu görevlilerinden çok daha önce işçi ve işverenler toplu sözleşme hakkından yararlanmaya başlamışlardır. Kamu görevlilerine sendikalaşma hakkının verilmesiyle

birlikte örgütlenmeler hızla yaygınlaşmıştır. Bu süreçte kamu görevlilerinin ve temsil edildikleri sendikaların devlet üzerindeki baskısı artmıştır. Bunun sonucu olarak da kamu görevlilerinin tek taraflı toplu sözleşme olanağı ortadan kalkmıştır (Çubuk, 1986: 26).

ABD (federal düzeyde), İngiltere, Kanada, İtalya, Fransa gibi ülkeler kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanıyan ülkeler arasında yer almaktadır. İsveç'te ise herhangi bir konu sınırlaması yapılmaksızın tüm kamu personeline toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Bu da İsveç'in toplu sözleşme konusunda ne kadar gelişmiş olduğunu göstermektedir. Norveç de polis ve askerler dışında tüm kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanımıştır (Serim, 1995:114).

### **2.3.3. Türkiye'de Kamu Görevlilerinin Sendika, Grev Ve Toplu Sözleşme Hakkı**

Cumhuriyet tarihi süresince, 1960'lara kadar kamu görevlileri (memurlar) bakımından sendikal örgütlenmeler olmamakla birlikte, kamu görevlileri cemiyet, dernek ve birlik biçiminde örgütlenmişlerdir. 1961 Anayasası'nın 46. maddesi "işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlileri" ne de öncesinde izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma hakkını tanımıştır (Ünsal, 1997:121). 1965 yılında çıkarılan 624 sayılı yasa ile Devlet Personeli Sendikaları Kanunu çıkarılmış ve kamu görevlilerine grev ve toplu sözleşme hakkı dışında sadece örgütlenme hakkı verilmiştir (Koç, 2003:103). Bu kanunun ardından kamu görevlilerinin çok büyük bir kısmının üye olduğu toplam 658 sendika kurulmuştur. Günümüze kadar varlığını Eğitim-Sen'de sürdürmeye devam eden TÖS de bu sendikal örgütlenmelerden biridir. Ancak 12 Mart 1971 darbesiyle kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesi yasaklanmış ve tüm sendikalar kapatılmıştır.

12 Eylül Anayasası'nın yasal boşluklarından yararlanarak kurulan Kamu Görevlileri Sendikaları, 25.06.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kanunla yasal dayanağa kavuşmuşlardır (Işıklı, 2003:13). ABD'de ve Danimarka'da olduğu gibi Türkiye'de de, kamu görevlileri ve işçilerin sahip olduğu sendikal haklar farklı yasalarla düzenlenmiştir. Öncelikle Türkiye'de iş kolu esasına göre sendikalaşmak yasalarla

zorunlu hale getirilmiş olup, memurlar Gülmez'in de ifade ettiği üzere (1996:59). "mesleki kategoriler, çalıştıkları kuruluşlar ve bölümler" kapsamında ayrı olarak örgütlenmek zorunda kalmışlardır. Dünyada pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de memurlara sendika hakkı tanınmış olsa da, grev ve toplu sözleşme hakkı tanınmamış ve herhangi bir yaptırım gücü olmayan toplu görüşme hakkı verilmiştir (Gülmez, 1996:55; Işıklı, 2003:13). Ancak, Türkiye, kamu görevlilerine grev hakkını yasaklamış olduğu halde Uluslararası Çalışma Örgütü, Türkiye'yi grev hakkını yasaklayan ülkeler listesine dâhil etmemiştir. Çünkü Türkiye, 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi'ni kabul etmemiştir (Gülmez, 1996:125-126). Ayrıca Türkiye'de silahlı kuvvetlere, polise, kolluk kuvvetlerine ve yönetim-denetim görevi yapanlara sendika hakkı tanınmamıştır (Gülmez, 1996:56).

2012 yılında çıkarılan Kamu Görevlileri Toplu Sözleşme Kanunu ile kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanındı; ancak yasada yer alan 8. maddeye göre toplu sözleşmenin taraflarını, kamu işvereni ve bağlı sendikaların üye sayısı en fazla olan kamu görevlileri sendikaları konfederasyonu oluşturmaktadır (md.8). Yine bu madde kapsamında "kamu işvereni heyeti, kamu görevlileri toplu sözleşmelerinden sorumlu Devlet Bakanının başkanlığında, Başbakanlık, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine ve Devlet Planlama Teşkilatı'nın Müsteşarları ile TÜİK, Devlet Personel ve SGK Başkanlarından; taraf konfederasyon heyeti, konfederasyonun genel başkanının başkanlığında hizmet kollarında yetkili bağlı sendikalarının genel başkanları ile konfederasyon tarafından belirlenecek diğer temsilcilerden oluşur" (KGTSK, md.29).

2012 yılında memurlara tanınan toplu sözleşme hakkının aslında gerçek bir sözleşme hakkından uzak olduğu söylenebilir. Çünkü toplu sözleşme taraflarının üye sayısı fazla olan yetkili sendika ve konfederasyonlardan oluşması nedeniyle, diğer mevcut sendika ve konfederasyonlarının bu sözleşmelerde temsil edilemeyecekleri açıktır. Ayrıca KGTSK'nın 29. maddesine göre, Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti 15 temsilciden oluşur ve bağlı sendikaların toplam üye sayısının en fazla olduğu konfederasyonun belirleyeceği bir temsilci Heyet Başkanı olur. Geri kalan 14 temsilci ise Türkiye'de en fazla üyeye sahip memur sendikalarının belirlediği

temsilcilerden oluşur. Türkiye'de sarı sendikacılık anlayışının yaygın olduğu düşünüldüğünde, iktidar ile iktidar yanlısı bir memur konfederasyonu ve sendikasının yapacağı toplu sözleşmenin ne ölçüde kamu görevlilerinin yararına bir sözleşme olduğu konusunun tartışmalı olduğu anlaşılacaktır.

### **3. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK**

Çalışmanın bu kısmında, dünyada ve Türkiye'de tarihten bu yana sendikal sürece katkıda bulunmuş sendikacılık hareketleri ve anlayışları ele alınacaktır. Dünyada ve Türkiye'de sendikal örgütlenmelerin bugünkü durumlarını analiz edebilmek için sendikacılık tarihine yakından bakmak önem arz etmektedir.

#### **3.1. DÜNYADA SENDİKACILIK HAREKETİ**

Türkiye'deki mevcut sendikal anlayışları ve örgütlenmeleri anlayabilmek için dünyada var olan sendikacılık anlayışlarının ayrıntılı olarak incelenmesi gerekmektedir. Dünyanın farklı yerlerinde farklı dönemlerde uzun süre varlık göstermiş her tür sendikacılık anlayışının Türkiye'deki sendikal örgütlenmeler üzerinde de önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bu bağlamda, dünyadaki sendikal anlayışlar Türkiye'de yer alan sendikal anlayışları anlamamıza ışık tutacaktır.

##### **3.1.1. Muhafazakâr ve Reformist Sendikacılık**

Muhafazakâr ve reformist sendikacılık anlayışı kapsamında aslında birbirinden farklı üç sendikacılık tarzı bu bölümde ele alınmaktadır. İngiliz sendikacılığı, Amerikan sendikacılığı ve Hıristiyan sendikacılığı her ne kadar muhafazakâr ve reformist özelliklere sahip olsa da kendi içlerinde çok farklı özellikler barındırmaktadır. Her üç sendikacılık örneklerinin Türkiye'de de görülüyor olması, bu konunun derinleştirilmesini gerektirmektedir.

### 3.1.1.1. İngiliz Sendikacılığı

Sendikal hareketin ortaya çıkışı, sanayileşme ve demokrasinin eş zamanlı varlığı ile ancak gerçekleşebilir ve bu iki önemli koşulun bir araya geldiği ilk ülke İngiltere'dir (Tokol, 1984:221). Sendikalaşmanın temelini oluşturan ve toplumsal sınıflaşmaya neden olan Sanayi Devrimi, ilk olarak İngiltere'yi etkilemiştir. Sanayi Devrimi'ne bağlı olarak üretim ilişkilerinde ortaya çıkan değişiklikler, hem toplumsal gelişmenin hem de sendikal hareketin temelini oluşturmuştur (Işıklı, 2005:127-128). Sanayi Devrimi öncesinde çalışma hayatı loncalar tarafından denetlenmekteydi (Yücel, 1980:221) ve üretim yapısındaki geleneksellik ve kapalılık, loncalarda kalfaların ustalara karşı mutlak bağımlılığını gerektirmekteydi (Ekin, 1989:6-7, Demircioğlu, 1987:61). Sanayi Devrimi ile birlikte gelen piyasa koşullarındaki bu değişim, ustaların, çırakların haklarını ve ücret konusundaki sözleşmeleri yok saymaya neden olmuştur. Buna bağlı olarak da kalfalar "Dostluk Dernekleri" ve "Meslek Kulüpleri" kurma sürecine girmişlerdir (Yücel, 1980:96-97).

Sanayi devrimi ile başlayan fabrika üretimi, liberal kapitalizmi beraberinde getirmiştir. İngiltere'de ortaya çıkan ilk liberal-kapitalist teorisyenler, işçi birlikleri konusunda olumsuz düşüncelere sahiptiler. Bu teorisyenler, sendikaların hem tüketici, hem de işveren için zararlı olduğunu düşünmekteydiler. Hatta bu teorisyenlerden bir kısmı sendikaların, işçinin bireysel özgürlüğüne aykırı kurumlar olduğunu ileri sürmüşlerdir (Erkovan, 1974:8). Ancak, işçiler uzun ve zorlu mücadelelerle direnişlerini sürdürmüşler ve topluca hareket etmişlerdir. İşçilerin bu direnişleri İngiliz hükümetini kaygılandırmış ve 1799-1800 yıllarında işçi birliklerinin kurulmasını yasaklayan "Birleşme Yasaları" (Combination Acts) çıkarılmıştır. Ancak bu yasalar sendikaların kurulmasını ve grevleri engelleyememiştir. 1807 yılında Preston'da marangozlar, 1813 yılında fiçi imalatında çalışan işçiler yardımlaşma dernekleri kurmuşlardır (Pala, 1970:17, Yücel, 1980:96-97). 1800'lü yılların başında vasıflı işçiler arasında örgütlenme çalışmaları hızla devam ederken, 1830'lu yıllarda İngiltere'de sendikacılık hareketi Robert Owen'ın düşüncelerinden etkilenmiş ve yeni bir sürece girmiştir (Ekin, 1989:79).

İngiliz sendikacılığında ortaya çıkan Owenizm hareketi, “İngiltere’de sosyalizmin ilk önemli örneği” olmakla birlikte “ütopyacı” bir özelliğe sahip olduğu belirtilmektedir. Owen’a göre malların değeri, bu mallar için ortaya konan emeğe bağlıdır ve bu görüş İngiliz sosyalist işçi hareketlerini etkilemiştir. Owenizm hareketi, işçi sorunlarının çözümü sürecinde işçilerden çok şey beklememiştir; çünkü o dönemde işçi sınıfı henüz bir güç haline gelmemiştir. Robert Owen, “... iktisadi sonuçların sağlanmasında siyasal metotların kullanılmasını şüpheyle karşıladığı” için işçilerin sorunlarının çözümünde siyasal hareketi reddeder (akt. Işıklı, 2005:139).

1824 yılında İngiltere’de sendika kurma hakkının verilmesiyle birlikte Robert Owen, 1833 yılında “Üretici Sınıfların Büyük Milli Manevi Birliği” (Grand National Moral Union kurulmasına ön ayak olmuştur. Owen’a göre, yeni sosyal düzen ancak “barışçı bir genel grev” ile getirilebilir. Owenizm hareketinin en önemli özelliği ortaya koyduğu mücadele yöntemleri arasında “sınıf çatışması, başkaldırma ve hatta kısmi grev fikri” yer almamaktadır. Tek yöntem olarak gördüğü barışçı genel grevde, ona göre en büyük desteği “diğer sınıfların iyi niyetli insanları” verecektir. 1834 yılında Grand Union hareketi, işverenlerin yoğun baskısı sebebiyle sona ermiş ve Owenci sendikacılık girişiminin bu başarısızlığı "işçileri, ütopyizmden arınmış amaçlara yönelmeye ve daha gerçekçi yöntemler aramaya" itmiştir (Işıklı, 2005:140-141).

Owenizm hareketinin başarısız olması ile birlikte, 1837-1848 yılları arasında Chartizm hareketi varlığını sürdürmüştür. Chartizm hareketi, Owenizm'in aksine, işçi sınıfına sınıf fikrini ve sendikal harekette "siyasi eylemin" gerekli olduğunu kabul ettirmiştir. Chartizm hareketi 1838, 1842 ve 1848 olmak üzere üç farklı tarihte canlanarak (Işıklı, 2005:141) varlığını devam ettirmeye çalışmıştır. Bu hareket genel olarak, tüm yurttaşlara oy hakkı verilmesinde, seçim bölgeleri arasında eşitliğin sağlanmasında, seçimlerde gizli oylama yapılması hususunda, milletvekilli adaylığı için ödenen vergilerin kaldırılmasında ve işçilerin çalışma saatlerinin günde on saat olarak belirlenmesi konusunda ciddi adımlar atmıştır (Lefranc ve Sülker, 1966:10). Bu üç dönemde de Parlamento Chartistlerin tüm bu taleplerini reddetmiştir.

Chartizm hareketi, başarısız olması sebebiyle, 1848 yılında tamamen bitmiştir. Söz konusu başarısızlığın en önemli sebebi, bu hareketin vasıfsız işçiler

arasında yaygın olmasına karşın denetimin vasıflı işçilerde olmasıdır. Bu durum vasıflı ve yüksek ücretli işçilerin vasıfsız işçiler ile yeterince birlik olamamasına yol açmıştır. Bununla birlikte, Chartizm hareketinin başarısızlığı "bütünlüğü olan bir teoriden yoksun" oluşuna da bağlanmaktadır (Işıklı, 2005:144-145).

Belli bir iş koluna yönelik ilk sendika 1851 yılında makine ustaları tarafından kurulmuştur. Birleşik Makine Ustaları Sendikası adıyla kurulan bu sendika merkezden denetlenen ilk ulusal sendika olma özelliğini taşımaktadır. Bu sendika, yöntem olarak mevcut sistemi ortadan kaldırmaktansa, sistemle uyum içerisinde çalışmayı benimsemiştir. Bu bağlamda işçilerin kısa vadeli ekonomik menfaatlerini korumayı hedeflemiştir (Yücel, 1980:101-102).

1860 yılından itibaren bu tip sendikalar yaygınlaşmaya başlamıştır. Taş işçileri, duvar işçileri ve diğer iş kollarındaki işçiler büyük ulusal sendikalar kurmuşlardır. Aynı zamanda, bugün de varlığını koruyan İşçi Sendikaları Kongresi 1868 yılında, 118 000 işçi üyeye sahip 34 sendika temsilcisinin bir araya gelmesi ile kurulmuştur (Yücel, 1980:103-106). 1867 yılında sendikal hareketi anlamak adına bir Kraliyet Komisyonu görevlendirilmiş ve bunun sonucunda 1871'de yeni bir sendikalar yasası çıkartılmıştır. Yeni yasa, İngiliz sendikacılığında yeni bir dönem olması açısından büyük bir öneme sahiptir. 1871'den sonra sendikaların etkinliklerini düzenleyen ve denetleyen pek çok yasa çıkarılmıştır (Ekin, 1989:78). Çıkarılan bu yasalar, sendikalara tüzel kişilik kazanma hakkını ve grev hakkını vermiş; bununla birlikte, sendika fonlarının yasal olarak korunmasını da sağlamıştır (Talas, 1976:188).

1876-1888 yılları arası İngiltere'nin büyük bir krize girdiği bir dönemdir. Bu kriz, hem vasıfsız hem de vasıflı işçileri olumsuz bir şekilde etkilemiştir. Krizin yaratmış olduğu olumsuzluklar yüzünden ülkede pek çok grev yapılmıştır; ancak, başarılı olunamamıştır. Ayrıca çoğu sendika kapanmış, bir kısmı da gelir kaynaklarını ve üyelerini kaybetmiştir. 1880'lerin sonlarına doğru, ekonomik kriz sebebiyle bazı sendikacılar Karl Marx'ın düşüncelerini benimsemeye başlamışlardır. Bu bağlamda Marxist sendikacılar, işçilerin siyasi iktidarı ele geçirerek üretim araçlarının mülkiyetinin topluma mal edilmesini amaçlamışlardır. Bununla birlikte, ülkenin sahip olduğu servetten herkesin eşit şekilde yararlanmasını hedeflemişlerdir.



İlk grev, kadın kibrit işçileri tarafından yapılmıştır. Sonrasında ise, benzin işçileri ve Londra Liman İşçileri grev başlatmışlardır. Yapılan grevlerin tümü başarılı olmuş ve bu grevler vasıfsız işçileri örgütleyen sendikaların kurulmasının önünü açmıştır (Yücel, 1980:106-109). Buna rağmen, Işıklı (2005:158) Marxizm'in İngiltere'de sendikaların siyasal eylemini devrimci çizgiye yöneltmekte başarılı olamadıklarını savunmaktadır. Çünkü burjuva olan bir ülkenin proletaryasının da burjuvalaşması söz konusudur (Marx, Engels, 1955:110).

İngiltere'nin krizde olduğu süreçte, 1883 yılında Prof. Thomas Davidson'un etkisiyle Fabian Cemiyeti kurulmuştur. Bu cemiyet, bir orta sınıf aydınları örgütüdür. Fabiancılık da Fabian Cemiyeti tarafından benimsenen ve öne sürülen bir doktrindir. Temel felsefesi faydacılık, ılımlılık ve tavizciliktir. Fabiancılık, sosyalizmi savunurken, Marx'tan ayrılmaktadır. Marx, değerlerin nedeni ve ölçüsü olarak emeği görürken; Fabianlar faydayı temel alırlar. Ayrıca, Fabianlar hangi sınıftan olursa olsun sosyalizmin insanlar için iyi bir düzen olduğunu herkese kanıtlarıyla anlatmaya çalışmışlardır. Bu bağlamda, Fabianların sosyalizmi kabul ettirmek adına insanları ikna etme yöntemine başvurduklarını da görmekteyiz. Bununla birlikte, Marxist sosyalizmde proletarya öne çıkarken; Fabian sosyalizmde sınıf ayrımının olmadığını da görmekteyiz. Fabianlar, kapitalist düzenin yarattığı eşitsizliklerin ve bozuklukların kooperatifleşme ile ortadan kaldırılabilceğini savunmaktadırlar. Fabianlar toplu pazarlığa büyük önem vermişlerdir. Bununla birlikte, sınıfsal ayrım yapmadıkları için, devletin sınıfsal bir taraf olmasının da söz konusu olmayacağını savunmuşlar ve böylece daha eşit bir gelir dağılımının mümkün olacağına inanmışlardır (Işıklı, 2005:159-160).

Bu dönemde işçi sendikaları güçlenmiş ve bağımsız bir siyasal işçi partisi kurma noktasına gelmişlerdir. Sınıf karşıtı olan Fabianlar, bir işçi partisinin kurulmasına sıcak bakmıyorlardı; ancak 1893 yılında ILP'nin (Independent Labour Party-Bağımsız İşçi Partisi) kurulması ile birlikte Fabianlar bu partiye dahil oldular ve partinin teorisyeni haline geldiler. 1906 yılında ise ILP-Fabian ortak komitesi kuruldu (Işıklı, 2005:161-162). Cole'un da vurguladığı üzere "Fabianlar, ILP'yi Marxist ilkelerden ve devrimci yönelişlerden uzak tutmakta, ılımlı ve tedrici (gradualist) yollara sevk etmekte ve kapitalist düzen içinde çözümler aramaya

yönelmekteydiler (akt. Işıklı, 2005:162). Genelde bakılacak olursa, Bağımsız İşçi Partisi'nin ideolojik olarak temelde Fabiancılık hareketinden etkilendiği söylenebilir. İşçi Partisi'nin temeli olan Labour Representation Committee'nin ilk genel sekreterinin Fabian Cemiyeti'nin üyesi olması da bu durumu kanıtlar niteliktedir. Bugün bile İşçi Partisi'nde ve İngiliz işçi sendikalarında Fabianların etkisi ve varlığı hâlâ devam etmektedir (Işıklı, 2005:163).

### 3.1.1.2. Amerikan Sendikacılığı

Amerika Birleşik Devletleri'nde hâkim sendikacılık anlayışı sadece Amerika'ya özgü olup diğer ülkelerdeki sendikacılık anlayışı ile benzerlik göstermez. Amerikan tarzı sendikacılığın en önemli özelliği sınıf bilincinin zayıf olması (Işıklı, 2005:226) ve buna bağlı olarak siyasal partilerle ve siyasal eylemle doğrudan ilişkiye girmemesidir. İngiltere'de sendikaların aktif siyasetle iç içe olmasına rağmen ki İngiltere'de de siyasal eylemler bütünüyle sınıf bilincine bağlanamaz (Işıklı, 2005:226), ABD'de sendikalar, aktif siyasetten uzak durmayı ve tek bir siyasal partiye bağlanmayı tercih etmemişlerdir. ABD'de sınıf sendikacılığı yapılmamasının bazı nedenleri vardır. Mustafa Kemal Erkovan'a göre (1974:12-13), bunun en önemli nedeni bu ülkenin çok geniş topraklara ve zengin doğal kaynaklara sahip olması ve buna bağlı olarak insanlar arasında ekonomik bölüşümde çatışmacı yollara başvurulmasına gerek kalmamasıdır. Yücel'e göre ise (1980:131-132), Amerika'da sosyal ve ekonomik standartlar işçilerde sınıf bilincinin oluşmasına engel olmuştur; işçiler, mücadelelerinde doktriner değil pragmatik bir yol seçmişlerdir.

Amerika'da toplu iş sözleşmeleri işkolu esasına göre değil, iş yeri esasına göre yapılmaktadır. Buna bağlı olarak, çeşitli meslek grupları ve etnik gruplar arasında bir dayanışma görülmemektedir (Perlman, 1949:198). Dolayısıyla dayanışmanın olmadığı yerde sınıf bilinci olamaz ve sınıf bilincinin yerini "ücret ve meslek bilinci" alır (akt. Işıklı, 2005:232). ABD'de sendikalar, her seçim döneminde işçilerin çıkarlarını en fazla gözeten partinin yanında olurlar ve bu durum onların sendikal anlamda yararlı olduklarını ya da partiler üstü bir politika izlediklerini göstermektedir. Amerikan sendikacılığının diğer bir özelliği ise, sendikal harekette aydınların önemli bir yere sahip olmamasıdır.

ABD'de modern anlamda ilk sendikalar, Filadelfiya, Boston ve New York kentlerinde 1793-1794 yıllarında kurulmuş olup, işçilerin ekonomik durumunun iyileştirilmesi amaçlanmıştır (Yücel, 1980:123). Amerika'da ilk sendikal işçi örgütleri Emek Şövalyeleri (Knights of Labor) adındaki oluşumlar olmuştur. 1869'da Filadelfiya'da kurulan Emek Şövalyeleri, 1881 yılına kadar en önemli ulusal federasyon olma niteliğini sürdürmüştür. Emek Şövalyeleri'nin sendikal anlayışı, geçici ya da kısa vadeli siyasal amaçlar temeline değil, mevcut sosyo-ekonomik sistemi değiştirebilecek uzun vadeli siyasal amaçlar temeline dayanmaktaydı. Uzun vadeli siyasal amaçların, işçilerin içinde bulunduğu kötü koşulları düzeltebileceği düşüncesi kabul görmüştür (Yücel, 1980:123-126).

Bununla birlikte, 1886 yılında Amerikan İş Federasyonu (American Federation of Labor-AFL) realist sendikacılık görüşü ile kurulmuştur. AFL, herhangi bir siyasi parti ile doğrudan ya da dolaylı ilişkiyi reddetmiş; iş sendikacılığında hedefe ulaşabilmek için siyasal değil, ekonomik mücadele yolunu tercih etmiştir (Erkovan, 1974:14). AFL'ye uzun yıllar başkanlık yapan Samuel Gompers, bir anlamda Amerikan sendika hareketinin sözcüsü haline gelmiş ve sendikal hayatı boyunca sosyalistlere, Marxistlere ve anarko-sendikalistlere karşı mücadele vermiştir (Işıklı, 2005:250-251). Sendikal hareket içerisinde sınıf mücadelesi veren sol akımların Amerikan sendikacılık hareketine sızmasına engel olan Gompers'in sendikal tavrının sınıf bilincinden ne kadar yoksun olduğu da açıkça görülebilmektedir. Gompers'in "dostlarını mükâfatlandır - düşmanlarını cezalandır" (Erkovan, 1974:14) anlayışı kendisinin ve temsil ettiği AFL'nin liberal sendikal tavrını vurgulamaktadır.

1935 yılında kurulan Sanayi Örgütleri Kongresi (Congress of Industrial Organizations-CIO), başta AFL'ye kıyasla daha radikal ve sol bir tavır izlerken; farklı endüstriyel alanlarda sendikaların kurulması ve işverenler tarafından tanınmasından sonra bünyesindeki komünistleri büyük ölçüde uzaklaştırmıştır (Yücel, 1980:138). CIO'yu AFL'den ayıran önemli noktalardan biri, siyasi partilere AFL kadar katı yaklaşmamasıdır. Hatta o dönem Demokrat Parti'ye açıkça destek vermiştir. Bir diğeri ise CIO'nun, AFL gibi sendikacılık hareketine sadece nitelikli işçileri dâhil etmeyip; niteliksiz işçileri de örgütlenmeye çağırmasıdır. Son

olarak, CIO AFL'den farklı olarak meslek sendikacılığı yerine işkolu sendikacılığına yönelmiştir (Işıklı, 2005:260; Yücel, 1980:139).

Amerikan sendikacılık tarihinde sınıf bilinci ile hareket edilmediği, sendikal faaliyetlerde siyaset üstü bir yaklaşım izlendiği bilinmektedir. Ancak bu durum, belli dönemlerde işçi sınıfının sınıf bilinci ile sendika kurduğu gerçeğini değiştirmez. Geleneksel sendikal tavrının dışına çıkmış en önemli hareket 1905'den 1918'e kadar varlığını sürdüren Dünya Sanayi İşçileri Federasyonu'dur (Industrial World Workers-IWW). Madenci sendikalarının oluşturduğu bu federasyon, AFL'nin tarafsızlık politikasını reddederek yeni bir mücadele anlayışı ortaya koymuşlardır (Işıklı, 2005:267) . Bu federasyon kurulurken sosyalist parti ve sendikaların desteği ile kurulmuş ve anarko-sendikalizmi benimsemiştir (Sarıca, 1993:153-154). Anarşizmin felsefesinde her türlü siyasal düzene, otoriteye karşı gelerek hepsini şiddet yoluyla yok etmek ve bireylerarası dayanışmanın esas olduğu bir toplum düzenine varmak hedefi olduğu (Sezal, 1991:21) için, IWW üyeleri ABD'de genel greve giderek ve tahrip edici eylemler uygulayarak sendikal harekete farklı bir yöntem getirmişlerdir. Ancak, IWW hareketi 1918'de bastırılarak Amerikan sendikacılığı, tarafsız dönemine geri dönmüştür (Işıklı, 2005:268).

1929 yılında ekonomik bunalımının başlaması ile birlikte sendikal hareket olumsuz bir döneme girmişse de, 1933'te Roosevelt'in Cumhurbaşkanı olması ile birlikte sendikalar lehine düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. 1935 yılında işçi-işveren ilişkilerinde işçiler lehine bazı haklar sağlayan *Wagner Yasası ve New Deal* (Yeni Düzen) politikası sendikacıları sevindirmiştir (Yücel, 1980:136).

Amerikan sendikacılığı hâlâ sendikal hareketi etkilemeye devam etmektedir. Ancak 1985'den bu yana ABD, dünyanın en borçlu ülkesi haline gelmiştir. Buna bağlı olarak Amerikan sendikaları, iş güvenceleri giderek zayıflayan bir taban üzerinde durmaktadır (Işıklı, 2005:58). Öyle ki, Amerika'da sendikacılık hareketinin genel olarak eski dinamizmini ve heyecanını kaybettiği ve duraklama, hatta gerileme dönemine girdiği söylenebilir (Yücel, 1980:140-141).

### 3.1.1.3. Hıristiyan Sendikacılığı

Hıristiyan sendikacılığı I. Dünya Savaşı sonrası yaygınlaşmaya başlasa da; bu sendikacılık anlayışının temelleri I. Dünya Savaşı öncesi atılmıştır. 1891 yılında Papa 13. Leo'nun Rerum Novarum genelgesini yayımlaması ile birlikte Katolik işçiler Hıristiyan sendikalar kurmaya başlamışlardır (Koç, 2000:13). Katolikliğin toplumsal Magna Carta'sı olarak görülen Rerum Novarum genelgesini yayımlayan Papa 13. Leo, özel mülkiyetin ortadan kalkmasının insanların aslı haklarını ihlal edeceğini savunmaktadır. Dolayısıyla, kitlelerin ekonomik problemlerinin nedeni kapitalizm değil, gözünü hırs bürümüş bir avuç zengindir (Larson, 1987:252). Hıristiyan sendikalarının tüzükleri ve eylemleri Rerum Novarum odaklı oluşturulmuştur. Ancak işçi mücadelesi için kurulmuş olan Hıristiyan sendikaların, "eşitsizliklerin ve ıstırapların gerekliliği" ni savunan bir belgeyi sendikal anlayışlarının merkezine koymaları çok ilgi çekici bir durumdur (Işıklı, 2005:315).

Hıristiyan sendikacılığı 1900 yılından sonra hızlanmaya başlamış ve Hıristiyan sendikalar uluslararası ilişkiler kurmaya başlamışlardır. 1908 yılında ise Hıristiyan sendika konfederasyonları uluslararası düzeyde bir birlik oluşturmak için Zürih'te toplanarak Uluslararası Sendika Sekreterliği'ni kurmuşlardır. O dönemde bu örgütlenmede Almanya ağırlıkta olmak üzere, Hollanda, İtalya, Belçika, Avusturya, İsveç ve İsviçre sendikaları da yer almaktadır (Koç, 2000:13; Işıklı, 2005:288).

Avrupa'da 1920'li yıllarda yaklaşık üç buçuk milyon kişi Hıristiyan sendikalarına üyeydi ve böylece 1920 yılında La Haye'de Uluslararası Hıristiyan İşçi Sendikaları Federasyonu kurabilecek güce ulaşılmış oldu (Işıklı, 2005:288). Yıldırım Koç'un da belirttiği üzere (2000:14), bu örgüt aynı zamanda 15 uluslararası Hıristiyan meslek sekreteriyasının oluşmasına yardımcı olmuştur. 1929'dan itibaren ise, Hıristiyan sendikacılığı Avrupa dışında Kanada ve bazı Güney Amerika ülkelerinde de yaygınlaşmaya başlamıştır. Bazı ülkelerde ise Hıristiyan sendikacılığı kendi içinde bölünmelere uğramıştır. Hıristiyan kitleler, bilindiği üzere, tek bir mezhepten oluşmamaktadır. Hıristiyan sendikacılığın geliştiği ülkelerin çoğunluğunda sendikal örgütlenmeler hem Protestanları hem de Katolikleri temsil etmekteydi. Ancak, Hollanda ve İsviçre'de Katolikler ve Protestanlar farklı sendikalarda örgütlenmişlerdir (Işıklı, 2005:289).

1931 yılında ise Quadragesimo Anno genelgesi yayımlanmıştır. Bu genelge, insanoğlunun daha zengin ve daha refah bir toplumda yaşayabilmesi için kurumlarda reformun ve ahlak anlayışında yeniden düzenlemenin gerekliliğine inanmaktadır (Larson, 1987:269). Bu genelgenin amacını Lefranc şu şekilde ifade etmektedir: "Mesleğin yararına öncelik vermek suretiyle, mesleğin ve üyelerin iyiliğini sağlamak; faaliyeti ulusun hizmetine yönelmiş çeşitli mesleklerle iyi düzenlenmiş bir işbirliği sayesinde topluluğun ortak iyiliği için çalışmak" (Işıklı, 2005:298). Işıklı, Quadragesimo Anno genelgesinin, Rerum Novarum'a göre Hıristiyan sendikacılık anlayışına çok daha yakın olduğunu öne sürmektedir. Çünkü I. Dünya Savaşı öncesinden beri var olan Hıristiyan sendikalar, kilisenin ortaya koyduğu doktrine bağlı bir sendikal hareket izleyeceklerini öne düşünmüşlerdir (Işıklı, 2005:298).

II. Dünya Savaşı öncesinde, Hıristiyan sendikalarının en önemli görevi komünist ve sosyalist akımları yavaşlatmaya çalışmaktır. Bu bağlamda işçilerin komünist ve sosyalist partilere destek vermesi engellenmeye çalışılmıştır. Sosyalist ve komünist sendikacılık anlayışlarının aksine, Hıristiyan sendikacılık anlayışında politik amaçlı grev yer almamaktadır. Dolayısıyla, sendikacılık faaliyetleri işverenler ve işçiler arasında kurulmaya çalışılan uzlaşmacı ve barışçıl politikalardan ibaretti. Bununla birlikte, sendikacılık faaliyetleri kapsamında Hıristiyan sendikacılığı, hükümete ve parlamento da rol biçmiştir. Bu bağlamda Hıristiyan sendikacılığı, var olduğundan beri özellikle de kendi siyasi görüşüne yakın siyasi partilerle işbirliği içerisinde olmuştur (Işıklı, 2005:305). Hıristiyan sendikalara göre devlet bir yandan zayıfı korurken, diğer yandan güçlü olanı frenler, yani bir anlamda devlet onlara göre dengeyi kuran bir mekanizmadır (Işıklı, 2005:318). Özetle, Hıristiyan sendikacılık Marxist ve Leninist sendikacılık anlayışı ile taban tabana zıt bir anlayışa sahiptir.

II. Dünya Savaşı başladıktan sonra, Hıristiyan sendikalar varlıklarını sürdürdükleri ülkelerde dini amaçlarla hareket eden tüm siyasi partileri desteklemişlerdir. Almanya'da Merkez Partisi, Avusturya'da Sosyal Hıristiyan Parti, Belçika'da Hıristiyan Demokrat Parti, İtalya'da Halk Partisi ve Hollanda'da Katolik ve Protestan Partileri savaş süresince desteklenmişlerdir (Işıklı, 2005:305).

Hıristiyan sendikacılığında en ilgi çekici gelişme ise II. Dünya Savaşı'nın son zamanlarında yaşanmıştır. II. Dünya Savaşı ile doğan faşizm, Hıristiyan sendikaları

da ortadan kaldırmaya başlayınca, Hıristiyan sendikalar devrimci sendikalar ile işbirliği yapmak zorunda kalmıştır. Bu bağlamda Fransa'da işgalcilere karşı Genel İş Konfederasyonu (CGT) ile dayanışma içerisine girmişlerdir. Hatta Fransa'nın kurtuluşu için 1944 yılında ilk kez genel greve gitmişlerdir (Işıklı, 2005:308).

Hıristiyan sendikacılığının en önemli özelliklerinden birisi de puliralizmi ortaya çıkarmasıdır. Çünkü Hıristiyan sendikacılık akımı kurulduğundan itibaren, bu sendikacılık anlayışı Hıristiyan işçileri, diğer işçilerden ayrı bir şekilde örgütlemeye çalışmışlardır (Işıklı, 2005:317). Bu durum elbette işçi sınıfında bölünmelere yol açmıştır. Hatta Daniel Deleon'un belirttiği gibi Hıristiyan sendikacılığa göre, "Hıristiyan işçi, kendisini sömüren büyük sanayiciye, Tanrı'ya inanmayan iş arkadaşından daha yakın olmalıdır" (akt. Işıklı, 2005:317).

II. Dünya Savaşı ile birlikte varlık sorunu yaşayan Hıristiyan sendikacılık, savaş sonrası süreçte özellikle Belçika, Lüksemburg, Fransa, İsviçre ve Hollanda'da tekrar gelişmeye başlamıştır. 1946 yılında ise Uluslararası Hıristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu adı ile tekrar var olduğunu kanıtlamıştır (Işıklı, 2005:288-289; Koç, 2000:14). Buna rağmen, Doğu Avrupa ülkelerinde savaş sonrası sosyalist rejim, Hıristiyan sendikaların doğmasına izin vermemiştir.

### **3.1.2. Devrimci ve Enternasyonalist Sendikacılık**

Muhafazakâr ve reformist sendikacılıktan çok farklı yönde bir sendikacılık anlayışı savunan devrimci ve enternasyonalist sendikacılık anlayışı Anarko-Sendikacılığı ve Marxist-Leninist Sendikacılığı kapsamaktadır. Bu kısımda, Türkiye'deki sendikal örgütlenmeler üzerinde de büyük bir etkiye sahip olduğu bilinen Devrimci ve Enternasyonalist Sendikacılık dönemseller olarak incelenecektir.

#### **3.1.2.1. Anarşizm ve Anarko-Sendikacılık**

Anarşizm, sözcük kökeni itibariyle eski Yunancada olumsuzluk bildiren "an" öneki ve "kral, yönetici güç" anlamına gelen "arhe" kelimelerinin birleşmesinden oluşur ve "yöneticisi olmayan toplum yapısı" anlamına gelmektedir. Anarşizmin

sunduğu ideale inanan kişiler ise anarşist olarak anılmaktadır (Paradigma Felsefe Sözlüğü, 2005:100).

Anarşizm, sınıfsal olarak bir işçi sınıfı hareketi ve felsefesi olarak değil, küçük burjuvazi hareketi olarak ortaya çıkmıştır. Anarşistler, ekonomiyi tekellerinde bulunduran tüm politik ve toplumsal baskı sahibi kurumların ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir. Kapitalizmin yarattığı sonuçlar karşısında anarşizmin ve Marxizm'in benzer tavırları olsa da, hem dayandıkları sınıfsal farklılıklar, hem de benimsenen yöntemler ve hedeflenen düzen noktasında birbirlerinden çok farklı oldukları açıkça görülebilmektedir. Anarşistler, hiçbir partiye bağlı olmaksızın ve hiçbir iktidar biçimini hedeflemeksizin mevcut mekanizmayı ele geçirerek parçalayıp ortadan kaldırmak istemektedirler (Işıklı, 2005:338-339).

Mevcut kapitalist düzen yerine anarşistler, toplumun her üyesinin ihtiyaçlarını karşılamak ve toplumsal birlik içinde, ayrıcalıklı azınlıkların çıkarlarını gözetmeden, tüm üretici güçlerin işbirliği içinde, emeğe dayalı özgür işbirliğini sağlamak isterler. Anarşistler, politik ve bürokratik kurumların ruhsuz mekanizmalarına sahip günümüz devlet kuruluşları yerine, birbirine ortak ekonomik ve toplumsal çıkarlarla bağlı olan ve işlerini karşılıklı anlaşma ve serbest bağlantı yoluyla halleden özgür toplulukların federasyonunu isterler (Rocker, 2000:13).

19.yüzyılın sonlarında ve 20.yüzyılın başlarında, Anarko-Sendikalizm, ya da diğer adıyla, İhtilalci Sendikalizm ortaya çıkmıştır. Ayferi Göze'nin ifade ettiği üzere (2000:319-320), İhtilalci sendikalizm, sosyal birim olarak bireyi değil, işçi sendikalarını kabul etmektedir. Çünkü toplum aralarında hiçbir ilişki bulunmayan insanların meydana getirdikleri bir yığın değildir. Toplumda insanlar iş ve çalışma ilişkileri temelinde birlikteliği sürdürmektedirler. Bu bağlamda, iş ilişkileri kuran üreticiler ve emekçiler sendikaları kuracaklar ve sendikalar da üreticiler ve emekçiler gibi toplumun temel yapı taşı sayılacaktır. Toplumun sosyal ve ekonomik sorunlarını çözmeyi, üretim ve tüketimi düzenlemeyi amaçlayan bu toplum düzeninde siyasal kurumlar yer alamayacaktır. Dolayısıyla, bu ekonomik düzen içinde işçi sendikaları toplum hayatına yön veren kuruluşlar olarak toplumdaki yerini alacaktır. Diğer yandan, devrimci eylemde sendikaları ve işçi sınıfını devre dışı bırakan görüşler de bulunmaktadır (Işıklı, 2005:340).



Anarko-sendikalistler, devrim sonrası toplum düzenini belirlerken, her türlü otoriteden arınmış bir gelecek tasarlamakta ve sendikaları "gelecek toplumun temel taşı" olarak görmektedirler (Talas, 1977:39).

Işıklı (2005:344), "anarşizmin babası" olarak bilinen Pierre Joseph Proudhon'un dünya işçi hareketinde çok önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Mülkiyetin hırsızlık olduğunu söyleyen Proudhon'un (1998:54) düşünceleri incelendiğinde, onun aslında "özgürlüğün temeli" olarak nitelendirdiği küçük mülkiyetin değil de, tekelci ve kapitalist mülkiyetin karşısında olduğu anlaşılmaktadır (Işıklı, 2005:344). Proudhon'un anarşizme kattığı en önemli ekonomik teorisi ve önerisi para ile ilgilidir. Bu teoriye göre, karşılıklı işbirliği (mutualizm) ütopyası çerçevesinde insanlar faiz ödemeksizin borç alabildiği takdirde, sömürü ortadan kalkar (Talas, 1969:148; Proudhon, 1998:179).

Mihail Bakunin, Proudhon'dan etkilenmiş ve anarşizmi ve Proudhon'un öğretilerini ekonomik alana doğru genişletmiştir. Bakunin'in anarşizme sunduğu en büyük katkı "tahripçi şiddet" tir. Bakunin de devleti ve otoriteyi reddetmektedir. Hatta 1868 yılında Bern'de Barış ve Özgürlük Birliği Kongresi'nde yaptığı konuşmada reddettiği devlet ve otorite ile ilgili şunları söylemektedir: "Ben bir komünist değilim, çünkü komünizm toplumun tüm kuvvetlerini bir devlette birleştirir ve devlet onu emer; çünkü kaçınılmaz olarak tüm mülkiyetin devletin elinde toplanmasına yol açar, bense devletin yıkılmasını istiyorum; insanları ahlaklı yapmak ve onları medenileştirmek bahanesiyle şimdiye dek onları hep köleleştiren, baskı altına alan, sömüren ve mahveden otorite ilkesinin ve devletin koruyuculuğunun yıkılmasını istiyorum" (Rocker, 2000:19).

Bakunin'in komünist olmadığını ifade etmesi, onun, proleterya diktatörlüğü başta olmak üzere, tüm otoritelere karşı olduğunu bir kez daha vurgulamaktadır. Proudhon'un anarşizmi daha çok Fransa'daki sendikacılık hareketini etkilerken, Bakunin'in anarşizmi İspanya, İtalya, Güney Fransa ve dolaylı şekilde Güney Amerika'daki işçi ve köylü hareketini etkilemiştir (Işıklı, 2005:355). Bununla birlikte, Bakunin (2006:236) Marxist devlet vizyonuna karşı gelmektedir.

George Sorel, Proudhon'un başlattığı ve Bakunin'in temellerini sağlamlaştırdığı anarşizmden yola çıkarak anarko-sendikalist düşünce akımının

önemli yüzlerinden biri haline gelmiştir. Sorel, sendikal harekette genel greve inanmaktadır. Ayrıca Sorel, aydın düşmanlığı ile de bilinmektedir. O dönemde Sorel'in aydın düşmanlığı, anarko-sendikalist önderler tarafından güvensizlikle karşılanmıştır; çünkü Sorel'in kendisi de mühendis ve bir burjuva aydınıdır (Işıklı, 2005:364-365). Her ne kadar aydınları eleştirse de, Sorel'in fikirleri kendi aydın çevresinden öteye geçememiştir. Öyle ki, Woodcock'a göre (2001:42-45), Sorel o dönemde anarşist bir toplum düzeni hayali ile başlayıp, faşizmin teorisyeni haline gelmiştir. Lefranc'in ifade ettiği üzere, Sorel'in aydınlara ve demokrasiye sırt çevirmesi, şiddet saplantısı, azınlığın hareketi ile adımlar atması onu faşizme yönlendirmiştir (akt. Işıklı, 2005:365). Hatta Sorel'in, 1922-1943 yılları arası İtalya başbakanlığını yapan Mussolini üzerinde çok büyük bir etkisi olduğu bilinmektedir.

Anarko-sendikalizm ilk olarak Fransa'da doğmuş olsa da, dünyada anarşizmin en güçlü olduğu ülke İspanya olmuştur. Bunun sebebi, 19. yüzyıl sonlarında İspanya'da gelir dağılımındaki oldukça büyük dengesizlikler ve yoksul, ezilen bir köylü nüfusunun var olmasıdır. Ayrıca İspanya'da anarko-sendikalizm Proudhon'un fikirleri ile yayılmıştır. İtalya, İngiltere, ABD ve Güney Amerika ülkelerinde de anarko-sendikalizm yayılmıştır; ancak bu sendikacılık anlayışı hiç bir ülkede İspanya ve Fransa'da olduğu kadar sendikalar üzerinde etkin olmamıştır. Anarşist hareket bu iki ülkede hızla ilerlemesine karşın, İspanya'da zannedildiği kadar kusursuz ilerlememekteydi (Kern: 2007:239). 1929 yılından itibaren İspanya, Portekiz ve İtalya'da bu anlayışa bağlı örgütlerin ve sendikaların hükümetlerce dağıtılması ile birlikte gizli faaliyetlere başlanmıştır. Almanya'da ise komünist örgütler ile rekabet edemeyen anarko-sendikalist akım sendikal hayattan çekilmiştir (Işıklı, 2005:379-390).

### 3.1.2.2. Marksist-Leninist Sendikacılık

Karl Marx, teknik alanda büyük ilerlemelerin olduğu, insanın pek çok alanda doğa güçlerine hâkim olduğu ve toplumların zenginleştiği bir dönemde yaşamıştır. Ancak, bu ekonomik ve teknolojik alandaki gelişmeler bir süre sonra çalışan kitlelerin giderek biraz daha yoksullaşmalarına ve özgürlüklerini yitirmelerine neden olmuştur. Lefranc'in belirttiği gibi Marxizm, söz konusu liberal devlet düzeni

içerisinde ağır sanayi proletaryasının doğması ile ortaya çıkmış ve bunların çözüm yollarını bulan bir dünya görüşü olmuştur (akt. Göze, 2000:56). Marxizm, ismini Karl Marx'tan alsa da bu teorinin kurucuları arasında Engels de yer almaktadır. Losovski'e göre, Marx'ı, uluslararası işçi hareketinin oluşmasında çok büyük etkileri olan Proudhon, Lassalle ve Bakunin'den ayıran özellik Marx'ın, teorisini içinde bulunduğu sendikal duruma göre değil; gelecekte gerçekleşme potansiyellerini öngörerek belirlemiş olmasıdır (akt. Işıklı, 2005:394). Ayrıca, Bakunin'e göre (2006:178), Marx'ın hedeflediği devlet yapısı mevcut yapılardan farklı değildir ve dolayısıyla iktidarlar sadece el değiştirecektir.

Marx'ın işçi sınıfı, içinde bulunduğu durumu sadece değerlendirmekle kalmaz; işçi, bu olumsuz durumu değiştirmeye çalışır. Bu yöntem, onun devrimci yanını göstermektedir. Marx'ın işçi sınıfına verdiği tarihsel rol ne kadar önemli ise, sendikaların da işçi sınıfının mevcut durumunu değiştirmesi bağlamında çok önemli rolleri vardır. Marx, işçinin, emeğinin bir bölümünü, kendisini çalıştıran sermayedar çıkarına bir artı-değer üretmek için çabaladığını ifade etmektedir. O nedenle Marx'a göre, ilk mücadele işçi ücretleri konusunda olmalıdır (Işıklı, 2003:37).

Marx için sendikal ve siyasal mücadele bir bütündür ve ancak sendikal ve siyasal mücadele ile sosyalist toplum kurulabilir. Kapitalist sistemde kapitalist sınıfın tercihi ile belirli bir işsizlik oranını korumak için ücretler aşağı çekilir ve bu durum çalışanlar üzerinde baskı yaratır. Marx'a göre bu ücretli kölelik düzeninde, işçi sınıfının kapitalist sınıfın karşısına örgütlü bir güç olarak çıkması ve taleplerini dayatması gerekmektedir (Başkaya, 1995:3).

Marx, sosyalist düzeni işçi sınıfı devriminin bir amacı olarak görmektedir. Sosyalist düzen, Marx'ın ünlü eseri Komünist Manifesto'da ifade edildiği üzere, çoğunluğun iradesinin egemenliğini gerçekleştireceği için gerçek demokrasi olarak proleterya diktatörlüğüne dayalı olacaktır (Marx, 1998:18). Neden "proleterya" dendiğine gelecek olursak, "proleter" hiç bir şeyi olmayan, çıplak birey anlamına gelmektedir. Yani bir anlamda işçilerin üretim araçlarından yoksun olması, onların, üretim araçlarına sahip olan kapitalist sınıfa bağımlı hale gelmesine sebep olmaktadır. Bu çerçeveden bakıldığında, kapitalist sistemde proleterler, hayatta kalabilmek için emeğini satmak zorundadırlar; ancak, kapitalist üretim tarzının yapısı

ve işleyişi gereği satılan emek hiçbir zaman güvence altına alınmamaktadır (Başkaya, 1995:4).

Marx'ın amaçladığı proleterya diktatörlüğü'nde üretim ve bölüşüm araçları kamunun ortak malı olacak ve herkes harcadığı güce ve çalıştığı süreye paralel olarak karşılığını alacaktır. Zaman içerisinde çalışmanın bir mutluluk kaynağı haline dönüşmesi sağlandığında herkes istediği ve ihtiyacı olduğu ölçüde karşılığını alacaktır. Böyle bir dönüşümün gerçekleştirilmesi konusunda büyük bir sorumluluğu olan işçi sınıfının, bu sorumluluğunu yerine getirmesi için olağanüstü bir bilinçle donanması gerekmektedir (Marx, 1998:19-22; Işıklı, 2003:36). Marxist teori, işçi çıkarlarını koruma noktasında proleteryanın en önemli silahı olarak sınıf bilincine dayalı birlik ve dayanışmayı görmektedir. Marx "Dünya işçileri birleşiniz!" sloganı ile de bunu vurgulamaktadır (Işıklı, 2005:393). Marx, işçi sınıfının hem bilinçlenerek, hem de sendikalaşarak o dönemki kapitalist toplumda bazı çıkarlar sağlayabileceğini ifade etmektedir. Bu bağlamda Marx, sendikaları işçiler için bir okul olarak görmektedir (Marx, 1998:31).

Marxist sendikacılık anlayışının bazı Batı Avrupa ülkelerinde ve kısmen ABD'de etkili olduğu söylenebilir. Özellikle Bolşevik Devrimi'nden önce Marxist sendikacılık tarzını Fransa'da görebilmekteyiz. Fransa'da 18 Mart 1870'de Parisli işçiler ve yoksul orta sınıflar yönetime el koymuş ve Paris Komünü'nü kurmuşlardır. 26 Mart 1870'de seçime giden Komün'ün 80 üyesinden 25'i sendikalı işçiydi. Komün'ün iktidara gelmesi ile birlikte siyasal özgürlük üzerine bir adım atılarak kilise ve devlet birbirinden ayrılmış ve kilise arazisi ortak mülk olarak belirlenmiştir. Buna rağmen özel mülkiyet ile ilgili bir karar alınmamıştır. 21 Mayıs 1871'de Komün iktidarına kanlı bir şekilde son verilmiştir. Işıklı, sadece bir yıl süren Komün iktidarının programının Marxist olarak nitelendirilemeyeceğini ifade etmektedir. Buna rağmen Parisli işçilerin oluşturduğu Komün, Fransa için Marxist siyasal eyleminin ilk biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Işıklı, 2005:409-410).

Komün iktidarından sonra, pek çok sosyalist grup oluşmuş; ancak, bunlardan Jules Guesde'nin liderlik ettiği sosyalist grup Marxist teoriye en yakın grup olmuştur. 1879 yılında ise Jules Guesde, sendika temsilcileri kongresinin büyük bir kısmının desteğini almış ve Fransız İşçi Partisi'ni kurmuştur. Partinin programı da Marx

tarafından hazırlanmıştır. Ancak Fransız sendikacılığında önemli etkiye sahip anarko-sendikalizm anlayışı karşısında Guesdizm işçi sendikaları arasında nüfuzunu kaybetmiştir. Bu durum Fransız sendikacılığında Marxist anlayışın çok kısa sürmesine ve sonrasında silinip gitmesine sebep olmuştur. 1920 yılında Fransız Komünist Partisi'nin kurulması ile birlikte Marxist süreç yeniden başlamıştır (Işıklı, 2005:410-412).

Almanya'da sendikacılık hayatına Marksist akımı ilk aşıl原因anlar ise August Bebel ve Wilhelm Liebknecht olmuştur. 1868 yılında İşçi Eğitim Dernekleri'ne Marksist görüş hâkim olmuştur (Lefranc, Sülker, 1966:16-17). 1871 yılında Bismark tarafından çıkarılan Sosyalizm Yasası sendikaların gelişmesine engel olmuştur. 17 federasyon, 39 yerel sendika, 3 merkezi sigorta fonu ve yerel sendika kapatılmış ve tüm grevler şiddetle sonlandırılmıştır. İktidarın baskısına rağmen 1889 yılında Ruhr bölgesinde çalışan madenciler greve gitmişler, bu grev hareketi, Almanya'nın diğer bölgelerindeki madenciler tarafından da desteklenmiştir (Tokol, 2002:5).

Yine bu dönemde Bebel ve Liebknecht tarafından 1869'da kurulan Sosyal-Demokrat İşçi Partisi'nin tüzüğünde I. Enternasyonal'in büyük etkisi görülmektedir. Ancak Lefranc'e göre, 1875 yılında Gotha Kongresi'nde Lassalleci hareketi ile Marxist hareketin birleşmesi ile oluşan Alman Sosyalist İşçi Partisi'nin ilke olarak belirlediği "işçilerin politikayı sendikalardan uzak tutma görevi" bu yeni oluşumun Marxist teoriden çok uzakta olduğunu göstermektedir (akt. Işıklı, 2005:413). Ancak Marx ve Engels'in yoğun eleştirileri karşısında 1891'de düzenlenen Erfurt Kongresi'nde söz konusu ilkede köklü değişikliğe gidilerek işçi sınıfının kapitalist düzene karşı verdiği mücadelenin aynı zamanda bir siyasal mücadele olduğu ifade edilmiştir (Işıklı, 2005:412-414). Bu Kongre ile birlikte Marxist anlayışın Alman sendikacılığı için tekrar canlandığı söylenebilir.

1900'lerin başlarından itibaren Almanya'da Marxist sendikaların üye sayıları bir hayli artmıştır. Her ne kadar sendika üyeleri Marxist bir anlayışa sahipse de, yöneticilerin Marksist anlayıştan uzaklaştığı görülmektedir. Özellikle de, I. Dünya Savaşı öncesi sendika yöneticilerinin savaş taraftarı olması Marxist ideolojiden uzaklaşıldığını göstermektedir Almanya'da sendikacılık hayatı uzun yıllar boyunca Marxist anlayışın anarşist anlayışa karşı verdiği mücadele ile şekillenmiştir

(Molyneux, 1991: 45-50). Ancak I. Dünya Savaşı ile birlikte, Almanya başta olmak üzere pek çok ülkede sendikacılık hareketinin gerilediği söylenebilir.

Rusya'da Çarlık dönemi boyunca sendika kurmak ve grev yasaktı; ancak, 1890 yılından itibaren grevler artmış ve gizli olarak ilk sendikalar kurulmuştur. Ancak, kurulan sendikalar Marxizm ekseninden çok uzaklaşmıştı (Graeber, 2002:61-64). Ayrıca Işıklı da, Rusya'daki ilk işçi örgütlerinin Marxizmin etkisinde değil; anarşizmin Rusya'daki şekli olan narodnizmin (halkçılık) etkisinde olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, ilk işçi sendikaları kurulduktan sonra "bireysel teröre dayalı bir devrimci hareketi" (Işıklı, 2005:424) savunan nardoniklere karşı Marxizm savunulmuştur. Marksizmi bu dönemde ilk olarak dile getiren Plehanov, devrimcilerin görevini şu şekilde ifade etmektedir: "Devrimcilerin görevi kapitalizmin gelişmesiyle ortaya çıkan kuvvetli devrimci gücün, yani işçi sınıfının desteğini sağlamak, sınıf bilincini yükseltmek, örgütlemek ve onun kendi işçi sınıfı partisini kurmasına hizmet etmektir" (SBKP Merkez Komitesi, 1970:30). Plehanov'un Marxizm'i bu şekilde savunması ve sonrasında 1895 yılında Lenin'in *İşçi Sınıfının Kurtuluşu için Mücadele Birliği* adlı örgüt kurması, zaten zayıflamış olan narodnizm hareketinin iyice bitmesine sebep olmuştur (Işıklı, 2005:423-425).

"İşçi artık kendisini ezen şeyin sermaye olduğunu, burjuva sınıfına karşı mücadele etmesi gerektiğini görmemezlik edemez" diyen Vladimir Lenin (1998:26), grev ve genel grevin sınıf mücadelesi için zorunlu olduğunu, ancak, yetersiz bir mücadele aracı olduğunu söylemektedir (1998:61). 19. yüzyılın sonlarında Ekonomistler adında bir grup Marxizm'i eleştiren farklı bir adım atarak ekonomi ve politikanın birbirinden ayrılması gerektiğini iddia etmişlerdir (Işıklı, 2005:427; Lenin, 1998:50). Ancak Lenin (1998:51), bu görüşe karşı olarak, işçi sınıfının politikadan ve toplumsal hareketten uzaklaşmaması gerektiğinin, "dar" amaçlar üzerinde çalışmak yerine tüm dünyada ezilen ve burjuvazinin sömürüsüne maruz kalan tüm işçilerin kurtuluşu için çalışmanın gerekli olduğunun altını çizmektedir. Bu noktada şöyle bir soru da akla gelmektedir: Sosyalist ya da komünist teorilere hâkim olmayan proletarya bunu nasıl başaracaktır? Lenin bunu "*Ne Yapmalı?*" adlı kitabında açıklamaktadır. Lenin'e göre (2003:39), proletarya ile sosyalist teorisyenler arasında iki taraflı bir eğitim söz konusudur. Bu bağlamda, sosyal demokratlar

işçileri siyasal anlamda donatmak için, halkı temsil eden tüm sınıflar ile işbirliği içerisinde olmak zorundadır.

Lenin Sosyal Demokrat Parti'yi sendikalara kıyasla daha üstün bir yerde görmektedir. Ancak, bu durum onun sendikaları küçümsediğini ya da sendikaların partileşmesi gerektiğini düşündüğünü göstermez. Aksine ona göre sendikalar, işçilerin burjuva tavır takınmalarına ve burjuvaziye yaklaşmalarına engel olan mekanizmalardır (Işıklı, 2005:434).

Çarlık döneminde gizli bir şekilde kurulan ve hareket eden sendikalar sürekli olarak greve giderken; Rus Devrimi'nden sonra sendikalar geri çekilmek zorunda kalmışlar ve grev sayısında çok büyük düşüş yaşanmıştır. Bunun en önemli sebebi I. Dünya Savaşı'nda Rusya'nın ekonomik olarak çökmüş olması ve buna bağlı olarak işçilerin ücretleri için grev yoluyla mücadele etmelerinin anlamsız hale gelmesidir (Yalçıntaş, 1965: 112). Ayrıca, 1917 Bolşevik Devrimi'nden sonra sendikaların geleceğine ve görevlerine dair bir takım sorunların ortaya çıktığı görülmektedir. Bu dönemde Menşevikler, sendikaların devletten bağımsız olarak her zamanki işlevlerini sürdürmelerini istiyorlardı; çünkü onlara göre yapılan devrim, burjuva ve demokratik özellikler gösteren bir devrimdir (Işıklı, 2005:459). Özetle, onlara göre proletarya henüz amacına ulaşmamıştır.

Menşevikler'in aksine Bolşevikler, sendikaların Sovyet devletinden bağımsız değil, devletin bir parçası olarak mücadeleyi sürdürmeleri gerektiğini düşünmekteydiler. Sonuç olarak çıkan karara göre "Sendikalar, mevcut sosyalist devrim sürecine bağlı kalarak gelişmiş biçimler içerisinde, sosyalist iktidarın organları haline gelecektir" (Carr, 1969:110). Lenin de bu kararı desteklemiş ve kendilerini proletarya'nın temsilcisi olarak henüz göremediklerini de eklemiştir. Ayrıca, sendikaların hükümete bağlanması Lenin'e göre uzun zaman alacaktı çünkü Lenin'e göre işçiler "kapitalist toplumun geleneksel zihniyetinden" kopamamışlardı. Bu bağlamda sendikalar, işçilere devleti idare etme yöntemlerini anlatmalıydılar (Lenin, 1972: 330-338). Öte yandan, bu dönemde sendikaların gereksizliğine inanan bir grup da mevcuttu.

Bu dönemde sendikaların varlığını devam ettirip ettirmemesi konusunda pek çok tartışma yapılmıştır; ancak, sonuç olarak, devletin de baskın fikri doğrultusunda,

sendikaların işçiler için "komünizmin okulu" olma işlevlerini devam ettirmelerine karar verilmiştir (Işıklı, 2005:462-463).

### 3.2. TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK HAREKETİ

Günümüzde, işçilerin, işverenlerin ve kamu görevlilerinin haklarını koruyan sendikaların doğdukları sendikal ortamı ve verdikleri mücadeleyi anlayabilmek için Türkiye'nin sendikacılık tarihine bakmak gerekmektedir. Dolayısıyla, ilk sendikal hareketin son dönem Osmanlı toplumu içerisinde nasıl doğduğu konusu irdelenmesi gereken bir konudur. Bunu takiben, 1923-1945, 1946-1960, 1960-1980 arası dönem ve 1980'den günümüze kadar varlığını sürdüren sendikacılık hareketindeki ve anlayışındaki dönemsel dalgalanmalar günümüz sendikal hareketi için büyük bir öneme sahiptir.

#### 3.2.1. Son Dönem Osmanlı Toplumunda Sendikacılık

Osmanlı İmparatorluğu, ülkemizde sendikal sürecin başlama noktası olarak görülmektedir. Lonca ve Ahi örgütleri gibi Osmanlı Devleti döneminde kurulan meslek örgütlerinin, Türkiye Cumhuriyeti'nde kurulan örgütlere de bir basamak oluşturduğu düşünülmektedir. Ancak bu konuda iki farklı görüş yer almaktadır. Kemal Arıcı (1995:45), belirli meslek gruplarının ortak hak ve çıkarlarını koruyan ve geliştiren; mesleki gelişmeyi, yardımlaşmayı ve dayanışmayı sağlayan birlikler olarak görülen sendikaların bu işlevlerine Selçuklu Devleti'nde kurulan Lonca ve Ahi örgütlerinde rastlandığını düşünmektedir. Ancak; Koç (1994:85) ve Ekin'e (1989:224) göre ise, loncaların görevleri arasında esnaflar arasında malın cinsini en yüksek değerde tutmak, standart üretimi sağlamak ve esnaflar arasındaki problemleri çözmek yer almaktaydı. Dolayısıyla, günümüzde esnaf odaları olarak bilinen loncaların, Osmanlı İmparatorluğu'nda ilk sendikaların oluşmasında etkisi yoktur.

Bilindiği gibi, işçilerin ve kamu görevlilerinin örgütlenme girişimi, içinde yaşadıkları ülkenin ya da devletin hangi ekonomik kaynaklarla yaşamlarını sürdürdüklerine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Bu bağlamda, Osmanlı Devleti'nin bir tarım ülkesi özelliğine ve kendine yeten bir sanayi gücüne sahip



olması, onu diğer ülkelerden farklı bir yerde tutmaktadır. Ancak makine çağının doğuşu yeni teknolojilere yol açmış, buna bağlı olarak XVIII. yüzyılın sonlarından itibaren Osmanlı sanayi yeni teknolojiye ayak uyduramamış ve gerilemeye başlamıştır (Tokol, 1994:1). Avrupa'nın sahip olduğu yeni teknikle rekabet edemeyen İmparatorluk, kapitülasyonların da etkisiyle yabancı malların Osmanlı pazarlarında yer almasını engelleyememiştir. İmparatorluğun Avrupa'ya yetişememesi onun, ülkeler arasında yapılan ticarete yer alamamasına sebep olurken, Talas'ın da ifade ettiği gibi (1992:36), "Merkantilist ticaret anlayışı, liberal felsefe" Osmanlı ekonomisini olumsuz olarak etkilemiştir. Buna bağlı olarak, yabancılar ülkenin ekonomik kaynaklarının çok büyük bir kısmına sahip olmuşlardır. Bu süreçte İngiltere ve diğer ülkelerle yapılan ticaret anlaşmalarına ek olarak Kırım Savaşı sonucu yaşanan ekonomik sıkıntı ve 1881 yılında kurulan Duyunu-Umumiye İdaresi yolu ile yabancı sermayenin devletin gelirlerini ele geçirmesi, Osmanlı'nın sanayileşmeye ayırdığı miktarı kısıtlamıştır (Tokol, 1994:2). Ülkede sanayileşme adına bazı girişimlerde bulunulmuş olsa da başarısız olduğu görülmektedir.

1800'lerin ortalarında farklı ırk, dil, din ve kültürü bir arada tutan Osmanlı İmparatorluğu'nda, devlet işletmelerinde çalışan işçiler, eşit haklara sahipti ve aralarında hiçbir ayırım yapılmamaktaydı. Ancak 1870 yılından sonra, yabancı işletmelerin artmasıyla birlikte yabancı işçileri ve azınlık işçilerini korumaya yönelik bir politika izlenmeye başlandı ve bu durum işçiler arasında ayrıma sebep oldu (Tokol, 1994:3). Bu ayırım, bir yandan işçiler arasındaki eşitliği bozarken, diğer yandan işçiler arasında "bölünmenin tohumlarını atmış" ve sendikal hareket için gereken dayanışmanın ve beraberliğin oluşmasına engel olmuştur (Sencer, 1969:153-155).

Her ne kadar adı sendikal örgütlenme olmasa da, sendikal örgüt kurma girişimlerinden önce dönem dönem memurların hak aradıkları eylemler olmuştur. Koç buna bir örnek olarak Kapıkulu askerlerinin enflasyon (akçe tağşişi) sonucu ücretlerinin düşmesine tepki olarak, çorba kaplarını ayaklarıyla devirmelerini ve sonrasında kutsal kabul edilen yemek kazanlarını kaldırmalarını (kazan kaldırma) bir tür grev olarak görmektedir. Kazan kaldırmanın yanı sıra ücretlere zam ve yaklaşık bir yıllık ücrete eşit olan cülus bahşişi talebiyle giden Kapıkulu askerlerinin bu

eylemlerinin padişah değiştirmekle sonuçlandığı da görülmektedir (Koç, 2003:41). Bu örneklerden yola çıkıldığında, bu dönemde ortaya çıkan hak taleplerinin ekonomik temelli olduğu açıkça görülebilmektedir.

Osmanlı'nın monarşik yapıdan arınması için 1876 yılında kabul edilen I. Meşrutiyet Anayasası'nda insan haklarına dair bazı hak ve hürriyetlere yer verilmiş olmasına rağmen, bir araya gelme, dernek kurma gibi çalışma haklarına dair bir hükme yer verilmediği görülmektedir (Kili ve Gözübüyük, 1985:32-33). Daha fazla özgürlük için ilan edilen I. Meşrutiyet'in hem işçilere hem de memurlara çalışma hayatında özgürlük tanımadığı açıkça görülebilmektedir. Tokol bu durumu Devletin içinde bulunduğu sosyal, siyasi, ekonomik, hukuki ve düşünsel koşullara bağlamaktadır (1994:1).

Osmanlı İmparatorluğu'nda ilk örgütlenme girişimi, 1895 yılında Osmanlı Amele Cemiyeti'nin kurulmasıyla başlamış; ancak, 1896 yılında hükümet tarafından kapatılarak bu girişime engel olunmuştur. Bu engelin sebebi ise, Talas'a göre (1997:241-242) Osmanlı'nın sahip olduğu ekonomik yapı ile siyasi ve hukuksal ortamdır. Tophane'deki fabrikalarda çalışan işçilerin üye olduğu Osmanlı Amele Cemiyeti kapatılmadan önce, Paris'teki fikir hareketlerini takip ediyor, hürriyeti savunuyor, işçilerin sıkıntılarını dile getiriyorlardı. Bununla birlikte, bu cemiyet gizli çalışmalar da yapmaktaydı (Sülker, 2004:35-36). Bu dönemde kurulan işyeri örgütlenmelerinin diğer bir örneği ise, Anadolu-Bağdat Demiryolları Memurin ve Müstahdemin Cemiyet-i Uhuvvetkarisi idi. (Koç, 2003:40-41).

1908 yılında II. Meşrutiyet'in ilanı ile birlikte ülkede siyasi ve sosyal alanda bazı değişikliklerin gerçekleştiği bilinmektedir. Kalkandelen'in de ifade ettiği üzere (1968:31), II. Meşrutiyet Anayasası'nda ilk kez mesleki dernek veya birlik kurma haklarına yer verilirken; devletin varlığına ve bütünlüğüne zarar verebilecek dernekler yasaklanmıştır. II. Meşrutiyet Dönemi'nde göze çarpan diğer bir önemli gelişme ise, 16 Ağustos 1909 yılında çıkartılan Cemiyetler Kanunu'dur. Bu kanun ile kamu kesiminde ve topluma hizmet amacıyla kurulmuş işyerleri dışında çalışan işçilere de örgütlenme hakkı tanınmıştır (Gülmez, 1991:321). Her ne kadar Cemiyetler Kanunu, işçilerin örgütlenmesi konusunda çok önemli bir destek gibi görülse de "sanayileşmedeki yetersizliğin yanı sıra mevcut sanayi işçilerinin çok

büyük bölümünün azınlıkların elinde" bulunmasından ötürü sağlıklı bir örgütlenme sağlanamamıştır (Tokol, 1994:6).

II. Meşrutiyet Dönemi'nin sunduğu görece özgür ortam örgütlenme girişimlerini hızlandırmıştır. Bu dönemden itibaren başlayan örgütlenmeler özellikle demiryollarında, madenlerde, kent içi ulaştırmasında, yükleme ve boşaltma, inşaat ve matbaacılık iş kollarında olmuştur. 1872 yılında Tersane işçilerinin Kasımpaşa'da yaptığı ilk grevden uzun bir süre sonra 1906-1923 yılları arasında grevlerin yapıldığı görülmüştür. Yerli ve yabancı sermaye ve devlet kesimi ayırımına gidilmeksizin, kısa sürede yaklaşık otuz grev gerçekleştirilmiştir ancak hükümet bu grevlerin büyük bir kısmını şiddet yoluyla bastırmıştır (Talas, 1997:241-242; Sülker, 2004:140).

Daha önce de belirtildiği gibi, yabancı sermaye Osmanlı Devleti'nin ekonomisine hâkim olmuştur. Buna bağlı olarak yabancı sermayenin hükümete uyguladığı baskılar sonucunda 8 Ekim 1908 yılında Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat'ı yürürlüğe konmuştur. Sonrasında bu düzenlemede küçük değişiklikler yapılarak, 1909 yılında Tatil-i Eşgal Kanunu şeklini almıştır (Koç, 2003:39). 13 maddeden oluşan bu yasa, kamu hizmeti sunan kurumlarda sendika kurmayı yasaklarken, sendika kuranlar için hapis ve para cezası öngörmüştür. Ayrıca, işverenlere de sendika kurma yasağı getirilmiş; ancak, bu yasağa uymayan kamu hizmeti veren iş yerleri, sadece para cezasına çarptırılmıştır (Tokol, 1994:7).

1909 yılında yaşanan 31 Mart olayı ve beraberinde getirdiği sıkıyönetim ve sonrasında çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu ile örgütlemenin önüne geçildiği görülmektedir. 23 Ocak 1913'te gerçekleşen Babıali Baskını, baskın sonrasında İttihat ve Terakkinin devleti ele geçirmesi ve devamında I. Dünya Savaşı'nın başlaması ile birlikte örgütlenme tamamen durmuştur (Gülmez, 1986:68).

I. Dünya Savaşı sonrası 1919-1922 yılları arasında hem İstanbul'da hem de Anadolu'da işçi örgütlenmeleri hızlı bir şekilde yayılmaya başlamıştır (Koç, 1987:64). Savaş sonrası işgal altındaki İstanbul'da yeni sendikaların kurulduğu görülmektedir. Bu sendikalar 1914-1922 arası dönemde demiryollarında, İstanbul'daki kent içi kara ve deniz ulaştırmasında grev yapmışlardır. Bu yıllarda Türkiye İşçi Derneği, işçilerin haklarını savunma ve örgütlenme konusunda çok

büyük bir öneme sahiptir (Talas, 1997:241-242). İşçi örgütlenmelerinin yükselişe geçtiği bu dönemde, Tatil-i Eşgal Yasası'nın kamu çalışanlarına koyduğu yasaktan dolayı kamu çalışanları örgütlenememişlerdir. Bu örgütlenme yasağı Cumhuriyet Dönemi'ne kadar devam etmiştir.

### **3.2.2. Cumhuriyet'in Kurulmasından Çok Partili Döneme Kadar (1923-1945) Sendikacılık**

Olumsuz koşulların hüküm sürdüğü 1923 sonrası dönem, Türkiye'de sendikal hareketin gelişmesi için uygun bir ortam sunmasa da (Tokol, 1994:15), sendikal haklarla ilgili ilerlemelerin temelini atıldığı bir dönem olmuştur. Sendikal haklar konusunda ilk adım 1923 yılında İzmir'de toplanan İzmir İktisat Kongresi olmuştur. Kongrede sendika hakkı tanınmış ve Tatil'i Eşgal Yasası'nda işçilerin haklarını tanımak üzere değişikliğe gidilmesi kararı alınmıştır. Ancak kısa bir süre sonra 578 sayılı Takrir-i Sükûn Yasası ile İzmir İktisat Kongresinde alınan kararlar geçerliliğini kaybetmiş ve parti, sendika ve dernekler hükümet tarafından kapatılmıştır (Talas, 1997:243-244).

1909 yılında kabul edilen Tatil-i Eşgal Yasası'nın varlığını 1920'li yıllarda hâlâ sürdürüyor olması, 1923 yılında örgütlenmeyi kısıtlayıcı yeni maddeler ile varlığını sürdüren Cemiyetler Yasası ve 1925'te kabul edilen Takrir-i Sükûn Yasası sendikalaşma imkânını ortadan kaldırmıştır ve örgütlenme bilincinin oluşmasına engel olmuştur (Lefrance-Sülker, 1968:151). Yine bu yıllarda, I. Dünya Savaşı'ndan sonra Türkiye, sanayileşmeyi ana hedef olarak belirlemiştir ve sanayileşmeyi yaygınlaştırmak için 1923'den itibaren devlet için çok önemli olan bazı yabancı işletmeler kamulaştırılmış, 1923 İktisat kongresinde belirlenen ilkeler çerçevesinde 1927 yılında Teşvik-i Sanayi Yasası çıkarılarak uygulamaya konulmuştur (Tokol, 1994:15). Ancak 1942 yılına kadar uygulamadaki bu yasa ile yapılan tüm teşviklere rağmen gerekli sermaye ve müteşebbis bulunamadığı görülmektedir. Sanayileşme için atılan bu adımların başarısızlığı hem sanayi devriminin gerçekleşmesini hem de emek-sermaye çatışmasının ortaya çıkışını engellemiştir. Dolayısıyla, işçi hareketinin doğuşu için gereken dayanışma ve işbirliği yapma bilincinin oluşmasında çok büyük

bir role sahip büyük iş yerlerinin, gerekenden az olması sendikacılık hareketinin başlamasını geciktirmiştir (Işıklı, 2003:50).

Bununla birlikte, Gümrük rejimi ve 1929 Dünya Krizi, koşulları daha da olumsuzlaştırmıştır (Akbank, 1980:180-181). Özellikle 1925-1928 yılları arasında var olan işçi örgütleri de kapatılmış olup, 1928-1938 yılları arasında bağımsız sendikaların kurulmasına izin verilmemiştir. Özellikle 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Yasası ile işçilerin sınıf mücadelesi girişimlerine engel olunmuştur. Yine bu yasa ile üretimin sürekliliğini sağlamak adına grev ve lokavt yasaklanmıştır (Koç, 1987:64-72). Zaten, kamu çalışanlarının sendikal olarak örgütlenmesinin yasak olduğu bu dönemde, işçiler de örgütlenme yasağından payını almıştır.

Tüm bu olumsuzluklara ek olarak 1929 yılında Dünya Krizi'nin batı ülkelerini, etkisi altına alması, S.S.C.B.' de uygulanan sosyalist sistemle planlı ekonomi ve merkezi planlama yöntemleri, Almanya'da devlete geniş yetkiler veren nasyonal sosyalizm düşüncesi 1933'ten itibaren devletçi sanayileşmenin Türkiye'de benimsenmesine neden olmuştur (Akbank, 1980:181). Bu kapsamda 1. Beş Yıllık Sanayi Planı ile devletçi uygulamaların başladığı görülmektedir. Bu planın başarıyla sonuçlanması üzerine 1939-1943 yılları arasında kalan süreç için ikinci bir sanayi planı hazırlanmıştır. Ancak, II. Dünya Savaşı'nın başlamasıyla bu plan kapsamındaki projelerin büyük bölümü ya iptal edilmiş ya da belirsiz bir tarihe ertelenmiştir (Makal, 1999:238-239) Çünkü Tokol'un ifade ettiği gibi (1994:16), II. Dünya Savaşı'nın başlaması ile savaşa katılmayan Türkiye, kaynaklarını savunmaya ayırmak zorunda kalmış ve buna bağlı olarak 2. Beş Yıllık Sanayi Planı için gerekli yatırım sağlanamamıştır.

1923-1945 dönemi sendikalaşmanın önünü açan herhangi bir gelişmenin yaşanmadığı bir dönem olmuştur. Tüm bunlara ek olarak, Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası ve Serbest Cumhuriyet Fırkası'nın kapatılması ile Cumhuriyet Halk Partisi'nin tek parti olarak devleti yönetmesi ve devletçilik ilkesine bağlı olarak CHP'nin "sınıfsız bir toplum yaratma" (Kutal, 1968:230) anlayışı, bir anlamda sendikalaşmanın önüne geçmiştir (Talas, 1992:103). Tokol'un da ifade ettiği üzere (1994:17), 1924 Anayasası ve 1926'da çıkarılan Medeni Kanun'da yer alan özgürlükçü yasalar bile sendikal bilincin oluşmasında yardımcı olamamıştır.

Türkiye'de işçilerin bu dönemde örgütlenememesinin diğer bir nedeni ise, II. Dünya Savaşı'nın yaşanmasıdır. Savaş yıllarında işçiler çok büyük sıkıntılar yaşamışlardır; çünkü bu dönemde çalışma yaşı düşürülmüş ve işçiler, zorla sanayi ve maden işletmelerinde çalıştırılmıştır. İşçilerin zorla çalıştırıldığı bu savaş yıllarında çıkarılan yasalar ile işçilerin işyerlerini terk etmesi yasaklanmıştır. Üstüne üstlük, çıkarılan yasalara göre işçilerin çalışma süresi arttırılmış ve mevcut hafta tatili de kaldırılmıştır (Tokol, 1994:21). İşçilerin içinde bulunduğu bu durum ve savaşın üzerlerinde yarattığı baskı, doğal olarak, örgütlenme isteğinin önüne geçmiştir. Ancak, Ahmet Makal'a göre (1999:255-257), Türkiye'de modern anlamda bir işçi sınıfının kökenleri bu dönemde aranmalıdır. Çünkü işçilerin içinde bulunduğu bu süreç işçi sınıfının doğuşu için gerekli koşulları hazırlamıştır. Kısacası, 1923-1945 arası dönem Türk sendikacılık hareketinin dağınık, hukuksal dayanakları itibariyle yetersiz, hükümetlerin ve kamuoyunun yeterli sendikal bilince sahip olmadığı bir dönem olduğu söylenebilir.

### **3.2.3. 1946-1960 Döneminde Sendikacılık**

II. Dünya Savaşı'ndan sonra, 1945 yılında, ilk partinin kurulması ile birlikte farklı görüşleri olan yeni siyasi partiler çok partili sistemde yerini almıştır. Orhan Tuna'nın da belirttiği üzere (1965:6), çok partili sistemin gerçekleşmesiyle birlikte Cemiyetler Yasası'nda bazı değişiklikler yapılmak zorunda kalınmış ve 5 Haziran 1946'da sınıf esasını temel alan cemiyet kurma yasağı kaldırılmıştır. 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır. 5018 sayılı yasaya göre, aynı işkolunda veya bu işkolu ile ilgili işlerde çalışanlar, yardımlaşmak ve ortak menfaatlerini korumak için kendi aralarında dernek kurabileceklerdir. Aynı şekilde bir işkolunda işverenler de kendi aralarında dernekler kurabileceklerdir (Ünsal, 2003:99).

Kanunda, sendika yasağı kalksa da, sendikaların faaliyetlerini önemli ölçüde kısıtlayacak hükümler de yer almaktadır. Bu çerçevede, yasanın en önemli maddesi olan 5. maddesinde "işçi ve işveren sendikaları, sendika olarak, siyasetle, siyasal propaganda ve siyasi yayın faaliyetleriyle iştigal edemezler ve herhangi bir siyasi teşekkülün faaliyetlerine vasıta olamazlar" denmektedir (Işıklı, 2005:485; 5018

Sayılı SK., md.5). Kısacası, sendikaların siyaset yapmaları yasaklanmıştır. Ayrıca, grev hakkı da yasaklanan sendikalar Çalışma Bakanlığının denetimine bırakılmıştır. Ancak bu yasaklara rağmen, sendika kurma hakkının verilmesi ile CHP sempatzanı olan işçiler, İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'ni kurmuş; DP sempatzanı işçiler ise Hür İşçi Sendikaları Birliği'ni kurmuştur. (Tokol, 1994:22; Çelik, 1996:270). Ancak ikiye bölünen sendikacılık hareketi 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (Türk-İş) kurulmasıyla bir dayanışma içerisine girmiştir (Çelik, 1996:270; Talas, 1997:244-245; Akçaylı, 1983:28).

Bu dönemde, siyasi partilerin, kurdurdukları örgütlenmelerin devamını sağlamak ve işçileri örgütlenmeye teşvik etmek adına sendikal bilinçlenmeden ziyade geçici ve yüzeysel adımlar attıkları görülmektedir. Bu bağlamda CHP, kurdurmuş olduğu İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'ne işçileri çekebilmek için yiyecek, giyecek, hastalık yardımı gibi yardımlar yapmış, bu yardımlar sonucunda üye sayısı artsa da; işçilerde örgütlenme bilinci henüz oluşmadığından yardımların azalması ile birlikte üye sayısı düşmeye başlamıştır (Ersoy, 1955:46). Ayrıca DP de aynı yolu izleyerek siyaseten DP'ye yakın olan işçi liderleri belirlemeye başlamıştır (Özdemir, 1992:54). DP, seçim öncesi kendi programında sendikalaşma hakkına geniş yer vermiş ve DP lideri 1945 yılında "İşçilerin mutluluğunun ancak sendikalar yoluyla sağlanabileceğini" ifade ederek duruşunu pekiştirmiştir (Işıklı, 2005:486).

Bu dönemde sendikaların ve derneklerin kurulmasında ve biçimlenmesinde Türkiye Sosyalist İşçi Partisi ve Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi'nin çok etkili olduğu da bilinmektedir (Tokol, 1994:22). Ancak, 17 Aralık 1946'da sıkıyönetim kararı ile yeni kurulmuş olan sendikalar ve onlarla ilişki içerisinde olan Türkiye Sosyalist Partisi ve Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi kapatılmıştır. Işıklı'nın da ifade ettiği gibi (2005:484), iktidarın sendika hakkını tanımaya hazır olmadığı anlaşılmıştır. Sendika hakkının verilmiş olması ile aslında daha büyük bir örgütlenme sağlanacağı düşünülürken, yasakların kaldırılmış olması işçilerde beklenen düzeyde bir etki yapmamış, sendikal girişimler istenildiği düzeyde olmamıştır. Bunun nedenlerinden bir tanesi, Makal'a göre (2008:6), işçiler ve yöneticiler üzerindeki tek partili dönemden kalma korku ve kontrol edilme kaygısıdır. Diğer bir neden ise, kurulan sendikaların kısa bir süre sonra devlet

tarafından kapatılmış olması ve sendikalar ile ilişki içerisinde olan Türkiye Sosyalist Partisi ve Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi'nin kapatılarak kurucularının komünizm propagandası yaptıkları gerekçesiyle tutuklanmış olmasıdır. Bunun sonucu olarak, işçiler sendikalara üye olmaktan, sendika kurmaktan ve komünist damgası yemekten çekinmişlerdir (Mahiroğulları, 2001:93-113; Ersoy, 1955:44).

1950 seçimlerinde iktidar olan DP, muhalefet partisi iken işçilere vadettiği grev hakkını 29 Mayıs 1950 yılında hazırlanan hükümet programında vurguladığı ve bir tasarı hazırladığı halde, bu tasarıyı sonrasında meclise götürmemiştir (Tokol, 1994:27; Yücel, 1980:199). Ayrıca, Işıklı'nın da ifade ettiği gibi (2005:288), DP'nin 15 Ekim 1951'de onaylanan programında grev hakkından ve toplu sözleşme hakkından söz edilmemektedir. İlk başlarda işçilerden büyük destek alan DP, sendikalaşma ve örgütlenme anlamında olumlu adımlar atsa da, 1947 tarihli Sendikalar Kanununun sendikalara siyaset yasağını getiren 5. maddesi DP'nin sendikalara karşı bir silah haline gelmiştir. Bir yandan "sendikaları kendi çizgisinde politize etmeğe" çalışmış; diğer yandan, kendisine sempati duymayan sendikaların en küçük taleplerini bile siyaset yaptığı gerekçesiyle yasaklamıştır. Ancak, kendisinin yanında olan sendikalar siyaset yapsalar bile herhangi bir yasakla ya da kapatılma ihtimaliyle karşılaşmamışlardır (Işıklı, 2005:488-492). Buradan DP'nin, bir önceki iktidar partisi CHP gibi, sendikaları kendi kontrolü altında tutmaya çalıştığı ve DP'nin de CHP gibi sendikal bilinci yüksek bir topluma henüz hazır olmadığı sonucuna varılabilir.

1948-1960 yılları arasındaki döneme bakıldığında temel olarak "işyeri ve belli bir alandaki işyeri sendikalarından meydana gelen yerel sendikalar" (Tokol, 1994:29) kurulmuştur. Ancak bu sendikalar, daha çok pragmatist bir yöntem izlemişlerdir (Kutal, 1977:206-209). 1950 sonrası ise, işkolu düzeyinde sendikaların da kurulduğu görülmektedir. Türkiye'ye özgü bu ilk işkolu sendikalarına Metal-İş ve Petrol-İş örnek gösterilebilir (Tokol, 1994:29). Az da olsa bu dönemde, sendikalar ve birlikler kurulmuş; ancak, aynı işkolunda çalışan işçilerden kurulu olmadıkları gerekçesiyle Sendikalar Kanunu'na ve Cemiyetler Kanunu'na aykırı bulunmuş ve faaliyetlerine son verilmiştir. Bu kapatma uygulamasının sendikal örgütlenmeyi engellemeye çalışan olumsuz bir adım olduğu düşünülebilir. Bununla birlikte, söz



konusu kısıtlamalar ya da kapatmalar iktidara yakın birlikler için geçerli olmamıştır (Işıklı, 2005:492).

1950 sonrası süreçte, Türkiye'de konfederasyon fikrinin oluşturulması ve yerleştirilmesi için 1951 yılından sonra ABD başta olmak üzere farklı ülkelerden ve farklı uluslararası örgütlerden uzmanlar ve yetkililer gelmiştir (Tokol, 1994:30). İlk bakışta bunun Türkiye'de örgütlenme adına katkı sağlamış olduğu düşünülse bile; Işıklı (2005:494) "Truman Doktrini ve Marshall Planı uygulamalarının bir parçası olarak Amerika'nın, çeşitli ülkelerdeki sendikacılık hareketlerine, kendi uluslararası çıkarlarına ters düşmeyecek bir biçim ve yön verebilmek için çaba sarf ettiğini" ifade ederek bunun bir kanıtı olarak da, 1952 yılında Türk-İş'in kurulmasına ABD Elçiliği, AIDICFTU ve AFL-CIO temsilcilerinin verdiği desteği göstermektedir.

1946-1960 arası dönemde sendikal örgütlenme konusunda bir önceki döneme göre daha fazla ilerleme yaşandığı söylenebilir de; Makal'ın da ifade ettiği gibi (2008:8), bu dönem "...sendika hakkı, toplu pazarlık hakkı üzerinde ciddi sınırlamaların, otoriter eğilimlerin gözlemlendiği bir dönem" dir. Bunu vurgular nitelikte Pars Esin (1974:173), işveren sendikalarının sendikalaşma eğilimlerinin platonik düzeyde kaldığını öne sürmektedir. Memurlar ise çoğunlukla derneklerde örgütlenmişlerdir. Koç'a göre (2003:84), en önemli örgütlenmeler öğretmenlere ait örgütlenmelerdir. İşçi örgütlenmeleri ise bu dönemde birlik, federasyon ve konfederasyon düzeyinde örgütlenmelere geçmiştir.

**Tablo 1: 1948-1960 Yılları Arasında Sendika, Birlik, Federasyon, Konfederasyon ve Sendikalı İşçi Sayısı**

Yıllar	Sendika Sayısı	Üye Sayısı	Birlik, Federasyon	Konfederasyon
1948	73	52.000	1	
1949	77	72.000	2	
Mayıs 1950	88	76.000	3	
Mayıs 1951	137	110.000	8	
Aralık 1952	248	130.000	16	1
Temmuz 1953	275	140.000	17	1
Temmuz 1954	323	180.387	23	1
Aralık 1955	363	189.595	27	1
Aralık 1956	376	209.155	26	1
Aralık 1957	385	244.853	18	1
Ekim 1958	394	262.591	18	1
Ağustos 1959	417	280.786	21	1
Eylül 1960	432	282.967	27	1

Kaynak: Tokol, 1994:31.

Tabloda görüldüğü üzere 1948 yılında 73 olan sendika sayısı, 1960 yılında 432'ye yükselmiştir. 1948'de 52.000 olan sendikalı üye sayısı, 1960 yılında 282.967'ye yükselirken; 1948 yılında 1 tane birlik ve federasyonun bulunduğu ülkede 1960'da bu sayı 27'ye çıkmıştır.

Tabloya bakıldığında sendikaların örgütlenme düzeyinde büyük gelişmeler gösterdiği gözlenebilir. Yine de sendikal faaliyetlerin sınırlı düzeyde kaldığı söylenebilir. Işıklı'ya göre (2005:491-492) bunun ilk nedeni, daha önce de ifade edildiği üzere, iktidarların sendikaları kendilerine bağımlı hale getirme çabalarıdır. Ayrıca, yalnızca beden işçilerine verilmiş olan sendikalaşma hakkının diğer çalışanlara verilmemiş olması da sendikal örgütlenmeleri engellemiştir (Tokol, 1994:32). Kaldı ki, sendikal örgütlenmeler sınırlı ölçüde olsa bile, grev yasağı onların faaliyetlerine büyük engeller koymuştur. Öte yandan, Türkiye ekonomisinin çoğunlukla tüketim malları endüstrisi ve küçük işletmeler temelinde kurulmuş olması (Koray, 1992:162), nitelikli işçi sayısının kısıtlı sayıda kalması (Kutal, 1977:94) ve sendikaların tek bir çatı altında toplanmayıp kendi içlerinde bölünmüş olmaları (Tokol, 1994:32) gibi nedenlerle sendikal faaliyetler olumsuz olarak etkilenmiştir. Genel olarak Toker Dereli'nin de ifade ettiği gibi (1975:301), 1946-1960 arası dönem, sendikaların siyasi otoritelerle iyi ilişkiler kurarak bazı tavizler koparmaya çalıştığı bir dönem olmuştur.

#### **3.2.4. 1960-1980 Döneminde Sendikacılık**

1961-1980 dönemi, hem siyasal hem de sendikal örgütlenme anlamında çeşitliliğin ve hareketliliğin yaygınlaştığı yıllar olarak görülmektedir (Talas, 1997:245; Koç, 2003:100). 27 Mayıs 1960 tarihi Türkiye'de sendikalaşma konusunda bir "dönüm noktası" olmuş ve bu tarihten sonra sendikalaşma konusunda önemli adımlar atılmıştır. Sendikaların gelişimini engelleyen aksaklıklar giderilmeye çalışılmış, bu amaçla TÜRK-İŞ'in ICFTU'a üye olmasına izin verilmiş, birliklerin kapatılması uygulamasına son verilmiştir (Tokol, 1994:33).

9 Temmuz 1961'de yürürlüğe giren 1961 Anayasasının 46. ve 47. maddeleri Türk sendika hareketinde yeni bir dönemin başlamış olduğunu ifade etmektedir (Işıklı, 1987:146). 46. maddeye göre, "İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. Bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usuller kanunda gösterilir. Kanun, Devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğünün, millî güvenliğinin, kamu düzeninin ve genel ahlâkın korunması maksadıyla sınırlar koyabilir" (1961 Anayasası, md.46).

Toplu sözleşme ve grev hakkı ise 47. maddede belirtilmiştir. Buna göre, "İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler" (1961 Anayasası, md.47). Bu maddeden de anlaşılacağı üzere, grev hakkı sadece işçi ve işveren arasında yaşanabilecek ekonomik sorunlar karşısında kullanılmak üzere verilmiştir.

1961-1963 yılları arasında yasal düzenlemeler yapılmamış olmasına rağmen, işçiler tarafından çok sayıda grev ve grev benzeri hareket düzenlenmiştir. Ancak, hükümet bu hareketlere hoşgörülle yaklaşmıştır (Dereli, 1993:468). Nitekim Gülmez'in de vurguladığı üzere (1985:90-102), bu dönemde sendika, toplu sözleşme ve grev hakları ilk kez anayasal güvenceye alınmıştır. O nedenle bu dönemin, işçi ve işveren ilişkilerinde çok önemli bir evreyi oluşturduğu söylenebilir. Bu anlamda, 1963 yılında yürürlüğe giren 274 ve 275 sayılı yasalar önemlidir.

274 sayılı Sendikalar Yasasının 2. maddesine göre, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı "hizmet akdi" ile çalışan tüm işçilere tanınmıştır. Yine, bu yasanın 20. maddesi "16 yaşını dolduranların sendikaya üye olabilecekleri" hükmünü getirmiştir.

274 sayılı Sendikalar Yasası sendikaların, işçi sendika veya konfederasyonlarından, işçilerden, esnaf ve küçük sanatkârlar kuruluşlarından, derneklerden, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış almalarını yasaklamıştır (md.40). Bununla birlikte, sendikaların siyasi faaliyette bulunmasının önü açılmıştır; ancak, 37. maddeyle sendikaların ya da

konfederasyonların "Siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini" kullanmaları yasaklanmıştır.

İşçi-işveren ilişkilerinde önemli bir dönemin işareti sayılabilecek olan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın amacı 1. maddede şöyle belirtilmiştir: "Bu kanunun amacı yasanın 1. maddesinde çok açık bir şekilde ifade edilmiştir. Buna göre: "Bu Kanunun amacı, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerinin ve grev ve lokavtın esaslarını ve usullerini tespit etmektir". Buna göre toplu iş sözleşmesi, yazılı yapılmalıdır (md.4). Ayrıca, toplu iş sözleşmelerinin süreleri belirli ya da belirsiz olabilirken, belirli bir süreye sahip toplu iş sözleşmelerinin bir yıldan az ve üç yıldan fazla olmaması gerekir (md.7).

275 sayılı yasa grevin tanımına 25. maddede yer vermiştir. Buna göre "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına" grev denilmektedir. Aynı maddenin b fıkrasında ise grevin amacı "toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek" olarak belirtilmiştir.

275 sayılı yasanın 26. maddesinde lokavt tanımlanmıştır. Buna göre, "işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılması"na lokavt denilmektedir. Böylece, ilgili sözleşmeye taraf işçi grubu grev kararı verirken, işveren grubu da lokavta karar verme yetkisine sahip kılınmıştır (Tokol, 1994:42).

Bu yasaların çıkması ile birlikte örgütlenmede, sendikaların üye sayılarında ve yapılan grevlerde artış gözlenmiştir (Tokol, 1994:45). Örneğin, Türk-İş verilerine göre 1963 yılında 5,968'i kamuda, 3,494'ü özel sektörde olmak üzere toplam 9,462 işçi, toplu sözleşmelere dâhil olmuştur. Bu sayı 1964 yılında 436,672'ye çıkmıştır (Kağnıcıoğlu, 1999:84).

1965 yılına gelindiğinde, sendikal örgütlenmede önemli bir adım daha atıldığına tanık olunmaktadır. Bu adım, 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası'dır, ki bu yasayla memurların sendika kurmalarının önü açılmıştır.

Kamu hizmeti veren personelin ortak mesleki, kültürel, sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını korumak, yardımlaşmayı ve dayanışmayı sağlamak amacı güden bu yasanın kapsamı oldukça geniş tutulmuştur. Buna göre, devletin, öteki kamu tüzel kişilerinin, belediyelerin, kamu iktisadi örgütlerinin özel yasalara göre kurulmuş olan banka ve örgütlerin asli ve sürekli çalışanlarına sendika kurma hakkı tanınmıştır (Talas, 1992:295). Böylece Türkiye'de ilk memur sendikası 1965 yılında kurulan Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası olmuştur. 1968 yılında 439 olan memur sendikası sayısı 1971 yılında 658'e çıkmıştır (Yazıcı, 2005:83). 1969 yılında öğretmenlerin kurduğu sendika olan TÖS ve İlk-Sen tarafından ilk memur grevi gerçekleştirilmiştir (Çaralan, 1993:43).

İşçi için geçerli tüm yasaklar kamu hizmeti veren çalışanlar için de yasaklanmıştır. Ancak, toplu pazarlık ve grev hakkı işçilere tanınırken, kamu çalışanlarına tanınmamıştır (Yazıcı, 2005:81). Bu grev yasağı, memurların grev yapmasını engellemiş; o yüzden de, bu dönemde gerçekleştirilen grev sayısı çok düşük olmuştur (Kağnıcıoğlu, 1999:196). 624 sayılı yasa ile birlikte, Türkiye'de yaklaşık 650 kamu personeli sendikası kurulmuştur. Ayrıca bu dönemde kamu görevlileri sendikaları, Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyonu ve Türkiye İktisadi Devlet Teşekkül ve Teşebbüsleri Personel Sendikaları Konfederasyonu olmak üzere iki üst örgüt kurmuşlardır (Koç, 1994:138).

Ancak 20 Eylül 1971 tarihinde çıkarılan 1488 sayılı yasa ile Anayasanın 46. maddesi değiştirilmiş ve böylece, devlet memurlarının sendika kurma ve sendikalara üye olma hakları ellerinden alınmıştır (Ayaz, 1993:127; Turan, 1999: 8-13). Sapancalı'nın ifade ettiği gibi (1994:31), Türkiye Cumhuriyeti tarihinde ilk kez yasal olarak sendikalaşma hakkına sahip olan memurlar, yine sendikasız bırakılmışlardır. Buna ilaveten, sendikaların devlet personeli hukukuna ya da kamu personeli görevlileri ile ilgili mevzuata dair istek ve şikâyetlerini açıklamak amacı ile gösteri yürüyüşleri düzenlemeleri engellenmiş, açık yer toplantılarına yasak getirilmiştir (Koç, 1994:138). Ayrıca, Talas'ın da belirttiği üzere (1992:206), bu yasa ile sendika

ve konfederasyonların Bakanlar Kurulu'ndan izin almaksızın uluslararası örgütlere üye olmaları yasaklanmıştır.

### 3.2.5. 1980'den Günümüze Sendikacılık

Türkiye'de sendikal hareket 12 Eylül 1980 Askeri Darbesi ile kısıtlamalara maruz kalmıştır. Milli Güvenlik Konseyi'nin yayınladığı birtakım bildirimlerle önce DİSK ve MİSK, daha sonra HAK-İŞ ve TÜRK-İŞ'e bağlı bazı sendikalarla, bazı bağımsız sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur (Tokol, 1994:74). Faaliyetleri durdurulan konfederasyon ve sendikaların tüm taşınır ve taşınmaz malları ve evrakları denetim altına alınmıştır (TÜBA, 1994:2).

1982 Anayasası, 1961 Anayasası'na göre sendikacılık konusunda daha ayrıntılı ve farklı maddelere sahiptir. Her şeyden önce, 1982 Anayasası'nda sendikalaşma hakkı, sadece işçilere ve işverenlere verilmiştir (md.51). Öte yandan, 54. maddeyle grev ve lokavt hakkı sınırlandırılmıştır. Bu konuda "grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz" ifadesi kullanılmıştır. Böylece 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu geçerliliğini kaybetmiştir. Onun yerini, 7 Mayıs 1983'te kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Yasası almıştır. Bu yasa hem şekil ve sistematik, hem de içerik açısından 274 sayılı eski yasadaki oldukça farklıdır (Çelik, 1996:272; Demren, 1999:284-294). Nitekim 2821 sayılı Sendikalar Kanunu işçi ve işverenlerin işkoluna göre sendikalaşma ilkesini kabul etmiştir. Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabileceği maddesinden yola çıkarak, ülkede yapılan işler belirli sayıda gruplar haline getirilmekte ve her bir gruba 'işkolu' denmektedir (md.3). Ayrıca, 274 sayılı eski yasadaki federasyon tipi üst kuruluşlar kurulabilmekteyken; 2821 sayılı yeni yasa, üst örgüt olarak konfederasyonu kabul etmiştir (md.2).

7 Mayıs 1983 tarihinde yürürlüğe giren 2822 sayılı yasa grev hakkını oldukça kısıtlamıştır. "Sendikalar grev hakkının kullanılmasında aşılması zor, suç işleme ihtimali yüksek hükümlerle karşı karşıya kalmışlardır" (Demircioğlu, 1990:17). Bunun yanı sıra, 2820 sayılı Siyasi Partiler Yasası "Dernek, sendika, vakıf, kooperatif ve meslek kuruluşlarıyla siyasi ilişki ve işbirliği yasağı" (md.91)

kapsamında sendikaların siyasi faaliyet yasağını yeniden vurgulamıştır. Yine, 2908 sayılı Dernekler Yasası ve 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasası çok önemli sınırlamalar getirmiştir (Tokol, 1994:96).

1982 Anayasası ve kapsamındaki yasaların kısıtlayıcı hükümleri, ILO'nun temel ilkelerine ve Türkiye'nin yapmış olduğu sözleşmelere ters düşmüştür (Tokol, 1994:103). Bu yüzden ILO, uluslararası sendikal örgütlerin şikâyetleri üzerine, Türkiye'nin çalışma mevzuatının ILO ilkeleri ve Türkiye'nin yapmış olduğu sözleşmeler çerçevesinde değiştirilmesi için girişimlerde bulunmuştur (TÜBA, 1994:1). Sonrasında, 2821 ve 2822 sayılı yasalarda değişiklik yapılsa da, bu değişiklikler ILO ve sendikalar tarafından tatmin edici bulunmamıştır (Tokol, 1994:106; Gülmez, 1989:35).

Kamu görevlileri sendikaları hukuken kurulmadan önce, sendikalaşma çalışmaları, önceden var olan ya da o hizmet kolundaki memurların sendikalaşmasını sağlamak amacıyla kurulan dernekler ile meslek kuruluşları ve oluşturulan sendikal haklar komisyonları aracılığıyla yürütülmüşlerdir (Gülmez, 2002:1-2). Ancak 24.2.1990 tarihinde 7 kamu görevlileri sendikasının bir araya gelmesi ile Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu oluşturulmuştur. 28.5.1990 tarihinde ise Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası kurulmuştur. Bunun yanı sıra, kamu görevlileri sendikaları bir 'Eşgüdüm Komitesi' oluşturmuşlardır; ancak bu komite, kamu görevlileri sendikalarının karşısına alternatif bir örgüt olarak çıkmıştır. Bu durum sendikalar ile komite arasında bir mesafe yaratmıştır (Tokol, 1994:107-108).

1980 darbesi ile kapatılan DİSK, tüzüğünü 2821 sayılı Yasa'nın hükümlerine göre yeniden şekillendirerek 1991 yılında tekrar faaliyete geçmiştir. 1992 yılında, 14 sendika bir araya gelerek Türk Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu'nu (TÜRK KAMU-SEN) kurmuştur (Koç, 1994:211-212). Kamu Sendikaları Konfederasyonları kapsamında ilk kurulan konfederasyon, Türkiye Kamu-Sen (1992), ikincisi Memur-Sen'dir (1995). 23 Ekim 1995'te üçüncü konfederasyon olarak birkaç sendika bir araya gelmiş ve Demokrat Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu'nu kurmuştur; ancak, bu konfederasyonun adı 2002'de Demokrat Kamu Sendikaları Konfederasyonu olarak değiştirilmiştir. Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte Demokrat Kamu Çalışanları

Sendikaları Konfederasyonu'na bağı sendikaların bir kaçı konfederasyondan ayrılmıştır. Böylece, kendisine bağı sendika sayısı beşin altına düşen Demokrat Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu, yasa gereğı feshedilmiştir. Ayrılan bu sendikalar Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu (BASK)'a katılmıştır.

Dördüncü konfederasyon olarak Kamu Emekçileri Sendikası KESK kurulmuştur. 2000 yılının sonlarına doğı Memur-Sen'den ayrılan bazı sendikalar, beşinci konfederasyon olarak Ulusal Demokrat Sendikalar Konfederasyonu (USEK)'i kurmuşlardır; ancak, 2002 yılında Ulusal Demokrat Sendikalar Konfederasyonu kendisini feshetmiştir. Altıncı konfederasyon olarak karşımıza Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu (BASK) çıkmaktadır. Hürriyetçi Kamu Çalışanları Konfederasyonu (Hür Kamu-Sen), yedinci konfederasyon, Anadolu Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Anadolu Kamu-Sen) ise sekizinci konfederasyon olmuştur (Koç, 2003:232-233; Yazıcı, 2005:102).

2001 yılında Anayasanın 51. maddesindeki 'işçiler' ifadesi 'çalışanlar' olarak değiştirilerek tüm çalışanların sendikalaşma hakkı anayasal güvence altına alınmıştır. 1971 yılında kamu görevlilerine getirilen sendikalaşma yasağı, 25 Haziran 2001'de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Yasası çıkarılarak kaldırılmıştır. Yasanın amacı 1. maddesinde "kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi" olarak belirtilmiştir. Aynı maddede sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri belirlenirken, sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumlulukları da tanımlanmaktadır. Yasanın 2. maddesinde, kamu hizmeti veren işçi statüsündeki çalışanlar bu yasanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Yasanın kuruluş esaslarında yer alan 4. maddeye göre, kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlilerinin hizmet kolu esasına göre sendika kurabileceğı ve aynı hizmet kolunda birden fazla sendikanın kurulabileceğı belirtilmiştir.

Kamu görevlileri Sendikaları Kanunu kamu hizmeti veren bazı kamu görevlilerine sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı vermemiştir. Buna göre, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliğı, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliğı ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri, Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu



meslekten sayılanlar, Mülkî idare amirleri, Silahlı Kuvvetler mensupları, Millî Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dâhil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri, Millî İstihbarat Teşkilâtı üyeleri gibi iş grupları sendika kurma hakkından yararlanamamaktadır (KGSK, md.15).

2002'den bu yana çalışan kitleleri sendikalaşmaya teşvik etmek adına her sendika üyesine üç aylık bir para desteği sağlanmaktadır. Ancak, bu para desteğinin çalışanların haklarına daha fazla sahip çıkmasına ve sendikal bilincin artmasına mı yardımcı olduğu, yoksa çalışanlar tarafından ek bir gelir olarak mı görüldüğü konusu tartışmalıdır.

2012 yılına kadar kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı verilmemiştir. Ancak 4 Nisan 2012'de Kamu Görevlileri Sendika Kanunu'nda değişiklik yapılarak kamu görevlilerinin toplu sözleşmeye taraf olabilecekleri hükmü getirilmiştir (md.19). Yasaya göre toplu sözleşme görüşmelerinde kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına ise Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti katılır. Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti'nin başkanı, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibariyle en fazla üyesi bulunan konfederasyonun belirleyeceği bir temsilci olur. Bununla birlikte, heyette her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci yer alır. Ayrıca, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınarak toplam üye sayıları itibariyle birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonların belirlediği temsilciler 15 kişilik heyeti oluşturur. Eğer en fazla üyesi olan sendikanın temsilcisi görüşmelere katılmazsa, en fazla üyeye sahip ikinci sendika heyette yer alır (<http://www.csgb.gov.tr>).

Yasadaki bu değişikliğin sendikal hareketin gelişimi bakımından olumlu sonuçlar getirdiği açıktır. Ancak, Türkiye'de sendikaların iktidardan bağımsız olamamaları nedeniyle sarı sendikacılığın bir realite olarak varlığını sürdürmesi, üye sayısı az olan sendikaların toplu sözleşme sürecine katılmamaları ve dolayısıyla talepler düzeyinde heyette temsil edilememeleri riskini taşıması gibi bazı olumsuz sonuçlardan da bahsedilebilir.

## 4. TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLENMELER

Dünya sendikacılık tarihinde varlık gösteren tüm sendikacılık anlayışlarının, dünya sendikacılık hareketlerine ve sendikal örgütlenmelerine yaptığı katkılardan daha önceki bölümlerde bahsedilmiştir. Buna paralel olarak, Türkiye'deki sendikal hareketleri ve örgütlenmeleri inceleyebilmek ve dünyadaki sendikacılık hareketleri ile arasındaki ilişkileri anlayabilmek için Türkiye'de varlık gösteren tüm işçi ve memur örgütlenmelerine daha yakından bakmak gerekmektedir.

### 4.1. İŞÇİ SENDİKALARI VE KONFEDERASYONLARI

Osmanlı'dan bu yana mücadeleye devam eden işçi hareketi, Türkiye'deki mevcut işçi sendikalarını oluşturmuştur. Günümüzde ideolojik olarak üçe bölünmüş işçi hareketini irdeleyebilmek ve bu üç sendikanın birleştikleri ortak noktaları ve farklılaştıkları özellikleri anlayabilmek için her üç sendikanın da detaylı incelenmesi gerekliliği doğmuştur. Bu bağlamda, bu kısımda Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'in kuruluş yıllarından bugüne kadar geçirdikleri sendikal süreç incelenmektedir.

#### 4.1.1. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ve Bağlı Sendikalar

Türk-İş, 31 Temmuz 1952 tarihinde Ankara İşçi Sendikaları Federasyonu, Adana, Çukurova İşçi Sendikaları Birliği, Bursa İşçi Sendikaları Birliği, Eskişehir, Sakarya Bölgesi İşçi Sendikaları Federasyonu, İstanbul İşçi Sendikaları Birliği, Karabük Demir Çelik Sanayi İşçileri Sendikası, Tarsus, Akdeniz Bölgesi İşçi Sendikaları Birliği, Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikaları Federasyonu, Türkiye Taşıt İşçileri Sendikaları Federasyonu, Türkiye Tekstil ve Örme Sanayi İşçileri Sendikaları Federasyonu ve Karadeniz Bölgesi İşçi Sendikaları Federasyonu tarafından kurulmuştur (Sülker, 1976:91-92). Türk-İş, iş hayatındaki sorunları çözmek, demokratik hakları korumak ve yeni haklar sağlamak için kurulmuştur ve Türk-İş'in kurulması "Türk İşçi Hareketi" açısından çok önemli bir gelişme olmuştur (Yazıcı, 1996:119-120).

Demokrat Parti iktidardayken kurulan Türk-İş ile DP'nin arasındaki uyum 1954 yılında toplanan Çalışma Meclisi sonrasında bozulmaya başlamıştır. DP hükümetinin programında işçilerin çalışma yaşamına dair iyileştirme planları olsa da, DP iktidarından olumlu çabalar görülmemiştir. 1954'de Türk-İş'e bağlı sendikaların sayısı 18'e yükselirken, üye işçilerin sayısı ise 150 000'e ulaşmış olup; toplam işçi sayısının aşağı yukarı dörtte biri Türk-İş bünyesinde toplanmıştır (Şişmanov, 1978:170). Çok fazla üyeye sahip olmasına rağmen, Türk-İş hükümete karşı bir işçi muhalefeti örgütleyememiştir (Işık, 1995:190). Türk-İş'in işçi muhalefetini yanına alarak iktidara karşı duramaması, kendisine AID (Agency for International Development) yardımlarının verilmesini sağlamıştır. 1954'de verilmeye başlanan AID yardımları, Çalışma Bakanlığı tarafından 1962 yılına kadar Türk-İş'e verilirken; 1962 yılından itibaren bu yardımlar doğrudan Türk-İş'e verilmeye başlanmıştır (Tüm İktisatçılar Birliği, 1976:106). Bu yardımların bu şekilde dağıtılma nedenlerinden ilki, Türk-İş'in kurulduğundan beri siyasi iktidarları doğrudan karşısına alan bir politika izlememiş olması olarak görülmektedir. Nitekim Türk-İş partiler üstü bir politika izlemeyi tercih etmiştir. Diğer bir neden ise, bu dönem sendikacılığın iktidarlar tarafından maddi yardımlarla denetleniyor olmasıdır. O dönemde sendikalar üyelik aidatlarını "kaynakta kesinti" sistemiyle değil de, gönüllülük esasına göre toplamaktaydılar; bu durum, örgütlenme geleneğine sahip olmayan sendikaları mali sıkıntılarla karşı karşıya getirmiştir (Işık, 1995:190). Dolayısıyla, iktidarların mali konuda devreye girmesi kolaylaşmış ve sendikalar, iktidarlar tarafından denetlenir hale gelmiştir. Buna örnek olarak Çalışma Bakanlığı tarafından sendikalara ödenen ceza paraları gösterilebilir (Işıklı, 2005:492). Sülker'in ifade ettiği gibi (2004:252), Türk-İş'in bir yıllık ilk faaliyet döneminde ceza paralarından aldığı yardım (26.500 TL), aidat gelirlerinin (8.177 TL) üç mislinden fazlaydı.

Bununla birlikte, DP iktidarı, bir hükümet politikası olarak sendikaları denetimde tutmak adına maddi yardımların miktarı noktasında kendine göre ayarlamalar yapmıştır. Talas'ın da ifade ettiği üzere, "çalışma bakanları ile Türk-İş idarecileri arasındaki sempati ve antipatilere ve Türk-İş'in politikasının uysallık veya dobralık derecesine göre ayarlanan maddi yardımlar" 1954-1960 yılları arasında bir baskı aracı haline gelmiştir (akt. Işıklı, 2005:492).

1954'te, işçiler ile DP arasındaki uyumsuzluk artmaya başlamıştır. Bunun bir sonucu olarak, işçi kitleleri tarafından da desteklenen 10 sendika önderi 2 Mayıs 1954 tarihinde yapılan genel seçimlerle ilgili olarak bu seçimler öncesinde İşçi ve İşçi Dostu Milletvekillerini Destekleme Komitesi'ni kurmuşlardır (Işıklı, 2005:490). Bu komite, 2 Mayıs 1954'te yapılacak genel seçimlerde adaylığını koyan işçi ve işçi dostu kişileri destekleyerek bu kişilerin TBMM'ne milletvekili olarak girebilmeleri için her türlü yayın faaliyetinde bulunmayı, miting ve toplantılar düzenlemeyi ve seçim kanunlarının verdiği haklardan faydalanarak ocak, bucak, ilçe ve illerde seçim propagandası yapmayı amaçlamışlardır (Sülker, 1976:65-66). Komite, çeşitli seçim bölgelerinde tespit ettiği adayları desteklemek için çağrılar yapmışlardır. Göze çarpan çağrılardan biri şöyledir: "İşçilikten yetişme ve işçi dostu milletvekili adaylarını desteklemek için, işçi mümessilleri tarafından bir komite kurulmuştur. Büyük Millet Meclisinde işçi davasının müdafaa edilmesini istiyorsan seçim sandıklarına Komitenin dağıtacağı pusulaları at." (Işıklı, 2005:490-491). Ancak mahkeme, bu girişimi yasalara aykırı bularak Komitenin çalışmalarını yasaklamış (Sülker, 1976:66), nihayet bazı usul eksikliklerinden dolayı Komite dağıtılmıştır (Işıklı, 2005:491).

Türk-İş'in 1952, 1953 ve 1954 kongrelerinde Konfederasyon'un temellerini sağlamlaştırması gerektiği anlaşılmıştır. Ancak, iktidar partisinin partizanca davranışları ve Konfederasyonun buna karşı çıkan tavrı, işçilerin mücadelesinin önünü açmış ve Türk-İş, bu iktidara karşı çıkışı sayesinde ayakta kalabilmiştir (Sülker, 1976:67). Bunun üzerine, işçileri ve Türk-İş'i kendi yanlarına çekmek ve sendika önderlerini bağımlı kılabilme amacıyla "milletvekili olma hevesi" DP iktidarı tarafından kullanılmıştır (Işıklı, 2005:493). Bunun yanı sıra, DP'li sendikacıların Türk-İş'in başına getirilmesi için çalışmalar yapılmıştır. İktidarın bu çalışmalarda propagandası, "DP'li sendikacıların sendikalarda yerini alması ile hükümetten destek alınacak, mali konuda düzelme olacak ve Türk-İş yükselecek" şeklindedir. Bu çalışmaların sonucunda Türk-İş'in başkanlığına DP'nin adayı Nuri Beşer getirilmiştir (Sülker, 1976: 68). Ancak Talas'ın da ifade ettiği gibi, Türk-İş, DP iktidarının son yıllarında "iktidara bağlı ve iktidarın adamı sayılan bir başkanın idaresine ve bu yoldan hükümetin nüfuzu altına girme tehlikesi ile karşı karşıya

gelince, işçiler ve aydınlar nezdinde itibarını geniş ölçüde yitirmiştir” (akt. Işıklı, 2005:494).

1960 sonrasında örgütlenme çalışmalarını artırmaya çalışan Türk-İş, beklenen örgütlenmeyi sağlayamamıştır. Bunun bir nedeni, Türk-İş'in, üyelerini birleştirmeye teşvik edecek bir iktidara sahip olmaması olarak görülmektedir. Diğer bir neden ise, Türk-İş Türkiye tipi sendika anlayışını üye örgütlere kabul ettirememiştir, dahası, bu yönde sağlam bir çalışma da yapmamıştır (Tokol, 1994:35).

Türk-İş'in örgütlenme konusundaki bu başarısızlığının bir sonucu olarak, 1961 yılında Türk-İş'in bünyesinde yer alan bazı sendikacılar Türkiye İşçi Partisi'ni kurmuşlardır. Ancak Türk-İş "TİP'in, esasında, Marksist bir doktrini benimsemiş bulunduğu, gayesinin Anayasa'nın getirdiği demokratik müesseseleri tahrip etmek, işçi hareketini yanlış yola sürüklemek olduğu" düşüncesi ile bu partiyi benimsememiştir (Kutal, 1977:223). Buna karşılık, 1962'de Türk-İş tarafından Temsilciler Meclisinde Çalışanlar Partisi adıyla parti kurma kararı alınmış; ancak, sınıf bilincinden yoksun ve devrimi izleyen yılların duygusal tutumu sebebi ile farklı partilere destek veren işçilerin yeni bir partinin içinde örgütlenmesi mümkün görülmediği için parti kurmaktan vazgeçilmiştir (Kutal, 1971:507).

1964 yılının Ocak ayında yapılan Türk-İş Genel Kurulunda, tüzükte “partiler üstü politika” ilkesi yer almıştır. Adı geçen bu ilke, Amerikan sendikacılığına egemen olan “tarafsız” (non-partisan) politika ilkesinin bir benzeri olarak görülmektedir (Dereli, 1996:41-44; Işıklı, 2005:533). Ancak bu anlayış, tam olarak uygulanamamıştır.

12 Eylül 1980 Askeri Darbesi ile birlikte Türk-İş ve bağlı bazı sendikaların faaliyetleri sıkıyönetim komutanlıkları tarafından bir süre askıya alınmıştır. Hatta Türk-İş bünyesindeki Yol-İş Federasyonu ve Petrol-İş Sendikası'nın faaliyetlerine son verilmiştir. 1982 Anayasası ile gelen siyaset yapma yasağına rağmen, Koç'un da ifade ettiği üzere (1997:42-43), Türk-İş 1987'den itibaren hükümet karşıtı bir tavır takınmış ve 1987 Kasım genel seçimleri öncesi, dönemin iktidar adayı partisi ANAP'a oy verilmemesi için kampanya başlatmıştır. Ancak, aynı iktidar karşıtı tavrını 26 Mart 1989 yerel seçimlerinde ve 1991 genel seçimlerinde göstermemiştir.

1994 yerel seçimlerinde ise, Türk-İş partilere işçi çıkarlarının göz önünde bulundurulması konusunda bazı çağrılarda bulunmuştur.

Türk-İş, 1960 yılında ICFTU (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu), 1973 yılında ICFTU-APRO (ICFTU'nun Asya Pasifik Bölge Örgütü), 1975 yılında TUAC (OECD Sendikalar Danışma Komitesi) ve 1988 yılında ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) üyesi olmuştur (<http://www.turkis.org.tr>). Ayrıca, ICFTU ve WCL ile bu iki kuruluşun bölge örgütlerinin birleşmeleri sonrasında Türk-İş yeni kurulan ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) ve ITUC-AP'nin (ITUC Asya Pasifik Bölge Örgütü) kurucu üyeleri olmuştur. Bununla birlikte, Türk-İş genel başkanı Mustafa Kumlu, ITUC Genel Konseyi, ITUC-AP Bölgesel Genel Konseyi ve İcra Bürosu, ETUC İcra Komitesi ve PERC İcra Konseyi üyesidir (<http://www.turkis.org.tr>). Yine Türk-İş genel başkanı, bu örgütlerin yanı sıra Uluslararası Arap İşçi Sendikaları Konfederasyonu ICATU ve Japonya Uluslararası Emek Vakfı JILAF ile yakın ve sürekli işbirliği içerisinde.

Günümüzde, Türk-İş'e bağlı 35 sendika vardır ve Türk-İş'in toplam 695 bin 696 üyesi bulunmaktadır ([www.turkis.org.tr](http://www.turkis.org.tr)). Türk-İş'e üye olan sendikalar şunlardır: Tarım-İş Sendikası, Orman-İş Sendikası, Türkiye Maden-İş Sendikası, Genel Maden-İş Sendikası, Petrol-İş Sendikası, Tekgıda-İş Sendikası, Şeker-İş Sendikası, Teksif Sendikası, Deri-İş Sendikası, Ağaç-İş Sendikası, Selüloz-İş Sendikası, Basın-İş Sendikası, Basisen (Banka-Sigorta İşçileri) Sendikası Bass (Banka ve Sigorta İşçileri) Sendikası, Türkiye Çimse-İş Sendikası, Kristal-İş Sendikası, Türk Metal Sendikası, Dokgemi-İş Sendikası, Türkiye Yol İş Sendikası, Tes-İş Sendikası, Tezkoop-İş Sendikası, Türk Koop-İş Sendikası, TÜMTİS Sendikası, Demiryol-İş Sendikası, Türkiye Denizciler Sendikası, Hava-İş Sendikası, Liman-İş Sendikası, Sağlık-İş Sendikası, Türkiye Haber-İş Sendikası, TOLEYİS (Türkiye Otel ve Dinlenme Yerleri İşçileri) Sendikası, Türk Harb-İş Sendikası, Türkiye Gazeteciler Sendikası, Türkiye Belediye İş Sendikası, Türksen Federasyonu, Hür-İş Sendikası ([www.turkis.org.tr](http://www.turkis.org.tr)).

#### 4.1.2. Hak İşçi Sendikaları ve Konfederasyonu (HAK-İŞ) ve Bağlı Sendikalar

Demokratik kültürün bir gereği olarak işçi hareketinin ve işçi sınıfının oluşturduğu sendikal örgütlenmelerin, siyasi partileri etki altına almaya yönelik faaliyetleri ortaya koymaları gerekirken; Türkiye’de siyasi partiler, işçi sınıfı örgütleri olarak sendikaları kurdu muşlar ya da vesayetleri altına almışlardır. Hatta siyasi partiler bazı sendikaları ve konfederasyonları partinin işçi kolu gibi kullanmaya çalışmışlardır (Yazıcı, 1996:171). Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu da böyle bir ortamda kurulmuştur. Hak-İş 22 Ekim 1976'da, Milli Selamet Partisi öncülüğünde 7 sendikanın bir araya gelmesiyle Ankara'da kurulmuştur. Hak-İş emek, adalet, gerçek, insaf, pay ve emek karşılığı gibi anlamlar içeren “hak” sözcüğü ile çalışmayı ve çalışanları temsil eden “iş” kelimesinin bileşimi olan bir ad olarak ortaya çıkmıştır (Hak-İş Dergisi No: 33, 1995:9).

Hak-İş’in hem ilk tüzüğünde, hem de 1995 tüzüğünde, laiklik, cumhuriyet ve demokrasi kavramları yer almamaktadır (Koç, 1995:76). Hazırlamış olduğu Kuruluş Beyannamesinde ise, "Hak-İş, işçi ve işverenin hakkını hak terazisinde tartacak, korkmadan, yılmadan haklı olana hakkını teslim edecektir" ifadeleri kullanılmıştır (Koç, 1998:153). Tüzüğündeki amaç ve ilkeler çerçevesinde Hak-İş, sınıf sendikacılığını reddetmekle birlikte, işçi ve işverenler arasında denge ve işbirliği sağlamaya odaklanmış bir sendikacılık anlayışı sunmaktadır. Ayrıca, Hak-İş'in genel sekreteri, Hak-İş'in izlediği çizgiyi; "komünizm, kapitalizm, sosyalizm gibi kökü Türk milletine ait olmayan yabancı ve yıkıcı akımların karşısında İslam'ın yaşayış çemberi içinde yeni bir sendikacılık anlayışı" şeklinde ifade etmiştir (Akıncı Dergisi, 1977:27-28). İbadet aşkıyla çalışan işçi yetiştirmek için, her türlü eğitim ve öğretim imkânlarını hazırlamak Hak-İş'in prensiplerinden biridir. Bu da Hak-İş'in, emek mücadelesini dini bir zemine oturttuğunu göstermektedir. Nitekim Koç da, Hak-İş örgütlenmesinin dini hedeflerinin açık olduğunu belirtmektedir (1995:76).

Türkiye'deki sendikal yapılara alternatif bir İslam sendikacılığı ortaya koyma amacıyla Türkiye sendikal yaşamına katılan Hak-İş, Türkiye sendikacılık tarihinde bir ilk olarak görülmektedir (Koç, 1994:32). Ancak, Işıklı'ya göre (1983:278-279), Hak-İş'in siyasal ideolojik kimlik arayışı Türk-İş'i eleştirmekten öteye geçememiş ve

İslami sendikacılık anlayışı ve söylemi oluşturmamıştır (Işıklı, 1983:278-279). Yani, bir anlamda, Hıristiyan sendikacılık anlayışını yaratan Rerum Novarum ya da Quadragesimo Anno gibi din odaklı bir sendikacılık anlayışı ortaya koyamamıştır. Bu bağlamda herhangi bir söylem üretemeyen bir sendikal örgütlenme ancak siyasal iktidar ile olan ilişkileri üzerinden bir sendikacılık tarzı ortaya koyabilir.

Hak-İş'in 2. Genel Kurulu 20 Mayıs 1979'da Ankara'da yapılırken, Kongre'ye sunulan Çalışma Raporu'nda 1 Mayıs konusunda şu ifadeler yer verilmiştir: "1 Mayıs Komünist ve Yahudi bayramıdır(...) Hak-İş Camiası ve bütün Türk işçileri 1 Mayıs Yahudi bayramını lanetlemekte ve 1 Mayıs'ta hiçbir hal-ü karda bayram yapılmamasını, 1 Mayıs'ın tatil günü olmamasını istemektedir (Mahiroğulları, 2005:206). Bununla birlikte, Hak-İş 1989 yılından itibaren 1 Mayıs'ı kutlamaya başlamış; 1994'te ise diğer sendikalar tarafından dışlanmamak için 1 Mayıs'ı "işçi sınıfının uluslararası birlik, dayanışma ve mücadele günü" olarak kutlamayı kabul etmiştir (Koç, 1995:80).

1980 darbesi ile birlikte Hak-İş'in de DİSK ve MİSK gibi faaliyetleri askıya alınmış ve mallarına el konulmuştur. Hak-İş'te gözaltına alınan yöneticiler olsa da, kısa bir süre sonra bırakılmıştır. 1981 yılında ise Hak-İş'in tekrar sendikal faaliyete başladığı görülmektedir. Hak-İş'in kısa sürede faaliyete geçmesi, bir anlamda, Hak-İş'in askeri darbeyi desteklediğini açıklaması ile paralel bir durum gibi görünmektedir. Çünkü Hak-İş tarafından 15 Şubat 1982 tarihinde Anayasa Hazırlık Komisyonu'na sunulan metinde 12 Eylül askeri darbesinin haklı nedeni olarak anarşi gösterilmekte; bu vatanın evladı olan bazı gençlerin düşman ideolojilerine sapmaları ve Türk ordusunun karşısına eli silahlı olarak çıkmaları gerekçe olarak sunulmaktadır (Hak-İş, 1983:78). Ancak sonraki yıllarda askeri darbe ile ilgili görüşler değiştirilmeye başlanmıştır. 1986 yılında yapılan 5. Genel Kurul'a sunulan raporda "12 Eylül hareketi ne denli haklı bulunmuş ise, getirdikleri de o denli tartışma konusudur" denilerek (Hak-İş, 1986:15) söylem değişikliğine gidildiği görülmektedir. O dönem, Hak-İş'in 1985 yılında Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ve sonrasında Türk-İş ile birleşmesi gündeme gelmiştir; ancak, bu birleşme gerçekleşmemiştir (Koç, 1995:90-91).



Koç, Hak-İş'in 12 Eylül öncesinin ve 1986 yılına kadar olan dönemin izlerini silmek ve kamuoyunda kabul görmek adına, çok sistemli bir politika izlediğini öne sürmekte; bunun bir örneği olarak, Hak-İş'in 19 örgütten oluşan Çalışanların Ortak Sesi Demokrasi Platformu'nda yer almasını göstermektedir. Böylece Hak-İş, demokrat ve çağdaş görünümü ile yeni bir biçime girmeye başlamış gibi görünse de, Hak-İş'in bu platforma katılımı çok sınırlı olmuştur (Koç, 1995:91). Hak-İş, ayrıca, 1993 yılında ICFTU üyeliğine başvurmuştur; ancak, Türkiye'deki diğer üye sendikaların görüşü alınmış ve üyelik başvurusu reddedilmiştir. Çünkü Türk-İş 1994 yılında ICFTU'ya sunduğu yazıda Hak-İş'in tüzüğünde demokrasi, laiklik ve cumhuriyet ilkelerinin yer almadığını ifade etmiştir (Türk-İş, 1994:36). DİSK ise, Hak-İş ICFTU ilkelerine sadık kalmayı kabul ettiği ve bir belge ile garanti altına aldığı takdirde itiraz etmeyeceğini bildirmiştir (Koç, 1995:92). Ancak DİSK'in kaygıları olumlu yönde oy kullanmasına engel olmuştur. Aynı durum, Asya ve Pasifik Bölgesi Örgütü (APRO) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) üyelik başvurusunda da yaşanmıştır.

Hak-İş, 1997 yılından sonra ICFTU (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) üyeliğine kabul edilmiştir. Hak-İş, ayrıca, Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC) ve Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (ETUC) ortaklaşa kurdukları, PAN-Avrupa Bölgesel Konseyi Gençlik Komitesinde başkan yardımcısı olarak temsil edilmektedir (Hak-İş Konfederasyonu, 12. Olağan Genel Kurul Kararları). Ayrıca, Hak-İş, 1997 yılından beri ILO'nun (Uluslararası Çalışma Teşkilatı) yıllık çalışma konferanslarına Türkiye işçi kesimi heyeti olarak katılmaktadır. Hak-İş, aynı zamanda, 1995 Kasım'ında kurulup çalışmalarına resmen başlayan ve Türkiye ve Avrupa Birliği olmak üzere iki taraftan oluşan Türkiye-Avrupa Birliği Karma Ekonomik Sosyal İstişare Komitesi'nde (TR-AB-ESK KİK) işçi üyesi olarak görev yapmaktadır.

Günümüzde Hak-İş Konfederasyonu'na bağlı 16 sendika bulunmaktadır. Bu sendikalar şunlardır: Çelik-İş Sendikası, Öz Orman-İş Sendikası, Öz Gıda-İş Sendikası, Öz Tarım-İş Sendikası, Öz İplik-İş Sendikası, Öz Ağaç-İş Sendikası, Oleyis (Otel Lokanta Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası), Birlik Orman-İş Sendikası,

Öz-İş sendikası (Özel Güvenlik Görevlileri Sendikası), Öz Büro-İş Sendikası, Öz Maden-İş Sendikası ve KAMU-SEN'dir (Kıbrıs Türk Kamu Görevlileri Sendikası) (<http://www.hakis.org.tr>). Şu anda Hak-İş'e bağlı 16 sendika bulunmaktadır.

550 bin üyesi ile HAK-İŞ Türkiye'nin en fazla üyeye sahip ikinci konfederasyon olma özelliğini taşımaktadır (<http://www.hakis.org.tr>).

#### **4.1.3. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ve Bağlı Sendikalar**

1950'lerin sonu ve 1960'ların başında kamu kesimindeki çoğu işçi Türk-İş'e üyeydi. Ancak, Türk-İş'in sınıf bilinci ile sendikal mücadeleyi vermektense iktidar partileri ile dayanışma içerisine girmesi, işçiler arasında bölünmeye sebep olmuştur. Buna bağlı olarak, Banu Uçkan'ın da belirttiği üzere (2004:267), Türk-İş'in, işçilerin haklarını ve çıkarlarını korumakta yetersiz kalması ve izlediği partiler üstü politika DİSK'in kurulmasının önünü açmıştır. Özellikle, özel kamu işletmelerinde çalışan işçilerin oluşturduğu sendikalar, Türk-İş'in uzlaşmacı tavrından öte, işçi sınıfının haklarını savunan farklı bir üst örgütlenme altında yer almak istemişlerdir. Bu bağlamda, Türk-İş'ten kopan Maden-İş, Lastik-İş, Gıda-İş, Basın-İş ve Yeraltı Maden-İş sendikaları tarafından 1967 yılında Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DİSK) kurulmuştur (İşçi Hareketi Gazetesi, 1997:5).

Fethi Naci, "DİSK, Türk-İş'in hatalı davranışları sonunda rayından çıkarılan, daha doğrusu kapitalizmin lokomotifine bağlanmaya çalışılan Türk işçi hareketini rayına oturtmak için kuruluyor" diyerek DİSK'in Türk-İş'e alternatif olarak kurulduğunu açıklamaktadır (1967:7). Türk-İş'in, kurulduğundan beri, Amerikan sendikacılık anlayışını benimsemiş olması, sınıf bilincinden yoksun iktidar odaklı sendikacılık yapması işçi sınıfı tarafından sürekli olarak eleştirilmekteydi. Bu eleştiri DİSK'in ana tüzüğünün 3. maddesine de yansımıştır. Tüzüğün 3. maddesinde DİSK, işçi sınıfının ekonomik, siyasal ve kültürel kalkınmasını Türkiye'nin her açıdan bağımsız olmasına bağlarken; işçi sınıfının devrimci bir niteliğe sahip olmasını zorunlu saymaktadır (Uçkan, 2004:267).

DİSK'in kurulmasında en önemli olay 'Paşabahçe Grevi' olarak bilinmektedir. Cam-İş ve Kristal-İş arasındaki yetki sorunu, Paşabahçe işçilerinin grevi devam ettirmek istemeleri gibi sebeplerle TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, “sendikacılık prensiplerini ısrarla çiğnedikleri” gerekçesiyle, Petrol-İş, Maden-İş, Lastik-İş, Basın-İş ve Kristal-İş sendikalarını TÜRK-İŞ Onur Kurulu'na vererek, konfederasyondan geçici olarak ihraç etmiştir (Kara, 2002: 12). Bu ihraç, DİSK'in kurulmasında en önemli ve son etken olmuştur. DİSK'in kurucuları Türkiye Maden-İş sendikası adına Kemal Türkler, Lastik-İş adına Rıza Kuas, Basın-İş adına İbrahim Güzelce, Türkiye Gıda-İş adına Kemal Nebioğlu ve Türk Maden-İş adına Mehmet Alpdündar'dır. DİSK kurucuları ve DİSK'e bağlı sendika yöneticileri ve tabanı arasında, kimi milletvekili olmak üzere, Türkiye İşçi Partisi üyesi olan veya solun herhangi bir kanadından sendikacılar da yer almaktadır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 307-309). DİSK'in kurucuları, ikinci bir konfederasyonun kurulmasının nedenlerini bir kuruluş bildirisi yayınlamışlardır.

DİSK, 1967 yılında 5 sendika ve 30 bin üye ile kurulmuştur; ancak Turizm-İş, Kimya-İş, Bank-İş gibi sendikaların da katılımı ile kısa sürede üye sayısı 65 bine ulaşmıştır (Koç, 1986:64). 1970 yılı itibarıyla Keramik-İş, Hürcam-İş gibi sendikaların da üye olmasıyla DİSK'in üye sayısı 88.650'ye ulaşmıştır. 1975 yılında ise konfederasyonun üye sayısı yaklaşık 270 bine ulaşmıştır (Ulukan: 2003:54). Bununla birlikte, 1970 yılına kadar grevler ve grevlere katılan işçilerin sayısında da artış görülürken; fabrikaları işgal etme gibi kimi zaman kanlı sendikal eylemlerin yapıldığı da olmuştur. İktidardaki Adalet Partisi ve Türk-İş bu eylemlerin sebebi ve kışkırtıcısı olarak DİSK'i görmüş ve Türk-İş, AP ile işbirliği yaparak DİSK'i sendikal alandan uzaklaştırmak için yasal girişimlerde bulunmuştur. Türk-İş ve AP işbirliği ile Türkiye'de faaliyet gösterebilecek sendikalara ilişkin yeni düzenlemelere gidilmiş; DİSK'i devre dışı bırakan yasal değişiklikler 1317 sayılı yasa ile mecliste kabul edilmiştir. Bu yasanın kabulü 15-16 Haziran Olayları'na sebep olmuş, çıkan olaylarda üç kişi ölmüştür. Olayların ardından sıkıyönetim ilan edilmiş ve DİSK baskı altına alınmıştır (Işıklı, 2005:579-580). Bu olumsuz durumun, DİSK'in hızla yayılan sendikal örgütlenmesine büyük bir darbe indirdiği de açıkça görülebilmektedir.

1977 yılında DİSK'te yönetim değişmiş; TKP taraftarı olarak bilinen Kemal Türkler ve arkadaşları yönetimden düşmüş ve onların yerine CHP'ye yakınlığı ile bilinen Abdullah Baştürk ve kadrosu yönetime gelmiştir. O dönem, DİSK'in kapitalist kalkınmaya ve özel girişime karşı bir takım eylemler yaptığı bir dönemdir. DİSK'in bu faaliyetlerinden rahatsız olan Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve Odalar Birliği, Türkiye Ziraat Odaları Birliği ve Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu'nun (TESK) katılımı ile oluşturulan Hür Teşebbüs Konseyi adındaki oluşum, 1977 yılının başında bir toplantı yapmıştır. Bu toplantıda konsey tarafından, işçilerin çok fazla hak elde ettikleri, yapılan grevlerin ve ücret artışlarının ekonomiyi güçsüzleştirdiği iddia edilmiş ve hükümetten yasal düzenlemeler yaparak bunu engellemesi istenmiştir (Mumcuoğlu, 1979:257-258).

DİSK kuruluş yılı olan 1967'den 1970'e kadarki dönemde, devletten bağımsız bir şekilde hükümetlerle ve sermayeyle mücadele ederken; 1971-1974 yılları arası devletle uyum içinde olmuş; ancak, 1975-1980 döneminde devlet tarafından ciddi bir tehlike olarak görülmeye başlanmıştır (Koç, 2003:130). Bu dönemde yapılan grevlerin artması sonucu hükümet ve işbirliği içinde bulunduğu kuruluşların DİSK'ten rahatsız olması ve 1977 yılında Taksim'de kutlanan kanlı 1 Mayıs'ın faili olarak hükümetin sol grupları ve DİSK'i hedef göstermesi, DİSK'in artık hükümet tarafından ciddi bir tehlike olarak görülmeye başlandığının (Koç, 2003:130) bir göstergesidir.

DİSK'in, Türk-İş'ten farklı olarak, özel sektöre bağılı iş yerlerinde de yaygın bir şekilde örgütlenmesi (Odaman, 2000:2), Türk-İş ve DİSK arasındaki gerginliği, kutuplaşmalara dönüştürmüştür. 1980 yılında yapılan askeri darbe ile Türk-İş dışındaki konfederasyonların faaliyetleri durdurulmuş ve siyasi partiler kapatılmıştır. Milli Güvenlik Konseyi, 18 Eylül'de yayınlanan 8 No'lu karar ile, DİSK'in taşınır ve taşınmaz mal varlıklarına el koyduğunu ilan etmiş ve 12 Eylül'de gözaltına alınan DİSK yöneticilerinden altısı hapse mahkum edilmiştir (Işıklı, 2005:79). Bu durum, Türkiye'de sendikal hareketin tam da gelişme dönemindeyken ne kadar geriletildiğini akla getirmektedir.

Genel olarak bakıldığında, bu askeri darbe sonucu artan baskılardan, belki de, tek DİSK etkilenmiştir; çünkü 1980 sonrası Türk-İş faaliyetlerine devam etmiş,

MİSK 1980'de kapatılsa da, 1984'te yeniden faaliyete başlamış (Odaman, 2000:5) ve Hak-İş'in malvarlığı 1980'de kontrol altına alınsa da, 1981'de malvarlığı ve faaliyetleri serbest bırakılmıştır. Aslında Türkiye'de 1960-1980 yılları arasında Türk sendikacılık hareketi, en demokratik ve en özgür dönemini yaşamıştır; ancak 1980 darbesi ile DİSK'in faaliyetlerinin askıya alınması ve Kemal Türkler'in katledilmesi Türk sendikacılık hareketini çok gerilere götüren olaylar olmuştur.

1980'den sonra liberal devlet anlayışı ve liberal ekonomik politikaların benimsenmesi ile birlikte sendikaların gücünün zayıfladığı görülmektedir (Lastik-İş, 2003:71). Sendikaların zayıflamasının bir diğer nedeni ise 1982 Anayasası'dır. Bu yasa ile sendikal yaşamı düzenleyen yasalar ve işçi sınıfına verilen tüm haklar geri çekilmiştir. Bu bağlamda, 1980 sonrası sendikal süreç 1980 öncesi sürece benzememekle birlikte, bu dönemde devrimci işçi hareketleri gözlenmemektedir. 1980 sonrası süreç, varlığını devam ettiren sendikalar için iktidarlarla uzlaşılan, dayanışma içerisinde olunan bir süreç olmuştur.

12 yıl aradan sonra, 1992 yılında DİSK faaliyetlerine yeniden başlamış ve yeni çalışma döneminin ilk mitingi olan "Demokrasi Mitingi"ni 1992'de Kocaeli'de yapmıştır. 1990'lı yıllar, bazı sendikaların ve konfederasyonların bir araya gelerek miting ve basın açıklaması yaptıkları yıllar olarak karşımıza çıkmaktadır. 2006'ya gelindiğinde ise DİSK, KESK ve Türk-İş üyesi olan işçilerin, sendikacıların, sivil toplum kuruluşlarının, birlikte 1 Mayıs'ı kutladığını (Işıklı, 2003:179) görmekteyiz.

Günümüzde, tüm dünyada ve Türkiye'de sendikaların etkinlikleri azalmaya başlamıştır; buna paralel olarak 1992'den günümüze DİSK'in etkinliği de azalmıştır. DİSK'in etkisinin azalmasının nedeni, politikalarını değiştirmiş olmaları değildir. Aksine, DİSK'in politikaları 1980 öncesi dönemden çok da farklı olmamıştır. Bu durum, ancak, toplumdaki siyasi ve ekonomik konjonktürün etkisine bağlanabilir. Siyasi ve ekonomik konjonktürün değişmesi, işçi profilini de değiştirmiş; dolayısıyla, sendikalar çalışma hayatındaki etkisini kaybetmiştir.

DİSK'in uluslararası örgütlerle ilişkisine bakıldığında, Uluslararası Serbest Ticaret Birlikleri Konfederasyonu'na (ICFTU) 1992 yılında üye olduğunu görmekteyiz. Ayrıca DİSK, 60 milyon işçiyi temsil eden Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (ETUC) 1980 yılında üyelik başvurusunda bulunmuş ve üyeliğe

1985 yılında kabul edilmiştir. DİSK'e bağlı 19 sendika bulunmaktadır ve bu sendikalar şunlardır: Gıda-İş, Basın-İş, Birleşik Metal-İş, Dev Maden-Sen, Dev Sağlık-İş, Devrimci Yapı-İş, Emekli-Sen, Bank-Sen, Cam Keramik-İş, Tümka-İş, Lastik-İş, Limter-İş, Nakliyat-İş, Sine-Sen, Sosyal-İş, Tekstil ve Genel-İş (www.disk.org.tr ). Ayrıca DİSK'in yaklaşık 430 bin üyesi bulunmaktadır.

#### 4.2. MEMUR SENDİKALARI VE KONFEDERASYONLARI

Dünyada ve Türkiye'de memurlar, işçilerden çok daha sonra sendika kurma hakkı kazanmışlardır. Dolayısıyla memurların yaşadıkları sendikal örgütlenme süreci işçilerin geçirdiği süreçten farklıdır. Türkiye'deki varlık gösteren memur sendikalarına bakıldığında, ideolojik olarak ayrılmış üç memur sendikasının olduğu görülmektedir. Sendikal mücadeledeki farklılıklarının irdelenmesi için bu üç sendikanın değerlendirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, bu bölümde Kamu-Sen, Memur-Sen ve KESK detaylı olarak incelenmektedir.

##### **4.2.1. Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (TÜRKİYE KAMU-SEN) ve Bağlı Sendikalar**

Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen), Kamu görevlilerinin ilk üst örgütlenmesi olma özelliğini taşımaktadır. 1989 yılında Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı (TÜRKAV), 14 Eylül 1991 tarihli Genel İstişare Toplantısı'nda, kamu çalışanlarının, ücret, konut, sağlık, eğitim ve diğer alanlardaki haklarını elde edebilmesi için mutlaka sendikal örgütlenme mücadelesine girişilmesi gerektiğini ve vakfın buna öncülük edebileceğini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla, bu dönemde vakıf yöneticileri 18 Haziran 1992'de konfederasyon düzeyinde bu sendikal örgütü kurmuşlardır (Yazıcı, 2005; 102-103).

Türkiye Kamu-Sen'in kuruluş amacı, tüzüğü'nün 4. maddesinde şu şekilde belirtilmektedir: “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve çıkarlarının korumak ve geliştirmek, üye sendikalar arasında karşılıklı dayanışma ve yardımlaşmayı sağlamak, çalışma ve toplumsal barışın sağlanması ve devam

ettirilmesi için çaba göstermek ve mücadele etmektir” (Türkiye Kamu-Sen Tüzük, md.4). Kuruluş amaçları açısından diğer konfederasyonlar ile aynı misyonu taşıyan Türkiye Kamu-Sen milliyetçi söylemi ile diğerlerinden ayrılmaktadır. Konfederasyon, "Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, insan haklarına demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti ilkelerine bağlı kalarak faaliyet gösterir" (Türkiye Kamu-Sen Tüzük, md.4) ifadeleri ile sendikal faaliyetlerinde bu ilkelerden vazgeçmeyeceğini de göstermektedir.

Konfederasyonun tüzüğünün 4. maddesinin 4. bendinde yer alan "Dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce felsefi inanç, din ve mezhep farkı gözetmeksizin çalışmanın toplum hayatındaki rolünü ve değerini anlayan ve kavrayan ve bu konuda haklarının ve görevlerinin bilincinde bir üye topluluğu meydana getirmek için çalışmak" (Türkiye Kamu-Sen Tüzük, md.4/4) kuruluş amaçlarını gerçekleştirmek için bir hedef olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan, Türkiye Kamu-Sen'in; üyelerinin hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi hedefleyen kitle sendikacılığı anlayışını benimsediği sonucuna varabiliriz. Bununla birlikte, Türkiye Kamu-Sen sendikal harekette sınıf mücadelesini reddetmektedir.

Türkiye Kamu-Sen, sendikal faaliyetler kapsamında üyelere yönelik konfederasyon adına gazete, dergi, kitap ve benzeri yayım faaliyetleri yapmaktadır (Türkiye Kamu-Sen Tüzük, md.4/16). Ayrıca, kamu çalışanlarının yararlanabilmesi için eğitim, sağlık ve spor tesisleri ve kütüphaneler kurarak (Türkiye Kamu-Sen Tüzük, md.4/17) sendikal faaliyet alanlarını genişletmeye çalışmaktadırlar. Anlaşılabacağı üzere Türkiye Kamu-Sen, üyelere yönelik yapılan sosyal, kültürel ve eğitim içerikli faaliyetleri, sendikal hareketin bir parçası olarak görmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yapmış olduğu 2012 yılında yaptığı tespite göre Türkiye Kamu-Sen 418 bin üyeye sahiptir; ancak, herhangi bir iş kolunda yetkili sendika olamamıştır (www.memurlar.net). Türkiye Kamu-Sen'e bağlı hizmet kolunda faaliyet gösteren 13 sendika yer almaktadır. Bu sendikalar şunlardır: Türk Büro-Sen, Türk Eğitim-Sen, Türk Sağlık-Sen, Türk Yerel Hizmet-Sen, Türk Haber-Sen, Türk Kültür Sanat-Sen, Türk İmar-Sen, Türk Ulaşım-Sen, Türk Tarım Orman-Sen, Türk Emekli-Sen, Türk Enerji-Sen, Türk Diyanet Vakıf-Sen ve Kıbrıs Türk Memur-Sen ([www.kamusen.org.tr](http://www.kamusen.org.tr)).

#### **4.2.2. Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN) ve Bağlı Sendikalar**

Memur-Sen 1995 Anayasa değişikliğinden sonra 09.06.1995 tarihinde kurulmuştur. Türkiye'de kurulan ikinci konfederasyon olan Memur-Sen'in kuruluşu, Eğitim-Bir-Sen, Türkiye Birlik Haber-Sen, Bem-Bir-Sen, Sağlık-Sen, Enerji-Bir-Sen, Kamu Büro-Sen ve Öz Büro-Sen kurulduktan sonra tamamlanmıştır (www.memursen.org.tr) .

Memur-Sen, tüzüğünün 3. maddesinde belirttiği üzere, üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, kültürel, özlük, mesleki, hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi; ülkede baş gösteren her türlü haksızlık ve hukuksuzluğa karşı çıkmayı amaçlamaktadır (Memur-Sen Tüzük, md.3). Memur-Sen, üyelerine insan onuruna yaraşır bir hayat düzeyi sağlamayı ve sosyal yardımlar sağlayarak üyelerine daha iyi çalışma şartları kazandırmayı amaçlamaktadır (Memur-Sen Tüzük, md.3/a). Bu amaçlara bakıldığında, Memur-Sen'in kitle ve hizmet sendikacılığı anlayışını benimsediğini görebilmekteyiz. KESK'in tüzüğünde yer alan parasız eğitim ve öğretim hakkı Memur-Sen'in tüzüğünde de yer almaktadır (Memur-Sen Tüzük, md.3/f). Tüzüğün 3. maddesinin e bendinde "Üye sendikaların kadın üye mensuplarının mesleki faaliyetlerinin kolaylaştırılmasına, temel insan hak ve hürriyetlerinden yararlanmalarına yardımcı olmayı" hedeflediklerini belirtmektedirler (Memur-Sen Tüzük, md.3/e). Başta olumlu gibi görünen bu hedef, aslında, kadını korunmaya muhtaç bir varlık olarak gören Memur-Sen'in kadınları sendikal harekette bir birey olarak görmediğini göstermektedir. Bu durum, Memur-Sen'in muhafazakâr sağ bir ideolojiye sahip olması ile açıklanabilir.

Memur-Sen hedeflerini gerçekleştirmek adına hem üyelerini bilinçlendirmek, hem de sendikal bilinç oluşturmak amacıyla toplantılar, paneller ve seminerler düzenler (Memur-Sen Tüzük, md.5/i). Bununla birlikte, Memur-Sen, üyelerine yönelik eğitim ve kültür dergisi çıkartır ve kültürel faaliyetler



gerçekleştirir (Memur-Sen Tüzük, md.5/k). Üyeleri için eğitim, sağlık ve spor tesisleri, lokaller, kreşler, tatil ve dinlenme merkezleri kuran Memur-Sen ilgili mevzuatta izin verildiği takdirde bunları işletir (Memur-Sen Tüzük, md.5/j).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2012 tespitlerine göre 11 hizmet kolunun 10'unda yetkili sendika olan Memur-Sen'in toplam 650 bin üyesi vardır (www.memurlar.net). Memur-Sen'e üye 11 sendika yer almaktadır ve bunlar Diyanet-Sen, Enerji-Bir-Sen, Toç-Bir-Sen, Bayındır-Memur-Sen, Kültür-Memur-Sen, Birlik-Haber-Sen, Bem-Bir-Sen, Sağlık-Sen, Eğitim-Bir-Sen, Büro-Memur-Sen, Ulaştırma-Memur-Sen'dir.

#### **4.2.3. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ve Bağlı Sendikalar**

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu kurulmadan önce, Kamu Çalışanları Platformu (KÇP) adında sendikacılık anlayışı birbirine yakın kişilerin oluşturduğu bir platform bulunmaktaydı. Bu platformda yer alanlar, iş ve güç birliğini sürdürmek için bu platformun adını Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu'na (KÇSP) dönüştürdüler.

Bunun yanı sıra, Ankara'daki aynı sendikal anlayışa sahip bazı sendikalar, EŞGÜDÜM adıyla bir araya geldiler. Bu iki platform 1994 Nisan'ında bir araya gelerek, kamu emekçilerinin birleşik sendikal eylemini ve mücadelesini sistemli bir şekilde sürdürmek amacıyla, konfederal bir yapılanmanın kurulması konusunda görüş birliğine vardılar. KÇSP ve EŞGÜDÜM'ü oluşturan sendikalar, 11 Haziran 1994'te bir araya geldi ve ortak komisyonlar oluşturdu. 9 Temmuz 1994'te komisyonların adı Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonlaşma Kurulu (KÇSKK) olarak belirlendi. 11-12 Kasım 1995'te Ankara'da yapılan Konfederasyonlaşma Tüzük ve Kuruluş Kurultayı'nın ardından 8 Aralık 1995'te KESK kuruldu.

KESK, tüzüğünün 4. maddesinde kuruluş amaçlarını "Çalışma yaşamında ve hayatın diğer alanlarında üyelerin ve tüm emekçilerin ekonomik, demokratik, sosyal, siyasal, kültürel, mesleki, hukuksal ve özlük haklarını ve çıkarlarını korumak ve

geliştirmek" şeklinde ifade etmektedir. Bunu yaparken, "emeğin en yüce değer olduğu" gerçeğinden yola çıktıklarını da söylemektedirler (KESK Tüzük, md.4/b). Bu amaçlarını, devletten ve sermayeden bağımsız olma ilkesi çerçevesinde gerçekleştirmeye çalışmaktadır (KESK Tüzük, md.5/d).

KESK'i diğer konfederasyonlardan ayıran özelliklerden birisi, sınıf sendikacılığı yapıyor olmasıdır. Emek ve emekçi temelinde sınıfsal bir mücadele anlayışı benimsenmektedir. Adının içerisindeki Kamu Emekçileri ifadesinden de anlaşılacağı üzere, KESK sol ve sosyalist karakterde bir konfederasyon olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, savaşız bir dünya talebini ve emperyalizm ile olan mücadelesini tüzüğünde özellikle vurgulamaktadır (KESK Tüzük, md.4/g). KESK'in diğer bir özelliği ise, Türkiye Kamu-Sen'den farklı olarak "kamusal alanda eşit, ücretsiz, nitelikli, erişilebilir ve anadilinde kamu hizmetini" savunmasıdır (KESK Tüzük, md.4). KESK'in amaçlarından bir diğeri de, tüm emekçilerin toplu sözleşme ve grev haklarından yararlanmasını, lokavtların kaldırılmasını ve genel olarak, işçilerin iş güvencesini sağlamaktır (KESK Tüzük, md.4/a).

KESK'in bir diğer önemli farkı da kuruluş amaçlarında cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkmasıdır. Bu amacını da "Toplumsal yaşamın her alanında cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkarak, başta çalışma yaşamı olmak üzere her alanda cinsiyetler arası eşitsizliğin ortadan kaldırılması için mücadele etmek" olarak dile getirmektedir (KESK Tüzük, md.4/ğ). Ayrıca, KESK ana sayfasında ayrı bir şekilde yer alan "KADIN" linki, konfederasyonun kadın ve kadın emekçi olmaksızın bir sendikal hareketi kabul etmediğini göstermektedir.

KESK, sendikal faaliyetleri kapsamında üyelerine yönelik sendikal ve mesleki konularla ilgili eğitim amaçlı seminer ve toplantılar düzenlemektedir. Yine, sendikal faaliyetler kapsamında kadın üyelerine yönelik "Kadın Çalışmaları" önemli bir yer tutmaktadır. Bununla birlikte İsveç Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (TCO) ve Alman Sendikalar Birliği (DGB) ile ortak eğitim çalışmaları yapmaktadır (KESK Faaliyet Raporu, 2005:78).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2012 yılında yaptığı tespite göre sadece Kültür ve Sanat Hizmetleri kolunda yetkili olan KESK, 240 bin üyeye sahiptir (www.memurlar.net). KESK'e bağlı hizmet kolunda faaliyet gösteren 11 sendika yer

almaktadır. Bunlar, BES, Eğitim-Sen, SES, Tüm Bel-Sen, Kültür Sanat-Sen, Yapı Yol-Sen, BTS, Tarım Orman-Sen, ESM, DİVES ve Haber-Sen'dir.

## 5. TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLENMELER VE SİYASET

Dünyanın pek çok yerinde sendikalar, siyasal partilerle ilişki içerisinde olmakla birlikte, bu ilişkiler, faydacı yaklaşım temelinde ideolojik ve ekonomik nedenler ile oluşmaktadır. Sendikalar, iktidardaki ya da iktidar olma olasılığı olan partiler ile bağlantılı olmak ve bu sayede, üyelerinin haklarını ve çıkarlarını daha iyi savunabilmek istemektedirler. Siyasi partiler de, iktidarda kalabilmek ya da iktidar olabilmek için seçmen kitlesi geniş sendikalardan oy desteği beklemektedir. Bu bağlamda Nurhan Akçaylı'nın ifade ettiği gibi (1983:7), "Genel Sendika Teorisi" ve siyaset bilimindeki "Sistem Teorisi" çerçevesinde, çıkar grubu olan sendikalarla siyasal partiler arasındaki karşılıklı etki, bir tür girdi/çıkıtı (input/output) modeline dönüşmektedir. Girdiler, sendikaların siyasal karar mekanizmasındaki iktidar partisinden, ya da iktidar olmaya aday siyasal partilerden istekleri ve bu istekler karşılığında sundukları destekleri (Kapani, 2000:31); çıktılar ise, sendikaların isteklerinin siyasal karar mekanizmalarınca hayata geçirilmesini ifade etmektedir.

Sendikalar ile siyasi partilerin arasındaki ilişki üç model üzerine temellendirilmiştir. İlk model olan "bağımlı model", özgürlükçü demokrasinin olmadığı tek siyasi partili ülkelerde ve merkezi ekonomik planlamaya sahip sosyalist ülkelerde görülmektedir. İkinci model olan "ara bağımlı model" ise, sendikaların partilerle organik ilişki içerisinde olduğu, ya da, organik ilişki kurmaksızın yakın işbirliği içinde olduğu model olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, sendikaların belirli bir siyasal parti ile ilişki kurmak yerine, ülkedeki tüm siyasal partilere eşit mesafede bulunarak kurdukları ilişkilere dayanan bir "bağımsız model" de vardır. Bu noktada, Türkiye'de sendikaların siyasi partilerden bağımsız olduğu kesinlikle söylenemez. Hem kamu görevlilerinin, hem de işçilerin üye oldukları sendikalar mutlaka bir siyasal parti ile, organik bir ilişki olmasa da, işbirliği içerisinde dirler (Kutal, 1977:114-118).

Batı ülkelerinde sendikalaşma hakkı, işçi sınıfının sınıf mücadelesi sonucunda kazanılmıştır. Türkiye'de ise, işçi sınıfı sendika kurma için mücadele etse de, bu hak siyasal iktidarlar tarafından onların uygun gördüğü ve istediği zamanlarda verilmiş, istediği zamanlarda da geri alınmıştır. Türkiye'de sendikalar ile siyasi partilerin ilişkisi, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve siyasi politikalara göre belli dönemlerde farklılaşmıştır. Buna göre, 1946-1960, 1960-1980 ve 1980 sonrası olmak üzere üç farklı dönem dâhilinde sendika-siyasi parti ilişkisini değerlendirmek mümkündür.

### 5.1. I. DÖNEM (1946-1960)

Daha önce de ifade edildiği gibi, batı ülkelerinde işçi sınıfı, verdiği sınıf mücadelesinin sonunda sendika kurma hakkı elde ederken, Türkiye'de ancak siyasi otoriteler istediği zaman sendikalaşma hakkı işçilere verilmiştir. Bu bağlamda, Meryem Koray'ın da ifade ettiği üzere (1994:155), Türkiye'de sendikacılık bir işçi hareketinin sonucu olarak değil; demokratikleşme sürecine paralel olarak siyasal otoritenin gerekli gördüğü bir kurumlaşma şeklinde ortaya çıkmıştır. Buradan, Türkiye'de sendikacılık hareketinin sınıf bilinci taşımadığını ileri sürebiliriz.

1947'de yürürlüğe giren 5018 sayılı ilk Sendikalar Kanunu ile Türkiye koşullarına uyan "milli bir sendikacılık" oluşturulması hedeflenmiştir (Gülmez, 1995:230). Bu yasa Türkiye'nin "imtiyazsız, sınıfsız" bir toplum olduğu bilincinden yola çıkarak, sendikaların devletle ve işverenle işbirliği içinde olmasını hedeflerken; sendikaların sınıf çatışmasını destekleyecek ya da körükleyecek kuruluşlar haline gelmelerine engel olmaktadır (Dereli, 1975:329). Buradan da anlaşılacağı üzere, sendikalar bu yasa ile ideolojilerden, siyasi faaliyetlerden ve partilerden uzaklaştırılmaya çalışılmıştır. Dönemin iki partisi olan iktidardaki Cumhuriyet Halk Partisi ve muhalefetteki Demokrat Parti, sendikalara siyaset yasağı konması noktasında işbirliği içerisinde olmuşlar ve bunu, Batı'da sendikacılık hareketinin başladığı dönemde yaşanan acı olayların Türkiye'de de yaşanmasını istememelerine bağlamışlardır (Dereli, 1975:328; Işıklı, 1995:158).

Sendikaların siyasetten tamamen uzaklaştırılması için, cezai yaptırımların da uygulandığı görülmektedir. Sendikalar Kanunu'nun 7. maddesine göre, sendikalar siyasi faaliyet yürüttükleri anda mahkeme kararı ile üç aydan bir seneye kadar geçici ya da devamlı olarak kapatılabilecektir (SK., md.7). Bu yasa ile sendikalar "mesleki faaliyet" yapmaya yöneltirken; II. Dünya Savaşı sonrasında yaşanan Soğuk Savaş yıllarında dünyada gittikçe güçlenen ve yayılan ideolojik akımların, Türk sendikacılık hareketini etkilemesinin önüne geçilmeye çalışılmıştır. Çünkü o dönem ideolojik akımların, sendikaları bölerek zayıflamasına ve sendikaların mesleki çalışmalarından uzaklaşmasına neden olacağı düşünülmektedir (Tuna, 1955:112-121).

5018 sayılı Sendikalar Kanunu ile engellenen siyasi parti ile işbirliği yapma hakkının, 5 Haziran 1946'da Cemiyetler Kanunu'nda yer alan sınıf esasına göre cemiyet kurma yasağı kaldırılınca, önü açılmıştır (Işıklı, 2005:484). Bu dönemde Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi ve Türkiye Sosyalist Partisi, pek çok sendikanın kurulmasına destek çıkmıştır; ancak, hem partiler, hem de kurulmalarına yardımcı oldukları sendikalar 1947 yılında sıkıyönetim kararı ile kapatılmışlardır (Işıklı, 2005:484). Ancak tüm bunlar olurken, DP ve CHP yeni kurulan ya da kurulacak olan sendikaları kendi taraflarına çekmeye çalışmışlardır. Bunun en somut örneği, CHP'nin öncülüğünde 1948'de sendikal üst örgüt olarak kurulmuş olan İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'dir (Işıklı, 2005:486).

CHP'nin iktidar olduğu dönem içerisinde sendikalara uyguladığı baskı sonucu işçiler, bir sonraki seçimlerde CHP'ye sıcak bakmamış; hatta DP'nin işçilere grev hakkının verilmesi gerektiği konusundaki söylemi işçilerin sempatisini kazanmıştır. Ayrıca 1949 yılında DP, CHP'nin kurdurmuş olduğu İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'ne karşı, alternatif bir sendikal üst örgüt olarak Hür İşçi Sendikaları Birliği'ni kurdurmuştur (Işıklı, 2005:486-487). CHP ve DP'nin bu sendikal tavrı, aslında, 5018 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesine aykırıdır ve Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi ve Türkiye Sosyalist Partisi gibi kapatılmış olması gerekmektedir. Ancak, iktidar ve muhalefet partisine verilen bu ayrıcalık, mevcut yasaların uygulanması noktasında ayrımcılık yapıldığının bir göstergesidir.

1950'de genel seçimlerden sonra DP iktidara gelmiş ve işçilere vaat ettiği grev hakkını iktidarı boyunca yasalaştırmamış, ayrıca kendisine yakın olmayan sendikaları ve faaliyetlerini takibe almıştır (Tuna, 1955:112-121). Vaat edilen grev hakkını alamayan işçiler, grev hakkını ve memurlara sendika hakkının verilmesini programına alan CHP'ye tekrar yönelmişlerdir. Tüm bunlar çerçevesinde, o dönemki sendikal anlayış ve duruşun çok reformist olduğu ve işçilerin sınıf ideolojisinden çok uzakta yer aldığı açıkça görülmektedir.

Sendika ve siyasi parti arasındaki ilişkinin en belirgin örneği Türk-İş'te görülmektedir. Türk-İş Yönetim Kurulu'nda CHP yanlısı sendikacıların sayısı artmış, doğal olarak Konfederasyon'un görüşü DP'nin resmi görüşünden farklılaşmaya başlamıştır. Bu durum, Türk-İş ile DP'nin arasının açılmasına neden olmuştur (Talas, 1972:299). Ayrıca 1957 yılında Türk-İş'in 3. Genel Kurulu yapılırken DP kurulu baskı altına almış ve DP yanlısı sendikacılar, "Biz seçilmezsek Türk-İş'in kapısına kara kilit asılacaktır." tehdidinde bulunmuşlardır (Türk-İş, 1957:4).

1946-1960 yılları arasındaki döneme bakıldığında, sınıf temelli bir işçi hareketinin olmadığı ve sendikaların, CHP ve DP gibi siyasi partilerin güdümünde olduğu açıkça görülmektedir. Sendikalarla partiler arasında kurulan ilişkiler, tek taraflı olarak sadece partilerin inisiyatifiyle başlatıldığı için, 1947-1960 arasında yaşanan sendika-siyasi parti ilişkileri belirli bir model oluşturmamaktadır. Ayrıca bu dönemde, sendikaların "siyasi manevra tipi" faaliyetler geliştirdiği görülmektedir (Dereli, 1975:299). "Genel Sendika ve Sistem Teorisi" çerçevesinde, siyasi partilerin yanında yer almaya (destek/girdi), maddi yardım almaya ve varlıklarının devam ettirilmesini sağlamaya (çıktı) çalışmışlardır (Dereli, 1975:299).

## 5.2. II. DÖNEM (1960-1980)

1960 ile 1980 yılları arasında kalan dönem, sendika ve siyasi parti ilişkilerinin farklı boyutlara taşındığı bir dönem olmuştur. 27 Mayıs 1960 tarihinde askeri müdahale yapılmasına karşın, sendikal hareket kesintisiz sürmüştü ve sendikal hareketi kısıtlayan yasaların değiştirileceğine dair sözler verilmiştir. Bunun

devamında 1961 Anayasası ile sendikal hareketi gerileten maddelerin çıkarıldığı ve sendikacılığı geliştirecek maddelerin eklendiği görülmektedir (Işıklı, 2005:499).

1946'dan 1960'a kadar geçen süre içerisinde siyasi otoriteler, işçileri grev hakkı konusunda oyalamıştır; ancak, 1961 Anayasası ile bu hak işçilere verilmiştir. Yeni anayasanın 47. maddesine göre artık işçiler işverenleri ile olan ilişkilerinde ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve geliştirmek amacı ile toplu sözleşme ve grev yapabileceklerdir (1961 Anayasası, md.47). Ancak Işıklı (2005:498-499), 1963 tarihli Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 55. maddesi ile siyasi grevin yasaklandığının ve kanunda genel grev hakkına yer verilmediğinin altını çizmektedir. Genel olarak 1960-1980 sürecinde sendikaların varlığının artık kabul edildiği anlaşılmaktadır. Siyasi otoritelerin, bir yandan sendikaları kabullendiği, bir yandan da, 1961 Anayasası'nın 46. maddesi ile işçileri sendikalaşmaya özendirdiği görülmektedir (1961 Anayasası, md.46).

24.7.1963'te yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun, 5018 sayılı ilk Sendikalar Kanunu'na göre daha özgürlükçü olduğu açıkça görülmektedir. İlk Sendikalar Kanunu'nda 7.maddede yer alan siyasi partiler ile işbirliği yapma yasağı (SK, md.7), 1963'te yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda değişikliğe uğrayarak şu şekilde ifade edilmiştir: "Bu kanuna göre kurulan mesleki teşekküller: Siyasi partilerden veya onlara bağlı teşekküllerden herhangi bir surette maddi yardım kabul edemez ve onlara maddi yardımda bulunamaz ve onların teşkilatı içerisinde yer alamazlar; bir siyasi partinin adı altında mesleki teşekkül kurulamaz." (SK, md.16). Bu maddeden de anlaşılacağı üzere, sendikaların siyasi faaliyetlerde bulunmaları tamamen yasaklanmamıştır. Tuncay'ın ifade ettiği gibi (1981:11-16), 16. maddede sendikalara hangi tür siyasi faaliyetlerin yasak olduğu açıkça belirtilmiştir; dolayısıyla, bunlar dışında kalan faaliyet türleri serbestti. Hatta, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde yasak siyasi faaliyetler tartışılırken sendikaların, seçimlerde aday tavsiye edebilmelerini sağlayacak bir hükmün maddede yer alması fikirleri engellenmemiş; sonuçta, ilgili maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, sendikaların herhangi bir partiyi veya adayı desteklemeleri kendi takdirine bırakılmıştır (Berksun ve Eşmeliolu, 1989:685).

27 Mayıs Devrimi'nin yarattığı özgürlük ortamı, sağ ve sol ideolojik akımların yayılmasına zemin hazırlarken bu akımların sendikaları da etkilemesine izin vermiştir (Işıklı, 2005:498). Bu görece özgür ortamda, ideolojik çerçevede sınıf sendikacılığını benimseyen bir takım akımlar olduğu gibi partiler üstü politikalar izleyen akımlar da yer almaktadır. Bu bağlamda, 1960'ın başlarında sendika-siyasi parti ilişkisinde iki önemli olay göze çarpmaktadır. İlk önemli olay, 13 Şubat 1961'de bazı sendikacı ve aydınların, Türkiye İşçi Partisi'ni kurmuş olmalarıdır. Bu durum, yeni kanunun eski kanuna göre ne kadar liberal olduğunu göstermektedir. Türk-İş'in Amerikan Emek Federasyonu (American Federation of Labor-CIO-AFL-CIO) ile yaptığı eğitim ve araştırma faaliyetleri sürecinde, benimsediği partiler üstü politika ilkesinin 1964 yılında tüzük hükmü olması (Işıklı, 2005:497) da ikinci önemli olaydır. Ancak, AP ve CHP gibi partiler zaman zaman konfederasyonu çeşitli etkileri altına almışlardır. Hatta 1965 genel seçimlerinde Adalet Partisi'nin iktidar olması ile birlikte Türk-İş ideolojik olarak daha sağ bir akıma kaymıştır denilebilir.

Türk-İş'in tüzük olarak partiler üstü bir politika izlediği ve Amerika ile olan karşılıklı eğitim faaliyetleri sonucu, Amerikan sendikacılığını benimsediği bilinmektedir. Türk-İş'in farklı dönemlerde farklı partiye yakınlaştığını söyleyen görüşler ayrı tutularak düşünüldüğünde, Türk-İş'in en azından tüzük olarak benimsediği partiler üstü politika, sendika-siyasi parti ilişkisi bağlamında bağımsız ilişki modeline yakın olarak görülebilmektedir. Tüm bunların yanı sıra, Türkiye İşçi Partisi'nin (TİP) kurdurduğu Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Milliyetçi Hareket Partisi (MHP) öncülüğündeki Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ve Milli Selamet Partisi'nin öncülük ettiği Hak-İş, sendika-siyasi parti ilişkileri bağlamında ara bağımlı modele somut örnek olarak gösterilmektedir. Bu konfederasyonların belli siyasi partiler ile ilişki içerisinde olmaları bağımlı model olduklarını göstermez; çünkü o dönem Türkiye çok partili bir sistem izlemekteydi ve görece demokratik bir siyasi süreç içerisindeydi. Bu konfederasyonlar için bağımsız da diyemeyiz; çünkü tüzüklerinde partiler üstü bir politika izlediklerini belirtmedikleri gibi, kuruluş süreçlerinde bu üç konfederasyon, siyasi partilerden doğrudan ya da dolaylı destek almışlardır.



1960-1980 arası dönem Sistem Teorisi (Akçaylı, 1983:7) çerçevesinde sendika-siyasi parti ilişkileri incelendiğinde, bazı konfederasyonların iktidarla olan ilişkilerinde iki taraflı fayda yaklaşımının benimsendiği görülmektedir. 1967 yılında DİSK'in kurulmasıyla birlikte Türk-İş ile arasındaki rekabet artmış; bunun sonucu olarak, Türk-İş Adalet Partisi'ne yakınlaşarak, DİSK'i sendikal mücadeleden uzaklaştıracak bir yol izlemiştir. Böylece, Türk-İş, 1317 sayılı Kanun Tasarısı'nı Konfederasyon'un isteği ve görüşleri doğrultusunda hazırlanmasını ve yasalaşmasını sağlamıştır. Bu tasarının 7. maddesinde "İşkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapmaya, o işkolunda en çok üyeye sahip olan ve her halde o işkolundaki sigortalı işçilerin en az yüzde 30'unu temsil eden işçi federasyonu veya Türkiye çapında faaliyette bulunan işçi sendikası yetkilidir" (1317 sayılı Kanun Tasarısı, md.7) denilmiş ve sonuç olarak Adalet Partisi'nin, Konfederasyon'un üzerindeki baskı artmıştır. Hatta Türk-İş Genel Başkanı Demirsoy, 8. Genel Kurul'u sonrası Konfederasyon Genel Merkezi'ni ziyarete gelen Başbakan Demirel'i "kendilerini en iyi anlayan politikacı" (Işıklı, 1995: 202) olarak ilan etmiştir.

Bu dönemin bir önceki dönemden en büyük farkı, sendika-siyasi parti ilişkilerini başlatan taraf sadece siyasal partiler değil, ideolojik/felsefi görüşleri doğrultusunda kendi özgür iradeleriyle sendikalar da olmuştur. Ayrıca, sendikaların ideolojik tavrı, siyasal partiler ile ilişkilerinin oluşmasında belirleyici olmuştur. Bu durum siyasal partiler için de geçerli olduğundan, ideolojik örtüşmelerin oluşturduğu DİSK, MİSK, Hak-İş gibi örgütlenmeler bu döneme damgasını vurmuştur.

### 5.3. III. DÖNEM (1980 VE SONRASI)

Türk Silahlı Kuvvetleri'nin 12 Eylül 1980 tarihinde yönetime el koyması ile birlikte 274 ve 275 sayılı yasaların uygulanmasına bir süreliğine ara verilmiştir. Milli Güvenlik Konseyi'nin 7 numaralı bildiriyle DİSK, MİSK, Hak-İş ve bu konfederasyonlara bağlı sendikaların faaliyetleri bir süreliğine durdurulmuştur. Ayrıca MGK'nın 3 numaralı kararı ve 15 numaralı bildirgesi ile grevler yasaklanmıştır (Işıklı, 2005:67). Milli Güvenlik Konseyi mevcut 274 ve 275 sayılı yasaları askıya aldıktan sonra, yasa koyucu, yeni sendikalar ve toplu sözleşme yasalarını hazırlamıştır. Yeni yasalar hazırlanırken sürekli bir çalışma barışının

sağlanabilmesi için 1980 öncesi çalışma hayatı ile ilgili yürürlükteki yasal boşlukların ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır (Bayer, 1983:103).

1980 öncesi dönemde sendikaların, sendikal anlamda kazandıkları hakları ve artarak devam eden mücadeleleri, 12 Eylül askeri müdahalesinin gerekçelerinden biri olarak sendikaların gösterilmesine neden olmuştur (Işıklı, 2005:65-66). Buradan da anlaşılacağı üzere, çalışan emekçi kitlenin seslerini çıkarmalarını engellemenin bir yolu olarak askeri darbe, o dönemki anti-demokratik otoriteler için gerekli olmuştur. Nitekim 5 Haziran 1983'te 2821 sayılı Sendikalar Kanunu yürürlüğe girmiş ve Mahiroğlu'nun da ifade ettiği üzere (2000:127), sendikalar ve siyasi partiler arasındaki ilişkilere çok kapsamlı kısıtlamalar getirilmiştir. 1980 sonrası dönemin sendikal faaliyet bakımından bir önceki dönemden daha yasakçı ve kısıtlayıcı olacağı açıkça görülebilmektedir.

1983'te kabul edilen 2821 sayılı yeni Sendikalar Kanunu'nda, sendika-siyaset ve sendika-siyasi parti ilişkileri "Yasak Faaliyetler" başlığı altında 37. maddede düzenlenmiştir (SK, md.37). Aynı yasak, 1982 Anayasası'nın 52. maddesinin I. bendinde "sendikaların siyasi amaç güdemeyecekleri, siyasi faaliyette bulunamayacakları, siyasi partilerden destek göremeyecekleri, onlara destek olamayacakları" şeklinde vurgulanmıştır (1982 Anayasası, md.52). 2821 sayılı yeni Sendikalar Kanunu ile sendikalara getirilen bu yasakların çıkış noktası 1982 Anayasası olarak ifade edilmektedir (Kutal, 1984:385-390). Yine Kutal'ın altını çizdiği üzere (1982:415-420), 1982 Anayasası'nda sendikaların siyasi faaliyetlerinin daha da sınırlandırılması için özel çaba harcandığı görülmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi, 1963'te yürürlüğe giren Sendikalar Kanunu'nun 16. maddesine göre sendikalar ve siyasi partiler arasındaki ilişkiler, genel olarak maddi yardım çerçevesinde sınırlandırılmış; sendikalara siyasal faaliyet yasaklanmamıştı. Ancak, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 37. maddesinin II. bendinde sendikalara getirilen siyasi yasaklar, yasalarda boşluğa sebebiyet vermeyecek şekilde ayrıntılı olarak şu şekilde ifade edilmiştir: "Sendika ve konfederasyonlar siyasi amaç güdemezler, siyasi faaliyette bulunamazlar, siyasi partilerden yardım ve bağış alamazlar, siyasi partilerle ilişki kuramazlar ve işbirliği yapamazlar ve bunlarla hiç bir konuda müşterek hareket edemezler, siyasi partilerden

destek göremezler ve onlara destek olamazlar, bunlardan yardım ve bağış alamazlar, yardım ve bağışta bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlarla, derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla siyasal amaçla ortak hareket edemezler, bir siyasi partinin adını, amblem ve işaretlerini kullanamazlar. Sendika ve konfederasyonların üyelerinin münhasıran ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi amacıyla yapacakları mesleki faaliyetler siyasî faaliyet sayılmaz." (SK, md.37/II). Bu maddeden de anlaşılacağı üzere, sendikalar hem siyasi faaliyetler konusunda oldukça kısıtlanmış, hem de son ifadeye göre "siyasi" denilen faaliyetlerin sınırlarının ne olduğu konusunda belirsizliklerle karşılaşmışlardır.

Ayrıca 37. maddenin III. ve IV. bentlerinde sendika ve konfederasyon yöneticilerinin hem siyasi parti organlarında, hem de hem de kendi sendikal örgütlerinde görev yapması yasaklanmıştır (SK, md.37/III, IV). Bu yasak, Sendikalar Kanunu'ndaki değişiklikler ile 1997 yılında ortadan kaldırılmıştır. Mahiroğulları'na göre (2000:128), yasa koyucu bu yasakları, sendikaların siyasal partilerle ilişki kurmalarının, toplumla sendikalar arasında bir "kopukluk" meydana getirebileceği kaygısından yola çıkarak koymuştur. "Anayasamız, sendika üyelerinin siyasî bir hareket içinde birleşip toplumda kopukluğa neden olmaları yolunu kapatmıştır. Aksine düşünceler esnafların, memurların ve başka grupların da başlı başına siyasî birleşmelerine yol açabilir" şeklinde ifadeler Anayasa'nın 52. maddesinin ilgili madde gerekçesini de açıklamaktadır (Bayer, 1983:105-107). Yine, bu yasağı vurgular nitelikte, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun genel gerekçelerine bakıldığında sendika ve üst kuruluşlarının siyasetle uğraşmamaları ve ideolojik sendikacılık yapmamaları gerektiği ifade edilmektedir (2821 sayılı SK.). Tüm bu kapsamlı yasaklar ve bunların gerekçeleri doğrultusunda siyasal otorite, sendikaların politize olmasına, siyasi partilerle ilişki kurmasına engel olmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO), 1980 sonrası Anayasa ve Sendikalar Kanunu ile sendikalara getirilen "topyekûn yasakları" eleştirmiştir. ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi Başkanı Simpson ise yasağa ilişkin görüşlerini, "sendikalar siyasal faaliyet ile sendikal faaliyet arasındaki sınırın ne olduğunu ve nerede bittiğini çok iyi bilirler" diyerek ifade etmiştir (Işıklı, 2005:73).

1980 askeri darbesi sonrası dönem Türk-İş, DİSK ve Hak-İş için farklı deneyimlerin yaşandığı bir dönem olmuştur. Türk-İş Genel Sekreteri, darbe sonrası kurulan askeri hükümette Sosyal Güvenlik Bakanı olarak görevlendirilmiştir. Bunun neticesinde, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) yetkili organları, 1981'de Türk-İş'in üyeliğini askıya almıştır. 1983'te Türk-İş Genel Sekreteri'nin görevinin askıya alınması ile birlikte ICFTU, Türk-İş'i tekrar üyeliğe kabul etmiştir. Ayrıca Türk-İş televizyonlarda herkesi yeni Anayasa oylaması için sandık başına davet etmiştir (Işıklı, 2005:74-75-76). Türk-İş'in kurulan askeri hükümete destek çıktığı bu örneklerden açıkça anlaşılmaktadır.

1983 seçimlerinde iktidara gelen ANAP ile Türk-İş arasında işçi sorunlarının ve toplu pazarlıkların konuşulduğu üç zirve toplantısı yapılmış; ancak ANAP, Türk-İş'i devre dışı bırakarak işçi sorunlarını çözmeye çalışmıştır (Koç, 1989:97-110). ANAP hükümetinin sözleşmeli personellere, özel güvenlik görevlilerine sendikaya üye olma yasağı getirmesi, işyerlerinde sendika üyesi olamayacak stajyer işçi çalıştırması gibi uygulamaları, Türk-İş'in işbirliği yaptığı iktidar partisinden uzaklaşmasına neden olmuştur. Her dönem uzlaşmacı bir tavır sergileyen Türk-İş, bu kez, iktidara karşı eylem kararı almıştır (Türk-İş, 1992:38).

29 Kasım 1987 Genel Seçimleri öncesinde Konfederasyon Genel Başkanı Şevket Yılmaz, yaptığı basın toplantısında "29 Kasım cevap verme günüdür" diyerek, işçilerden ANAP'a oy vermemelerini istemiştir (Türk-İş, 1992:124-125). Türk-İş, 1989 yılında iktidara karşı Bahar Eylemleri'ni başlatmış; 1991 yılında ise Genel Seçimler öncesinde Türk-İş'e bağlı Petrol-İş'in yayın organı Petrol-İş Dergisi'nde, çıkardığı özel sayıyla "12 Eylül rejimine son, ANAP'a oy yok" manşetini kullanmıştır (Mahiroğulları, 2000:134).

1991 Genel Seçimleri sonrası DYP-SHP koalisyon hükümeti oluşmuş; ancak, işçilerin sorunları devam etmiştir. ANAP ile başlayan özelleştirme uygulamalarının bu iktidar zamanında da devam etmesi ve yeni hükümetin demokratikleşme çerçevesinde attığı adımların yetersizliği, sendika ve konfederasyonları tatmin etmemekle beraber konfederasyonlar arası güç birliği sürecini başlatmıştır (Mahiroğulları, 2000:134). 27 Mart 1994 Yerel Seçimleri öncesinde Türk-İş "Siyasî Partilerden Hesap Sor" başlıklı bir broşür yayımlayarak, işçilere, oy kullanırken sınıf

çıkarlarının göz önünde bulundurulması ve partilerin Konfederasyonun taleplerine takındığı tavra göre oy verilmesi yönünde çağrıda bulunmuştur (Koç, 1997:152-153). Sonraki seçim dönemlerinde de, partilerin verdikleri sözleri tutmaması üzerine DYP ve CHP'ye de oy vermemeleri konusunda işçileri uyarılmışlardır (Koç, 1997:156-157).

1995 yılında DYP-CHP koalisyon hükümeti döneminde, siyasi yasağı getiren yasaklarda değişikliklere gidilmiş ve demokratikleşme paketleri çerçevesinde 4121 sayılı yasa ile Anayasa'nın 52. maddesi ve 69. maddesinin ikinci fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak, Anayasa'ya uyum yasalarının yürürlüğe girdiği 28 Haziran 1997 tarihine kadar, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 37. maddesindeki yasaklar uygulanmaya devam etmiştir (Mahiroğulları, 2000:129). Sendikalara çok geniş kapsamlı siyaset yasağı ve siyasal partilerle ilişki kurma yasağı getiren 37. madde "Sendika ve konfederasyonlar, amaçları dışında faaliyette bulunamazlar. Siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar" ifadesiyle yeniden düzenlenmiştir (2821 sayılı SK, md.37 değişik fıkra). Bununla birlikte, sendika ya da konfederasyon yöneticilerinin bireysel siyasal katılım hakkına sınırlama getiren yasakların bulunduğu kısım da Anayasa metninden çıkarılmıştır (2821 sayılı SK, md.37). Bu değişikliklerden de anlaşılacağı üzere, 1997 yılından itibaren sendikalar ile siyasi partiler arasında dayanışma ve işbirliği yeniden canlanmıştır.

Türk-İş hem 1997 hem de 1999 seçimlerinde de aynı karşıt tavrı sürdürmeye devam etmiştir. Hatta Bayram Meral "Mevcut siyasal partiler, işçi sınıfının taleplerine kulaklarını tıkamayı sürdürür ve sermayedarların borusunu öttürmeye devam ederlerse, işçi sınıfı kendi siyasi partisini kuracaktır" diyerek mevcut iktidarlara karşı alternatif bir adım atacağını belirtmiş (1995: 36); ancak, bu konuda bir adım atılmamıştır.

12 Eylül Askeri darbesi DİSK için daha farklı bir süreç başlatmıştır. MGK'nın 7 numaralı bildirisi ile DİSK'in faaliyetleri durdurulmuş, pek çok DİSK yönetici hapis cezası almıştır. 16 Temmuz 1991'de Yargıtay kararıyla DİSK, sendikal faaliyetlerine yeniden başlamıştır. 1980 öncesi izledikleri sendikal stratejileri irdelemek, yeni dönemde izleyecekleri yolları ve ilkeleri belirlemek amacıyla 20-26 Haziran 1992'de, "Konfederasyona bağlı sendikalar genişletilmiş organ toplantısı" düzenlemiştir. Bu toplantıda; "Değişen dünya ve Türkiye

koşullarında eski kavramların yeniden ele alınıp tartışılması ve yeni yaklaşımlar ortaya konulması" üzerinde tartışılmıştır (DİSK, 1992:8).

DİSK yönetimi, yeni tüzükte bağımsız bir sendikal örgüt olduğunu vurgulama ihtiyacı duymuştur. DİSK, 1980 öncesi dönemde TIP ile sıkı ilişki içerisindeyken; 1980 sonrası dönemde herhangi bir parti ile işbirliği içerisinde olmamıştır. Sendikal hareketin bağımsızlık ilkesini yayımlanan "Türkiye İşçi Sınıfını 2000'li Yıllara DİSK Taşıyacaktır." başlıklı broşürde vurgulamıştır (DİSK, 1992:9-10). Bu vurgu, DİSK'in aslında siyasi bir partiye kayıtsız şartsız teslim olmayacağını vurgusuydu. DİSK'in bu tavrını, seçimlerde siyasi bir partiye destek vermemek olarak algılamak yanlış olur; çünkü 1995 seçimleri öncesinde DİSK Başkanlar Kurulu, sol partilerin desteklenmesi yönünde karar almıştır (DİSK, 1996:62) .

DİSK Genel Başkanı Rıdvan Budak, sendikalara siyaset yasağını kaldırılmasını olumlu bulduğunu ve işçilerin üye oldukları örgütlerle siyasal mücadelenin içinde yer almaları gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca Budak, Türk-İş'in alternatif olarak gördüğü bir işçi partisi kurma fikri yerine, DİSK'in, Türkiye'de mevcut solun birliğini sağlama yönünde bir misyonu üstlenmeye hazır olduğunu ifade etmiştir (Mahiroğulları, 2000;141). Ancak, Rıdvan Budak 1999 Genel Seçimlerinde DSP'den İstanbul Milletvekili seçilmiş, sonra Vahdettin Karabay göreve gelmiştir. 2000 yılında ise, Süleyman Çelebi DİSK genel başkanlığına gelmiş ve DİSK'in sendika-siyasi parti ilişkisinde yine bir değişim olmamıştır. Bilindiği üzere, Süleyman Çelebi 2011 genel seçimlerinde CHP'den milletvekili aday olmuş ve İstanbul 3. bölgeden milletvekili olarak seçilmiştir.

Hak-İş, 1980 Askeri darbesinden sonra sendikal faaliyetleri durdurulmuş olsa da, bir yıl içerisinde Yargıtay kararı ile sendikal faaliyetlerine geri dönmüştür. 1980 öncesi Milli Selamet Partisi ile işbirliği içerisinde olan Hak-İş, 1989 yılına kadar inanç ve düşünce özgürlüğünü ön plana çıkaran Özal yönetimindeki ANAP ile yakın ilişkiler içerisinde bulunmuştur (Hak-İş, 1995:119). Ancak, 1988 yılından itibaren ANAP'a karşı bir tavır geliştirip Türk-İş'in 1989'da başlattığı iktidar karşıtı Bahar Eylemleri'ne destek vermiştir (Hak-İş, 1995:120-121).

Hak-İş 1990 sonrasında dünyada ve Türkiye'de değişen yeni konjonktür çerçevesinde sivil-demokratik kitle örgütü yapılanmasına girmiş; diğer sivil toplum

örgütleri ve kamuoyu ile ilişkilerinde önyargısız ve oldukça liberal (Yazıcı, 1995:18-20) bir dönem başlatmıştır. Hak-İş, bu dönemde herhangi bir siyasi partinin uzantısı olmadan, örgütün yaklaşımlarını ve işçinin çıkarlarını benimseyen siyasi partilere destek vereceğini de ifade etmiştir (Çelik, 1995:25-28). Hak-İş demokratik bir kitle örgütü olarak tüm siyasal partilere eşit yakınlıkta olduğunu ilan ederken; "Hak-İş, meşruiyetini ülke gerçeklerinden, insanımızın özlem ve isteklerinden almayan siyasi partilere karşı destek vermeyecektir" (Hak-İş Dergisi, 1996:19-21) demek suretiyle, bir bakıma, kendi anlayışına yakın siyasi partilere kapılarını aralamıştır.

1980 öncesi MSP ile bağlantı halinde olan Hak-İş, 1980 sonrası dönemde MSP'nin uzantısı olan Refah Partisi ile yakın ilişkiye girdiği görülmektedir. Hatta Hak-İş'in genel başkanlarından Necati Çelik, 24 Aralık 1995 Genel Seçimleri'nde RP'den milletvekili seçilerek REFAHYOL Hükümeti'nde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevine gelmiştir (Mahiroğulları, 2000:138). Bir anlamda Hak-İş'in doktriner bir yaklaşım ile sendikal faaliyet yaptığını söyleyebiliriz. Bununla birlikte, konfederasyon yetkililerinin, ülkenin içinde bulunduğu sosyal, ekonomik ve siyasi sorunlara çözüm üretebilecek her iktidara destek vereceklerini, aksi takdirde, muhalefet edeceklerini ifade ederek (Ünal, 1997:5-7) doktriner tutumdan sıyrılmış görünmektedirler.

Necati Çelik'in bakan olması ile birlikte Hak-İş genel başkanlığına Salim Uslu getirilmiştir. Salim Uslu, içinde Refah Partisi'nin de bulunduğu koalisyon hükümetini, işçilerin sorunlarını çözmediği konusunda eleştirmiş ve siyasi partilere karşı mesafeli olacaklarını ve siyaset üstü bir tavır sergileyeceklerini ilan etmiştir (Ünal, 1997:5-7). 1999 yılında Hak-İş, 9. Genel Kurul'da partilerin, Türkiye'nin bütününe ilişkin program hazırlamalarını ve çözümler üretmelerini talep etmektedir (Hak-İş, 2000:45). Bunun diğer bir anlamı, Hak-İş'in, siyasi partilere belli koşullar çerçevesinde destek verebilecekleridir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE EĞİTİM SENDİKALARI VE TOPLUMSAL CİNSİYET

Türkiye'de memur sendikaları çatısı altında varlık gösteren pek çok eğitim sendikası yer almaktadır. Ancak; bunların içerisinde Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Sen Türkiye'nin en büyük ve en çok üyeye sahip üç sendikasıdır. Bu üç sendikanın toplam üye sayısının bir kısmını kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Bu bölümde, bu üç sendikaya üye olan kadın çalışanların sendikalar içerisinde ne düzeyde yer aldıklarını ve kadın çalışanların hangi ölçüde sendikal çalışmalara dâhil edildiklerini anlayabilmek için toplumsal cinsiyet kavramına değinilmiştir. Toplumun kadınlara yüklediği sorumluluklar ve görevler her yerde olduğu gibi, sendikalarda kadınların karşısına bir engel olarak çıkmaktadır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyetin eğitim sendikaları üzerindeki etkisinin irdelenmesi bu çalışmanın konusu kapsamında büyük bir öneme sahiptir.

#### 1. TOPLUMSAL CİNSİYET

Her toplumda olduğu gibi, Türkiye toplumunda da özellikle kadınlara yüklenen bazı roller ve sorumluluklar bulunmaktadır. Söz konusu roller ve sorumluluklar, cinsiyete dayalı kalıp yargıların, önyargıların ve cinsiyet ayrımcılıklarının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplum tarafından yaratılan ve kadınlara dayatılan bu roller ve sorumluluklar hem iş, hem de aile hayatında kadınların karşısında bir olumsuzluk olarak durmaktadır. Bu bağlamda, kadınların hayatını böylesine etkileyen bu toplum ürünü anlayışlara ve davranışlara daha yakından bakmak gerekmektedir.



### 1.1. CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMLARI

Bir kişinin kadın ya da erkek olarak sahip olduğu genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikler onun cinsiyetini (sex) belirlerken; toplumsal cinsiyet (gender), kadının ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rol ve sorumluluklarını ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü, nasıl gördüğü ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgili bir tanım olarak karşımıza çıkmaktadır (Dökmen, 2006:5). Yani, toplumsal cinsiyet kadın ve erkeğe, toplumsal ve kültürel olarak yüklenen cinsiyet rolleridir (Demir ve Acar, 1993:461).

Toplumsal cinsiyet, erkek ve kadının biyolojik olarak farklı özellikler göstermesine bağlı olarak ideoloji tarafından yüklenen anlamlar ve değerler bütünüdür. Toplumsal cinsiyet algısı, içinde bulunulan toplumun kültürel, ekonomik, politik ve davranışsal tüm dinamiklerini kapsamaktadır (Pira ve Elgün, 2004:528). Toplumsal cinsiyet, toplumun kültür ideolojisini yansıtmaktadır. Toplumun oluşturduğu masallar, ritüeller, mitler ve yazınsal metinler kültürden beslenirken; kültürün de toplumsal cinsiyet kavramını etkilemesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu bağlamda, kadın ile erkek ayrımı toplumun oluşturduğu belli kültürel kodlamalarla netleştirilir. Dilek İmançer (2006:2) toplum tarafından kodlaştırılmış giysinin, toplumsal cinsiyet farkının belirleyicilerinden biri olduğunu düşünmektedir. Etek kadını temsil ederken, pantolon erkeği temsil etmektedir. Oysa erkeğin etek, kadının pantolon giymesine engel olabilecek hiç bir mantıklı sebep yoktur. Bu açıdan bakıldığında, toplumsal cinsiyet kavramı doğuştan kazanılmayan, toplum tarafından inşa edilen bir sosyalleşme sürecini ifade etmektedir.

### 1.2. TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ

Bir insanın erkek ya da kız olarak doğması, toplumsal cinsiyet rolleri için sadece bir başlangıçtır. Ancak toplum tarafından derinlemesine planlanan cinsiyet rolleri, sadece kız ve erkek olma temeline dayanmamaktadır. Bir toplum, aynı kıza ya da erkeğe diğer bir toplumla birebir benzer özellikler yükleyemez. Toplum, bir bebeği birey haline getirirken belli bir geleneksel algı içerisinde var gücüyle çalışmaktadır. Kamla Bhasin'in belirttiği gibi (2003a:1-2) toplum, doğumlarından

itibaren kızlara ve oğlanlara tüm bu sosyal ve kültürel davranışları “paket halinde” yüklemekte ve “toplumsal cinsiyetin öğretilmesi ve benimsetilmesi” gerçekleşmektedir. Çocukların tercih ettikleri oyuncaklar, resimli kitaplar ve televizyon programları cinsiyetler arasındaki rol farklılıklarını açıkça ortaya sermektedir. Örneğin, oyuncak yavru kedi ve tavşan gibi hayvanlar kızlara önerilirken; doğada güçlü olarak bilinen aslan ve kaplan gibi hayvanlar erkeklere daha uygun görülmektedir (Giddens, 2000:100).

Toplumlar ve sahip oldukları kültürler, kadınların ve erkeklerin toplum içinde aldıkları yerleri belirlemektedir. Dünyanın neresinde olursa olsun, kadınların erkeklere göre ikincil sayılmalarını cinsiyet değil, toplumsal cinsiyet belirlemektedir. Bebeklikte mavi ve pembe ile başlayan cinsiyet ayrımı, yetişkinlikte de pekiştirilmektedir. Toplum, cinsiyet rollerini kadın ve erkeğe empoze ederken meslek seçimi ve aile içinde benimsenen rolleri kullanmaktadır.

Kadınlar ve erkeklerin yaptıkları meslekler, toplumsal cinsiyet algısının kadın ile erkek arasındaki farkı nasıl netleştirdiğini yansıtmaktadır. Ataerkil ideolojiye göre geleneksel kadın meslek sahibi olamaz; çünkü, bu durum erkeğin toplum içerisinde prestij kaybetmesine sebep olmaktadır. Eğer bir kadının mesleği varsa, düşük ücretli, geleneksel ve kadın ve anne rolüne yakışan bir meslek olmak zorundadır (Kandiyoti, 2000:24). Örneğin öğretmenlik, sekreterlik, hemşirelik, çocuk bakıcılığı, hizmetçilik gibi meslekler, kadının toplum içinde üzerine yapıştırılan rollere uygundur. Öyle ki, bu meslekler sayesinde kadın ev işlerini yapma, akrabalarla ve komşularla sıkı iletişim içerisinde olma, çocuğunun her türlü bakımı ile ilgilenme gibi geleneksel rollerine devam edebilmektedir. Günümüzde her ne kadar kadınların bir kısmı daha farklı alanlarda çalışıyor olsalar da, toplumsal cinsiyet algısı, hâlâ çoğu kadını geleneksel kalıplara hapsedmektedir.

Ayrıca kadınların iş hayatında erkeklere oranla daha fazla haksızlığa maruz kaldıkları da bilinmektedir. İş hayatında kadınlar erkeklere oranla daha az hakka ve daha az kaynağın denetimine sahiptir; yani, bir anlamda kadınlar kontrol mekanizması olamamaktadır. Bununla birlikte, kadınlar erkeklere göre daha uzun saatler çalışmaktadır; ancak, yaptıkları işler daha az değer ya da daha az ödeme ile

ödüllendirilmektedir. Bu bakımdan, kadınlar sürekli olarak erkeklerin ve toplumun sistematik şiddetine maruz kalmaktadırlar (Bhasin, 2003a:5).

### 1.3. CİNSİYETE DAYALI KALIP YARGILAR, ÖNYARGI VE AYRIMCILIK

Kalıp yargılar, bireyleri belli şekilde davranmaya yönelten bilişsel yapılar olarak ifade edilmektedir. Öğrenilmiş kalıp yargılar küçüklükten itibaren bireyler tarafından kolayca kabul edilmekte ve uygulanmaktadır. Hatta kalıp yargılar öyle yerleşmiştir ki, bireyler genellikle çok düşünmeden ve sorgulamadan kalıp yargılara göre hareket etmektedirler (Dökmen, 2006:98).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ise, toplumun, kadınlardan ve erkeklerden kendi cinsiyetlerine uygun şekilde gösterecekleri davranışlar olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda, kadınlar çocukları ve eşleri ile ilgilenirler. Evleri ile ilgilenip ev işleri yaparlar ve akraba ve komşularla birbirlerine giderler. Yine, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları kapsamında kadınlar duygusal, sakin, fedakâr ve duyarlı olmak zorundadırlar. Erkeklerden beklenen ise, evin, çocukların ve eşin ihtiyaçlarını karşılamasıdır. Erkek ailesini korumak zorundadır; aynı zamanda erkek güçlü, özverili, çalışkan olmak zorundadır. Sonuç olarak, hayatının büyük bir kısmını ev içerisinde geçiren kadınlar cesaretsiz kişiler olarak karşımıza çıkarken; hayatının büyük bir kısmını ev dışında geçiren erkekler bağımsız, kendine güvenen, aktif bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır (Dökmen, 2006:97).

Önyargı, bir kişinin belli bir gruba ya da grubun kişilerine karşı geliştirilen olumsuz tutum olarak ifade edilmektedir. Kadınlar kadar erkekler de cinsiyete dayalı önyargılara maruz kalabilmektedirler (Dökmen, 2006:120). Örneğin, seyir halinde olan bir arabanın trafik kurallarına aykırı hareketlerde bulunması sonucu "kesin şoför kadındır" şeklinde bir tepki verilmesi, kadına karşı bir önyargı geliştirildiğini göstermektedir. Aynı şekilde, "erkek yemek yapmaktan ne anlar" gibi bir yorum erkeklere karşı geliştirilen bir önyargı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, bu iki önyargı kendi arasında da farklılıklar içermektedir. Toplumda yemek işlerinden sorumlu olan tek grubun zaten kadınlar olmasından ötürü erkeğe karşı oluşturulan

önyargı daha sevimli ve basit bir hal alırken; kadına karşı oluşturulan önyargı kadının davranışlarına ket vurmaktadır.

Cinsiyet ayrımcılığı ise önyargıların ve kalıp yargıların davranışlara dönüşmüş hali olarak karşımıza çıkmaktadır. Huriye Tekin Önür (2007/2008:121) cinsiyet ayrımcılığını “iki cinsiyetten herhangi bir cinsiyet kategorisinin, sahip olduğu hakların bir kısmından ya da tamamından sırf cinsiyetinden ötürü mahrum bırakılması” şeklinde tanımlamaktadır. Kadına yönelik ayrımcılık ise, bir kişinin bir kadına cinsiyeti yüzünden, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık) ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi gözükün davranış ve uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanmaktadır (Acar, 2004:216).

Kadınlar, pek çok alanda cinsiyete dayalı ayrımcılıktan dolayı mağdur duruma düşmektedirler. Bu cinsiyet ayrımcılığı doğrudan olduğu gibi, gizli ya da dolaylı biçimlerde de gerçekleşmektedir. Toplumda cinsiyet kodları o kadar sağlam temeller atmıştır ki, çoğu zaman yapılan ayrımcılık somut olarak görülememekte; ancak, dolaylı olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, erkeklere oranla kadınların daha fazla işten çıkarılması, yeni doğum yapmış bir kadının doğum sonrası izninin ihtiyacını karşılamaması, doğum yapmış kadınların bebekleri ya da çocukları için çoğu kurumda kreş ya da anaokulu gibi hizmetlerin bulunmaması bir anlamda ayrımcılığın dolaylı olarak hâlâ yapıldığını göstermektedir (Dökmen, 2006:126). Anneliğin kadın olmaktan daha kutsal görüldüğü bir toplumda, bu durum kadının iş hayatından çekilmesine sebep olacak; ya da kadına yüklenmiş toplumsal rolden ötürü kadın işinde yükselmek yerine annelikte yükselmeyi tercih etmek zorunda kalacaktır. Bununla ilintili olarak, kadının içinde bulunduğu olumsuz şartların farkında olan işveren de kadın çalışan yerine erkek çalışanı işe alacaktır. Sonuç olarak, kadın yine eve hapsedilmiş olacaktır.

Doğrudan yapılan cinsiyet ayrımcılığı da, kadının iş hayatında meslektaşı olan erkeğin karşısında yer almasına sebep olmaktadır. Örneğin, kadınların işyerinde cinsel tacize maruz kalmaları, erkeklere göre daha düşük ücret almak zorunda kalmaları, daha iyi pozisyonlarda görev yapabilmek için erkeklerden daha fazla çaba sarf etmek zorunda olmaları ve hatta bazı yüksek mevkilere hiçbir zaman

gelemeyecek olmalarını bilmeleri cinsiyet ayrımcılığı sonucu kadınların maruz kaldıkları durumlardan sadece bir kaçıdır. Bununla birlikte, sosyal güvence ve sendikal örgütlenme gibi haklardan erkeklerle aynı oranda yararlanamamaları kadını iş yaşamında büyük sıkıntılara sokmaktadır (Acar, 1992:168; Dökmen, 2006:130).

İş hayatında kadın bir yandan temel olarak ücretlendirme, işe alınma ve işinde yükselme, sosyal haklardan yararlanma konusunda haksızlığa uğrarken; diğer yandan, iş yerinde tacize uğrayarak ve mesleki eğitime gönderilmeyerek bezdirilmeye çalışılmaktadır. Kadınlar aile hayatında da cinsiyet ayrımcılığının yarattığı sıkıntıları yaşamaya devam etmektedir. Toplum tarafından yaratılmış toplumsal cinsiyet rolleri, kadınları ev işlerinden ve çocuğun bakımı ve eğitiminden sorumlu tutmaktadır. Bundan dolayı, kadının hem iş yaşamını, hem de aile yaşamını aynı anda mükemmel şekilde idare etmesi beklenmekte; bu beklentileri karşılamakta zorlanan kadın, iş-aile çatışması yaşamaktadır.

## **2. TÜRKİYE'DE EĞİTİM SENDİKALARI**

Türkiye’de Memur-Sen, Kamu-Sen ve KESK çatısı altında Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Sen olmak üzere üç büyük eğitim sendikası bulunmaktadır. Çalışma konumuzun ana eksenini oluşturan bu sendikalar, aynı zamanda üç farklı ideolojiyi temsil etmektedir. Anket çalışmamıza katılan kadın üyelerin bu sendikalara üye olması sebebiyle, bu eğitim sendikalarını daha detaylı incelemek, söz konusu çalışmanın daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

### **2.1. EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI (EĞİTİM-BİR-SEN)**

Kısa adı Eğitim-Bir-Sen olan Eğitimciler Birliği Sendikası, 14 Şubat 1992 tarihinde kurulmuştur. 102 şubesi olan sendikanın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2012 yılında yaptığı tespite göre toplam 231.472 üyesi vardır ([www.memurlar.net](http://www.memurlar.net)). Memur Sendikaları Konfederasyonu’na (Memur-Sen) üye olan Eğitim-Bir-Sen'in genel merkezi Ankara'dır.

Eğitim-Bir-Sen, "Türkiye genelinde eğitim-öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösterir. İlgili mevzuatta bu hizmet kolunda olduğu belirtilen kamu kurum ve kuruluşları, sendikanın faaliyet alanına dâhildir" (Eğitim-Bir-Sen Ana Tüzüğü, md.2). Öncelikle temel insan hakları ilkelerini temel alan Eğitim-Bir-Sen, egemenliğin kayıtsız şartsız millete ait olduğu, millet iradesine ve milletin seçtiği idareye saygı gösterilen, katılımcı demokrasinin uygulandığı bir Türkiye'ye katkı sunmayı amaçlamaktadır (Eğitim-Bir-Sen Ana Tüzüğü, md.3). Bununla birlikte, bireylerin ve sivil toplum örgütlerinin gerçek anlamda özgürleşerek var olmasına ve düşünce üretip uygulamalarına hak tanınması konusunda destek olmayı amaçlamaktadır (Eğitim-Bir-Sen Ana Tüzüğü, md.3). Eğitim-Bir-Sen'in diğer bir amacı ise, ücretlerde ve gelir dağılımında adaletin sağlanması, her vatandaşın devlet olanaklarından eşit ve adil bir şekilde yararlanmasını sağlamaktır (Eğitim-Bir-Sen Ana Tüzüğü, md.3).

Eğitim-Bir-Sen, üyelerini ve eğitim-öğretim hizmet kolunda çalışan memurları bilgilendirmek amacıyla, "Eğitim Bir-Sen" adında aylık bülten ile üç ayda bir "Eğitime Bakış" adında bir dergi yayınlamaktadır. Üniversite çalışanları için ek halinde Üniversite Bülteni çıkarmaktadır. Bununla birlikte, "Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi" adında bir dergi de yayınlamaktadır. "Sendikamızın Hukuk Mücadelesi", "Eğitim Çalışanları İçin Hukuk Rehberi" gibi kitaplar da sendikanın yayınlarındandır.

## 2.2. TÜRKİYE EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM HİZMETLERİ KOLU KAMU ÇALIŞANLARI SENDİKASI (TÜRK EĞİTİM-SEN)

Kısa adı Türk Eğitim-Sen olan sendika 18 Haziran 1992'de kurulmuştur. Sendika'nın 95 şubesi olmakla birlikte; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2012 yılında yaptığı tespiti göre 205.724 üyesi vardır ([www.memurlar.net](http://www.memurlar.net)). Türkiye Kamu Çalışanları Sendikası Konfederasyonu'na (Türkiye Kamu-Sen) üye olan Türk Eğitim-Sen'in genel merkezi Ankara'dır.

Türk Eğitim-Sen tüzüğünün 5.maddesinde yer alan faaliyet alanına göre sendika; "Türkiye genelinde, eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerini yürüten kamu

kurum ve kuruluşları işyerlerinde faaliyet gösterir" (Türk Eğitim–Sen Tüzüğü, md.5). Misyon olarak Türk Eğitim–Sen'in eğitim sendikaları noktasında yüklendiği sorumluluk şöyle ifade edilmiştir: "Eğitim çalışanlarının ekonomik ve sosyal haklarını geliştirmek, mesleki gelişimlerinin ve yükselmelerinin önündeki engelleri kaldırmak, çağdaş, bilimsel ve milli bir eğitim ortamı oluşturmak, çalışma barışını sağlamak, haksızlıklarla mücadele etmek için hukuk zeminden çıkmadan her türlü eylem ve etkinliği yapmak ve bunun için de haklarının ve hukukunun bilincinde örgütlü bir çalışan kitlesi oluşturmak" (<http://www.turkegitimsen.org.tr>). Türk Eğitim-Sen'in vizyonu ise "Değişen dünya düzeni içerisinde çağdaş, milli eşitlikçi, gelişime ve değişime açık bir eğitim sistemi ile sosyal adaletin ve refahın en üst düzeye çıktığı, düşünen, üreten, fikri hür katılımcı bireylerin yetiştirildiği ve bu eğitim sistemini yürütecek ve geliştirecek eğitim çalışmalarının ekonomik ve sosyal kaygılarının olmadığı bir Türkiye şeklinde ifade edilmiştir" (<http://www.turkegitimsen.org.tr>).

Eğitim sendikaları noktasında Türk Eğitim–Sen "Anayasada ifadesini bulan, devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, millî ve manevî değerlere, insan haklarına, demokratik ve laik cumhuriyete ve Atatürk ilke ve inkılaplarına bağlı kalarak, demokrasinin korunup bütün kurum ve kurallarıyla yerleşmesi ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılması yolunda çaba göstermeyi" öncelikli hedef haline getirmiştir (Türk Eğitim–Sen Tüzüğü, md.3/a). Amaçları arasında toplum ve iş barışını kurmak ve devletin milletiyle kaynaşmasına ve sosyal adaletin gerçekleşmesine katkı sunmak da yer almaktadır (Türk Eğitim–Sen Tüzüğü, md.3/b). Yine tüzükte yer alan diğer bir amaç ise özgür sendikacılık anlayışı ile üyelerin ekonomik, sosyal, kültürel ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir (Türk Eğitim–Sen Tüzüğü, md.3/c).

Türk Eğitim–Sen, üyelerini ve eğitim, öğretim hizmet kolunda çalışan memurları bilgilendirmek amacıyla "Türk Eğitim–Sen" adında aylık bir bülten çıkarmakta ve iki ayda bir "Eğitimin Sesi" adıyla bir dergi yayınlamaktadır. Bunun yanı sıra üniversite çalışanlarına yönelik "Üniversite" adında ek bülten de yayınlanmaktadır. Ayrıca "İlköğretim Okullarında Şiddet ve Taciz", "2.Kadın Kurultayı", "Avrupa Birliği Sürecinde Atatürk İlkeleri", "Hizmetler Kurultayı", "Şiir

Yarışması Eserleri”, “MEB Bünyesinde Çalışan Yardımcı Hizmetliler Sınıfı Personeli ile İlgili Araştırma Sonuçları”, “21.Yüzyıl Türk Milli Eğitimi”, “2006 Toplu Görüşme Teklif Kitapçığı” gibi birçok kitap, araştırma, mevzuat yayınları bulunmaktadır.

### 2.3. EĞİTİM VE BİLİM EMEKÇİLERİ SENDİKASI (EĞİTİM-SEN)

Kısa adı Eğitim-Sen olan Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası, 23 Ocak 1995’de Eğitim-İş ile Eğitim-Sen’in birleşmesi ile kurulmuştur. Bunun çok öncesinde, 1965 yılında, Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) kurulmuştur; ancak, 12 Mart 1971 tarihinde askeri müdahale sonucu kapatılmıştır. Ancak, dernek olarak örgütlenme zorunluluğunun çıkması üzerine 1971 yılında Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER) kurulmuş ve çalışmalarına devam etmiştir. Yine, 1980 askeri darbesi sonucu TÖB-DER kapatılmış ve üyelerinin büyük bir kısmı ve yöneticiler tutuklanmıştır. 1986 yılında çıkartılan ABC dergisi etrafında örgütlenen demokrat eğitimciler EĞİT-DER’i kurmuşlardır. Ancak, o dönemde çalışan eğitimcilerin dernek ya da sendikalara üye olma hakkı geri alınmıştı; bu yüzden, dernek emekli eğitimciler tarafından kurulmuştur. Ancak yürütülen çalışmalar sayesinde 1990 yılında Eğitim-İş ve Eğitim-Sen adıyla iki farklı sendika kurulmuştur ve yukarıda da ifade edildiği gibi, bu iki sendika birleşerek Eğitim-Sen’i meydana getirmiştir (Öcal, 1998:111).

100 şubesi olan Eğitim Sen’in, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2012 yılında yaptığı tespite göre 125.316 üyesi vardır. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu’na (KESK) üye olan Eğitim-Sen’in genel merkezi Ankara’dır.

"Tüm maddi ve insani değerlerin yaratıcısının emek olduğunu" (Eğitim-Sen Tüzük md.2) savunan Eğitim-Sen’in faaliyet alanı, tüzükte 5. maddede yer almaktadır; buna göre: "Sendika, Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri hizmet kolunda kurulmuştur. Bu hizmet koluna; eğitim, öğretim ve bilim alanındaki tüm iş yerleri dâhildir" (Eğitim Sen Tüzük, md.5). Sendikanın amaçları kapsamında Eğitim-Sen, öncelikle "Evrensel değerleri gözetken ve yerel farklılıkları zenginlik olarak kabul eden bir emek örgütü olarak savaşırsız ve sömürsüz bir dünya hedefiyle



ülkemizde ve dünyada her türlü baskıcı yönetime karşı demokrasi ve dayanışma kültürünü" savunmaktadır (Eğitim Sen Tüzük, md.2/a).

Türkiye'deki eğitim sendikalarından biri olan Eğitim-Sen öncelikle, insan hakları ve temel özgürlükler kapsamında din, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce farkı gözetmeden tüm üyelerinin ekonomik, demokratik, akademik, sosyal, kültürel, hukuksal, siyasal, mesleki özlük hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmeyi, üyelerine insanca bir yaşam sağlamayı amaçlamaktadır (Eğitim-Sen Tüzük, md.2/b). Ayrıca ülkedeki tüm bireylerin, temel insan hakları ve özgürlükleri doğrultusunda demokratik, laik, bilimsel ve parasız eğitim görmesini amaçlamaktadır (Eğitim-Sen Tüzük, md.2/c). Bununla birlikte, Eğitim-Sen grevli ve toplu iş sözleşmeli sendikal hakların kullanılmasını ve çalışma koşullarını belirleyen hükümlerin uluslararası normlara uygun olmasını amaç olarak belirlemiştir (Eğitim Sen Tüzük, md.2/d). Eğitim-Sen ayrıca "uluslararası sözleşmelerde yer alan çocukların hakları ve eğitimi ile ilgili temel hakların ve özgürlüklerin takipçisi ve savunucusu" olduğunu ifade etmektedir (Eğitim Sen Tüzük, md.2/e).

Eğitim-Sen, eğitim işkolunda çalışanların meydana getirdikleri sendikaların üst örgütü olan ve 26 Ocak 1993 tarihinde kurulan Eğitim Enternasyonaline üye olan Türkiye'deki tek eğitim sendikasıdır (Koç, 2000:36).

Eğitim-Sen "Eğitim-Sen" adlı aylık bir bülten, "Eğitim Bilim Toplum" adlı üç ayda bir çıkan hakemli bir dergi yayınlamaktadır. Ayrıca, Eğitim-Sen bülteninin eki olarak "Arkadaş" adlı bir dergi, kadınlara ait önemli günlerde çıkarılan "Kadın" adlı bir dergi yayınlanmaktadır. Bunun yanı sıra "Üniversitelerde Yeni Bologna Süreci Neye Hizmet Ediyor", "Yasalarda Kadın" gibi kitaplar da Eğitim-Sen'in yayınları arasındadır.

### **3. EĞİTİM SENDİKALARI VE KADINLAR**

Türkiye'de eğitim sendikalarına üye olan kadın çalışanların sendikal faaliyetlere katılımının sağlanmasında, sendikalar ve sendikaların kadın çalışanlar için uyguladıkları politikalar çok önemli bir yere sahiptir. Sendikaların örgüt yapıları, kuruluş amaçları ve izledikleri toplumsal cinsiyet politikaları, kadın çalışanların

sendikal faaliyetlere dâhil edilmesi noktasında olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu bağlamda, ülkemizdeki eğitim sendikalarından olan Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Bir-Sen'in örgüt yapılarının içeriğini, kuruluş amaçlarını ve kadın çalışanlar için izlenen politikaları incelemek yerinde olacaktır.

### 3.1. SENDİKALARIN ÖRGÜT YAPISI VE KADINLAR

Türkiye'de, eğitim sendikalarına üye olan eğitimcilerin yarısının kadın olduğu bilinmektedir. Bu durum, temsiliyet noktasında kadın sendikalıların yönetim birimlerinde yer alması gerektiğini göstermektedir. Ancak Türkiye'de değil kadınların yönetim birimlerinde yer alması, aktif sendikal katılımı bile mümkün olmamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yaratmış olduğu sonuçların kadınlar üzerindeki etkileri (Dökmen, 2006:5), ne sendikal katılımı ne de yönetimde görev almayı mümkün kılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak ev işleri ve çocuklar ile kadınların ilgileniyor olması, zaten çalışan kadınların hayatlarının iş yeri ve ev arasında geçmesine sebep olmaktadır. Kadın üyelerin çoğunun içinde bulunduğu bu durum, zamanın çoğunu toplantılar ve çalışmalarla geçirmesi gereken, iş yerinde yaptığı mesai kadar sendikaların yönetim birimlerinde de mesai yapması beklenen kadınlar için uygun şartlar sunmamaktadır. Bundan dolayı, kadınların sendikal üyeliği üyelik düzeyinde kalmakta ve sendikaların hemen hemen her birimi erkek üyeler tarafından yönetilmektedir. Bu bağlamda, sendikalarda aktif olarak yer alan erkekler, sendikalardaki kadın üye sayısının yoğunluğuna karşın hiç kadın yönetici olmamasından dolayı eleştiriye uğramaktadırlar. Bundan dolayı Toksöz ve Sayılan'ın da belirttiği üzere (1994:439), sendikaların kadın-erkek eşitliğinin var olduğu yerler olarak göstermek adına bazı kadınların yönetici seçildiği ve sendikalarda Kadın Komisyonu, Kadın Kolları adında oluşumların kurulduğu görülmektedir.

Çalışmamızda yer alan ve Türkiye'nin en fazla üyeye sahip eğitim sendikası olan Eğitim-Bir-Sen'e üye olan kadınların sayısı hemen hemen toplamın yarısını oluşturmaktadır. Bu kadar çok kadın üyenin olduğu bir sendikada, bu kadın üyeleri

temsil edecek kadın yöneticilerin ya da yönetsel birimlerde yetki sahibi kadınların olması beklenmektedir; ancak, yoktur.

Bununla birlikte, Eğitim-Bir-Sen'e üye olan kadınların Kadın Kolları ve Kadın Komisyonları adı altında sendikal çalışmalar yaptığı görülmektedir. Ancak muhafazakâr ve dindar bir kimliğe sahip Eğitim-Bir-Sen bünyesindeki Kadın Komisyonları'nın ve Kadın Kolları'nın sendikal mücadeleleri, daha çok, kamusal alanda başörtüsü ile çalışma özgürlüğü ve talepleri çerçevesinde sürdürülmektedir ([www.egitimbirsen.org.tr](http://www.egitimbirsen.org.tr)).

Araştırmamız kapsamındaki bir diğer sendika olan yer Türk Eğitim-Sen, Türkiye'nin en fazla üyeye sahip ikinci eğitim sendikası olma özelliğini taşımaktadır. Bu sendikanın yarısına yakınına kadın üyeler oluşturmaktadır. Bununla birlikte, Türk Eğitim-Sen'in Merkez Yürütme Kurulu'nda herhangi bir kadın üyenin yer almadığı görülmektedir.

Türk Eğitim-Sen'in örgütsel yapısında Kadın Kolları ve Kadın Komisyonları bulunmakta ve belli aralıklarla kadın kurultayları ve kadın çalıştayları düzenlenmektedir ([www.turkegitimsen.org.tr](http://www.turkegitimsen.org.tr)).

Türkiye'nin en fazla üyeye sahip üçüncü eğitim sendikası olan Eğitim-Sen'in toplam üye sayısının yarısını diğer sendikalarda olduğu gibi kadınlar oluşturmaktadır. Eğitim-Sen, diğer sendikalardan farklı olarak kadınlara pozitif ayrımcılık yapacağını ve %30 kota uygulaması ile kadınlara yönetsel birimlerde öncelik vereceğini tüzüğünde açıklamaktadır (Eğitim-Sen Tüzük, md.3, md.4). Bu bağlamda, Eğitim-Sen'in 7 kişilik Merkez Yürütme Kurulu'nda 2 kadın üyenin yer aldığı görülmektedir. Bu üyelerden biri Merkez Eğitim Sekreteri olarak, diğeri de Merkez Kadın Sekreteri olarak görev yapmaktadır.

Üzerinde durulması gereken diğer bir nokta, diğer sendikalardan farklı olarak Eğitim-Sen'de kadın sekreterliğinin bulunuyor olmasıdır. Ayrıca, Eğitim-Sen'in resmi web sitesi incelendiğinde, yine diğer sendikalardan farklı olarak başlı başına bir "Kadın" bölümünün olduğu görülmektedir.

Eğitim-Sen, 2000'den bu yana Türkiye'de, cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve sendikanın güçlenmesine katkı sağlayacağı düşüncesi ile kadın eğitiminin düzenli ve

yaygın olarak yürütülmesini planlamıştır. Merkezi düzeyde yürütülen eğitim çalışmalarının şubelerde de gerçekleştirilmesi için 2002-2003 yılları arasında “Kadın Eğitimciler Eğitimi Projesi” adında bir proje hazırlanmıştır. Bu proje çerçevesinde, sendika üyesi kadınlar eğitim yoluyla güçlendirilmeye ve karar mekanizmalarında daha fazla kadının görev alması teşvik edilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte, sendikalı kadınların sendikal ve politik bilinçlerinin gelişiminin sağlanması, sendikayla iletişimlerinin geliştirilerek örgütsel olarak bütünleştirilmeleri, cinsiyetçiliğe karşı mücadele yöntemlerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir (Toksöz ve Sayılan, 1994:439).

### 3.2. SENDİKALARIN KURULUŞ AMAÇLARI VE TOPLUMSAL CİNSİYET POLİTİKALARI

Eğitim-Bir-Sen'in, kuruluş amaçlarını gerçekleştirmek için atılması gereken adımlar arasında kadın üyelerine dair bir madde ayırdığı görülmektedir. Buna göre, Eğitim-Bir-Sen, "Aile kurumunu korumak, ruh ve beden sağlığı yerinde nesillerin yetişmesine katkıda bulunmak amacıyla, kamu görevlisi sıfatıyla birlikte annelik vazifelerini de yerine getirmeye çalışan kadın eğitim çalışanlarının, çalışma şartlarının bu konularına paralel olarak daha elverişli hale getirilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması" (Eğitim-Bir-Sen Tüzük, md.3/m) için her türlü mücadeleyi vereceklerini belirtmektedir. Bu madde ile kadın üyelerin hem annelik görevini hem de kamu kuruluşundaki görevini sorunsuz şekilde yapması amaçlanmaktadır. Yani, çocuk bakımını kadının görevi olarak tanımlayan Eğitim-Bir-Sen, kadının işini kolaylaştırmak amacıyla bu durumun yasalarla desteklenmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır. Dolayısıyla bu maddenin, bekâr, boşanmış ya da eşi ölmüş veya evli ama çocuk sahibi olmayan kadın üyeleri kapsamadığı görülmektedir. Çünkü bu madde, evli kadınlara yönelik bir madde olmakla birlikte, anne olmayan kadının sorunlarına eğilmeyeceğine dair de bir düşünce yaratmaktadır. Nitekim 2011 yılında "Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı" olan bakanlığın adının "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı" olarak değiştirildiği dikkate alındığında söz konusu sendikayla iktidar partisinin kadını, daha çok aile kurumunda ona yüklenen rol ile sınırlandırdıkları ve bu noktada örtüşükleri anlaşılacaktır. Bu zihniyet ve tavır,

kadını bireysel kimliği ile değil; ataerkil sistem içindeki rolüyle ele aldığı noktasında eleştiriye açıktır.

Eğitim-Bir-Sen'in faaliyetleri arasında doğrudan kadınla ilgili bir kurultay bulunmamaktadır. Bununla birlikte, merkezde ve şubelerde çalışan kadın kollarının başörtüsü yasağına karşı yaptıkları eylemler dikkat çekmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere, Eğitim-Bir-Sen'in kadın politikaları arasında kadınların sendikal katılımına ve kadınlarda sendikal bilinci kazandırma adına herhangi bir kaygıya rastlanmamakta; daha çok, tek mücadele alanının başörtüsü yasağının kaldırılmasına yönelik olduğu anlaşılmaktadır.

Türk Eğitim-Sen'in tüzüğü incelendiğinde amaçlarında ve amaçlarını gerçekleştirmek için yaptıkları çalışmalarda kadın üyelere özel ya da kadınlara pozitif ayrımcılık tanıyan herhangi ayrı bir madde yer almadığı görülmektedir. Bununla birlikte, Türk Eğitim-Sen 2004 yılında 1. Kadın Kurultayı'nı gerçekleştirmiştir ve bu kurultay "sendika bünyesindeki kadın çalışanların sorunlarını dile getirdiği, topluma sesini duyurduğu bir çalışma olmuştur" (<http://www.turkegitimsen.org.tr>). Bu kurultayda, kadın çalışanların sorunları tespit edilip çözüm önerileri sunulmuştur. Türk Eğitim-Sen 2005 yılında Ankara'da 2. Kadın Kurultayı'nı gerçekleştirmiştir. Bu kurultayın amacı, "kadın çalışanların işyerlerinde ve toplumda yaşadıkları sıkıntıları dile getirmek" şeklinde belirtilmiş; aynı zamanda kadınların sendikal çalışmalarda aktif olarak rol almalarının önündeki engellerin kaldırılması konusundaki çözüm önerileri tartışılmıştır (<http://www.turkegitimsen.org.tr>).

Yine, Türk Eğitim-Sen'in düzenlediği "Çalışma Hayatında ve Sendikal Mücadelede Kadının Rolü ve Beklentileri Çalıştayı" benzeri faaliyetlere başka bir örnek olarak değerlendirilebilir (<http://www.turkegitimsen.org.tr>).

Eğitim-Sen'e gelince ise, onun amaçlarını gerçekleştirebilmek için tüzüklerinde kadınlarla ilgili ayrı bir maddenin eklenmiş olduğu daha önce ifade edilmişti. Nitekim Eğitim-Sen tüzüğünde "ataerkil sistem ve onun yarattığı zihniyet ve politik alanı sorgulayarak cinsiyet özgürlüğünü ve eşitliğini sağlamayı esas alır. Ulusal ve uluslararası kadın örgütleriyle işbirliği yapar. Kadın üyelerinin çalışma yaşamında ve sendikada kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarına çözümler üretir, ek

haklar elde etmelerine, olanak sağlar; pozitif destek sunar" (Eğitim-Sen Tüzük, md.3/m) denilmek suretiyle toplumsal cinsiyet ayrımcılığının doğurduğu sonuçlardan etkilenen kadınların varlığına dikkat çekilmektedir.

Öte yandan, Eğitim-Sen'in, kadın üyelerinin yönetsel birimlerde yer almasını teşvik etmek için tüzüğün 4. maddesinin c bendinde "Eğitim-Sen kadın üyelerinin yönetsel birimlerde yer alması yönünde pozitif ayrımcılık uygular. Kadın üyelerinin yönetsel birimlerde daha etkin bir biçimde yer almasını sağlar. Kadın sekreterliğini kadın yürütür" denmektedir (Eğitim-Sen Tüzük, md.4/c). Ancak bu maddeden, Eğitim-Sen'in yönetsel birimlerinde büyük oranda kadın olduğu anlamı çıkarılamaz.

Eğitim-Sen'in hem Merkez hem de Şube seçimlerinde kadınlar için kota uygulamasına gidildiği görülmektedir. Tüzüğün 60. maddesinde yer alan "Kadınların aday olmaları halinde yürütme, denetleme ve disiplin kurulu üyeliklerinde ayrı ayrı en az yüzde 30 oranında kadın kotası uygulanır" ifadesiyle, kadınların yönetim kadrolarında yer almaları teşvik edilmektedir. Kadına yönelik politikalar geliştirmeye ve kadın çalışmalarını teşvik etmeye çalışan Eğitim-Sen, 2000 yılında Kadın Sekreterliği'ni ve sonrasında Kadın Kurultayı Komisyonları'nı kurmuştur. Eğitim-Sen'in kadın politikalarının hukuksal bir temele oturtulabilmesi ve tüm örgütün bu politikaları benimseyebilmesi için "Sorgulamak ve Değiştirmek" başlığı altında 2-3-4 Temmuz 2004 tarihlerinde Ankara'da 1. Kadın Kurultayı yapılmıştır. 2010 yılında ise "Özgürlüğümüz İçin Örgütleniyoruz" başlığı altında 2. Kadın Kurultayı düzenlenmiştir. Kurultayın amacı ise eğitim emekçisi kadınların özel ve kamusal alanda mevcut cinsiyetçi politikaları ve uygulamaları belirleyerek çözüm önerileri sunmak, cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar geliştirmek ve tüm bunları sendikal mücadelenin bir parçası haline getirmektir (Eğitim-Sen, 2005c).

Sonuç olarak, her üç sendikanın kadın üyelerinin haklarını ve çıkarlarını korumak için sendikal bir mücadele verdikleri açıktır. Ancak, ayrıştıkları nokta kadını nasıl tanımladıkları noktasıdır. Bu bağlamda Eğitim-Bir-Sen'in, sendikal mücadelesinde kadın üyelerini geleneksel kadın çizgisinden ayırmadığı ve onları sendikalı anne kimliği ile tanımladığı söylenebilir. Öte yandan Türk Eğitim-Sen, kadın üyelerin haklarını ve çıkarlarını korurken, sendikal çalışmalarda kadın üyelerinin önünü açmaya çalışmaktadır. Diğer taraftan Eğitim-Sen'in, kadın

üyelerinin hak ve çıkarlarını korumanın yanı sıra, toplumun kadın konusundaki zihniyet yapısı ile de ilgili bir kaygısının olduğu söylenebilir. Eğitim-Sen'in cinsiyet özgürlüğünü ve eşitliğini amaçlayan ve bunu tüzüğünde vurgulayan bir sendikal anlayışa sahip olduğu görülmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### EĞİTİM SENDİKALARINA ÜYE OLAN KADINLARIN SENDİKAL FAALİYETLERE KATILIM DÜZEYİ VE BUNU ETKİLEYEN SOSYOLOJİK FAKTÖRLER: ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

#### 1. ÇALIŞMA HAKKINDA

Bu kısımda, çalışmanın konusu ile önemine ve bu çalışmanın yapılma amacına değinilecektir. Bununla birlikte, çalışmanın kapsam ve sınırlılıklarından bahsedilip; çalışmanın metodolojisi hakkında bilgi verilecektir.

##### 1.1. ÇALIŞMANIN KONUSU VE ÖNEMİ

Bu tezin konusunu, Afyonkarahisar’da eğitim sendikalarına üye olan kadın çalışanların sendikal faaliyetlere katılma düzeyleri ve bu düzeyi belirleyen sosyo-ekonomik ve kültürel faktörler, dolayısıyla kadın çalışanların sendikal faaliyetlere katılımının artırılması için alınabilecek önlemler oluşturmaktadır.

Bilindiği gibi, çalışma yaşamında karşılaşılan kötü çalışma koşulları, çalışanları bireysel mücadeleye değil toplu mücadeleye yöneltmektedir. Dolayısıyla, benzer ya da aynı sorunlarla karşılaşan çalışanlar, sendikalaşma yoluna giderek hak arama mücadelesine girişmektedirler. Bu anlamda sendikalaşma, sivil toplum anlayışının tezahürü olarak da kabul edilebilir.

Sendikalar, çalışma yaşamına ilişkin sorunları çözerek çalışanların ortak çıkarlarını, haklarını koruyup geliştirebilmekte; böylece, daha verimli ve sağlıklı bir iş gücü piyasasına ulaşılmasında önemli misyonlar üstlenebilmektedirler. Ancak cinsiyet ayrımcılığı, kadın çalışanlar ile erkek çalışanların sendikal faaliyetlere katılımı noktasında farklılıklara sebep olmaktadır. Sendikalardaki erkek üye sayısı ile bu üyelerin sendikal faaliyetlere aktif katılımı paralellik gösterirken, sendikalı kadın üyelerin sayısı ile sendikal faaliyetlere katılım oranı arasında büyük fark



gözelemlenmektedir. Bunun en çarpıcı örneklerinden birini, eğitim sektöründe istihdam edilen erkek ve kadın sayısına karşılık, eğitim sendikalarına üye olan erkek ve kadın çalışan sayısında farklılık oluşturmaktadır. Bu farklılığın boyutlarının ve nedenlerinin tespit edilmesi bu konuda bilimsel çalışmaların yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

İşte bu çalışmada, Türkiye'deki eğitim sendikalarından Eğitim-Sen, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Bir-Sen'in Afyonkarahisar şubelerindeki sendika üyesi kadın çalışanların, sendikal faaliyetlere katılma düzeyleri incelenmiş, onların, bu sürece aktif katılımlarını engelleyen sosyolojik faktörlerin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma, ülkemizde sendikalarda kadın üyelerin konumu, işlevi ve sendikal bilince sahip olup olmadığı konusunda büyük bir öneme sahiptir. Çünkü ülkemizde, kadın çalışanlar ile sendikalar arasındaki ilişkinin çoğunlukla sendikaya üye olmaktan ibaret olduğu bilinmektedir. Ancak, kadınların sendikalardan ayrı düşünülmesi de mümkün değildir. Hem sendikaların demokratik olarak gelişimlerini sürdürebilmeleri için erkek kadın ayırt etmeden bütün çalışanları örgütlemesi gerektiği, hem de, demokratik değerlerin benimsendiği bir sivil toplumun oluşumunda, sendikal mücadelenin rolü dikkate alındığında, öncelikle kadın çalışanların sendikal mücadelelere kayıtsız kalmalarının tespit edilmesinin toplumsal katkılar sunacağı açıktır. İşte bu çalışmanın, hem bu alandaki akademik boşluğu dolduracağı, hem de sivil demokratik toplum yapısına kavuşulması noktasında toplumsal katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 1.2. ÇALIŞMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacını, Afyonkarahisar'da eğitim sendikalarına üye olan kadın çalışanlardan hareketle, kadınların sendikal faaliyetlere katılımının önündeki engellerin tespit edilmesi oluşturmaktadır.

### 1.3. ÇALIŞMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

Bu çalışmada Eğitim-Sen, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Bir-Sen Afyonkarahisar şubelerine bağlı kadın üyelerin sendikal faaliyetlere katılım düzeyleri ve bunun sosyolojik nedenleri araştırılmıştır. Dolayısıyla, araştırmanın kapsamı sendika üyesi olan kadınların üyelik nedenleri, sendikal beklentileri, sendikal faaliyetleri, destekleme durumları ve bunun toplumsal cinsiyetle ilişkisi, kadın üyelerin sendikal faaliyetlerine yönelik sendikaların tutum ve politikaları gibi konulardan oluşmaktadır. Bu konular, dünyada ve Türkiye’de sendikacılığın gelişim süreçleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir.

Bu çalışma teorik olarak konuyla ilgili yazılmış kitap, makale gibi çalışmalardan elde edilen bilgilerle sınırlı olmakla birlikte; uygulamada Eğitim-Sen, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Bir-Sen Afyonkarahisar şubelerine bağlı kadın üyelere uygulanan anket çalışmasından elde edilecek bulgularla sınırlıdır.

### 1.4. ÇALIŞMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu kısmında, uygulanan yöntem ve teknik anlatılarak; çalışmanın evren ve örnekleme ile varsayımlarına değinilecektir.

#### 1.4.1. Çalışmanın Yöntem ve Tekniği

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi çerçevesinde anket tekniği kullanılmıştır. Eğitim-Sen, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Bir-Sen’e üye kadın çalışanlara anket uygulanmıştır. Anket formu araştırmacı tarafından hazırlanmış ve sorular katılımcılarla yüz yüze görüşerek araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra, sosyal bilimlerde kullanılan SPSS istatistik testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Değerlendirme sürecinde, frekans dağılımı ve ki-kare testi kullanılmıştır.

### 1.4.2. Çalışmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Afyonkarahisar’da bulunan üç eğitim sendikasına (Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Sen) üye olan kadınlar oluşturmaktadır. Tablo 2’de görüldüğü gibi, her üç sendikaya üye olan kadın sayısı 1989 olup, bu sayı araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan’ın örneklem hesabına göre (2004:50), %95 güven düzeyinde,  $\pm 5$  yanılma payına göre bu evren büyüklüğüne denk gelen örneklem sayısı 322’dir.

*Tablo 2: Afyonkarahisar’daki Eğitim Sendikalarının Üye Sayıları*

	Toplam Üye	Kadın Üye
<b>Eğitim-Bir-Sen</b>	3657	989
<b>Türk Eğitim-Sen</b>	2700	823
<b>Eğitim-Sen</b>	443	177
<b>Toplam</b>	6800	1989

Bu örneklemin sendikalara dağılımı, her bir sendikanın toplam üye sayısı içindeki kadın üyelerin oranına göre hesaplanmıştır. Böylece, her bir sendika için ayrı ayrı örneklem hesabına gidilmiş; diğer bir ifadeyle, tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Buna göre, her üç sendikanın örneklem dağılımı Tablo 3’te görülmektedir.

*Tablo 3: Sendikalara Göre Örneklem Dağılımı*

	Kadın Üye Sayısı (Evren)	Örneklem Sayısı
<b>Eğitim-Bir-Sen</b>	989	157
<b>Türk Eğitim-Sen</b>	823	132
<b>Eğitim-Sen</b>	177	33
<b>Toplam</b>	1989	322

Sendikaların il örgütlenmelerinden alınan Afyonkarahisar il merkezi ve ilçelerdeki kadın üye sayısına göre, her bir sendika için en fazla üyenin olduğu üçer ilçe tespit edilmiştir. Bu ilçelerin ve il merkezinin toplam üye sayıları içindeki yüzde

değerlerine göre, uygulanacak anket sayısı hesaplanmıştır. Bu hesaplama göre, her bir sendikanın il merkezinde ve en fazla kadın üyenin olduğu ilçelerde uygulanan anket sayısı Tablo 4, Tablo 5 ve Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 4: Eğitim-Bir-Sen'in Kadın Üye Sayısı ve Örneklem Dağılımı**

	Kadın Üye Sayısı	Uygulanan Anket Sayısı
<b>Afyonkarahisar İl Merkezi</b>	402	97
<b>Sandıklı (ilçe)</b>	120	30
<b>Bolvadin (ilçe)</b>	64	16
<b>Sinanpaşa (ilçe)</b>	57	14
<b>Toplam</b>	643	157

**Tablo 5: Türk Eğitim-Sen'in Kadın Üye Sayısı ve Örneklem Dağılımı**

	Kadın Üye Sayısı	Uygulanan Anket Sayısı
<b>Afyonkarahisar İl Merkezi</b>	396	92
<b>Çay (ilçe)</b>	63	15
<b>Sinanpaşa (ilçe)</b>	57	13
<b>Dinar (ilçe)</b>	50	12
<b>Toplam</b>	566	132

**Tablo 6: Eğitim-Sen'in Kadın Üye Sayısı ve Örneklem Dağılımı**

	Kadın Üye Sayısı	Uygulanan Anket Sayısı
<b>Afyonkarahisar İl Merkezi</b>	111	25
<b>Çay (ilçe)</b>	13	3
<b>Emirdağ (ilçe)</b>	11	3
<b>Sinanpaşa (ilçe)</b>	10	2
<b>Toplam</b>	145	33

Gerek il merkezinde, gerekse ilçe merkezlerinde anketler araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yoluyla uygulanmıştır. Bu, araştırmacıya anket uygulanan okullarda gözlem yapma fırsatı da vermiştir.

#### **1.4.3. Çalışmanın Varsayımları**

1. Her üç sendikada da, kadınların sendikal faaliyetlere katılım ve sendikal bağlılık düzeyleri düşüktür.

2. Sendika şube yönetimlerinin, kadın üyelerin sendikal faaliyetlerine yönelik tutum ve tavırları onların sendikal faaliyetlere katılım düzeyini etkiler.

3. Sendika binalarının kadın üyelerin vakit geçirmesi bakımından uygun özellikte olmayışı onların sendikal katılımını olumsuz etkiler.

4. Toplumsal cinsiyet kültürünün ataerkil niteliği, kadın üyelerin sendikal faaliyetlere zaman ayırmasını engeller.

## **2. SENDİKA ÜYESİ KADINLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ VE SENDİKAYLA İLİŞKİLERİ**

Çalışmanın bu kısmında, çalışmaya katılan kadın üyelerin demografik özelliklerine ve sendikayla olan ilişkilerine değinilerek; demografik özelliklerin kadın üyelerin sendikal ilişkilerine etki edip etmediği ya da ne düzeyde etki ettiği belirlenmeye çalışılacaktır.

## 2.1. ÖRNEKLEM GRUBUNUN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

*Tablo 7: Örneklem Grubunun Yaş Dağılımı*

	Sayı	Geçerli %	Toplam %
20-30	90	28,0	28,0
31-40	143	44,4	72,4
41-50	83	25,8	98,1
51+	6	1,9	100,0
Toplam	322	100,0	

Tablo 7’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu (% 44,4) 31-40 yaş grubu oluşturmakta; bunu sırasıyla 20-30 yaş grubu (% 28) ve 41-50 yaş grubu (% 25,8) izlemektedir.

*Tablo 8: Örneklem Grubunun Doğduğu Yer*

	Sayı	Geçerli %	Toplam %
Köy-Kasaba	56	17,4	17,4
İlçe	136	42,2	59,6
İl	128	39,8	99,4
Diğer	2	,6	100,0
Toplam	322	100,0	

Tablo 8’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun (% 42,2) doğum yeri ilçedir. İl merkezlerinde doğduğunu söyleyenlerin oranı % 39,8; köy ya da kasabada doğduğunu belirtenlerin oranı ise % 17,4’tür. Buna dayanarak, araştırmaya katılanların büyük bir bölümünün kırsal kökenli olduğunu söylemek mümkündür.

**Tablo 9: Örneklem Grubunun İkamet Ettiği Yer**

	Sayı	Geçerli %	Toplam %
Köy-Kasaba	2	,6	,6
İlçe	95	29,5	30,1
İl	224	69,6	99,7
Diğer	1	,3	100,0
Toplam	322	100,0	

Tablo 9’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu (% 69,6) il merkezinde yaşamaktayken, % 29,5’i Afyonkarahisar’a bağlı bir ilçede yaşamaktadır. % 6’lık bir kesim ise, Afyonkarahisar’a bağlı bir köy ya da kasabada yaşamaktadır.

**Tablo 10: Örneklem Grubunun Öğrenim Düzeyi**

	Sayı	Geçerli %	Toplam %
İki Yıllık Eğitim Enstitüsü/Yüksekokulu	31	9,6	9,6
Fakülte (Dört Yıllık)	245	76,1	85,7
Açık Öğretim Fakültesi (Dört Yıllık İÖLP)	7	2,2	87,9
Yüksek Lisans-Doktora	39	12,1	100,0
Toplam	322	100,0	

Tablo 10’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların % 76,1’i dört yıllık bir fakülte mezunu iken, yüksek lisans ya da doktora mezunu olanlar katılanların % 12,1’ini oluşturmaktadır. Katılımcıların % 9,6’ı ise iki yıllık bir eğitim enstitüsü ya da yüksekokulu mezunudur.

**Tablo 11: Örneklem Grubunun Medeni Durumu**

	Sayı	Geçerli %	Toplam %
Evli	245	76,1	76,1
Bekâr	56	17,4	93,5
Boşanmış/Eşi Ölmüş	17	5,3	98,8
Ayrı Yaşıyor	4	1,2	100,0
Toplam	322	100,0	

Tablo 11’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan kadın üyelerin büyük çoğunluğu (% 76,1) evli iken, % 17,4’ü bekârdır. Bu üyelerin % 5,3’ü eşinden boşanmış ya da eşini kaybetmiştir. Eşinden ayrı yaşayanların oranı ise % 1,2’dir.

**Tablo 12: Örneklem Grubunun Sahip Oldukları Çocuk Sayısı**

	Sayı	Geçerli %	Toplam %
Yok	91	28,3	28,3
1	89	27,6	55,9
2	126	39,1	95,0
3 ve üstü	16	5,0	100,0
Toplam	322	100,0	

Tablo 12’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan kadın üyelerin % 28,3’ünün hiç çocuğu yoktur. Çoğunluğunun (% 39,1) iki çocuğu vardır. Tek çocuğa sahip olanların oranı % 27,6 iken; 3 veya daha fazla çocuğu olanların oranı % 5’tir. Kısacası, araştırmaya katılan kadınların çoğu evli ve çocukludur.



**Tablo 13: Örneklem Grubunun Çalıştığı Kurum**

	Sayı	Geçerli %	Toplam %
Okulöncesi	24	7,5	7,5
İlköğretim	159	49,4	56,8
Lise	96	29,8	86,6
Yükseköğretim	43	13,4	100,0
Toplam	322	100,0	

Tablo 13'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan kadın üyelerin % 49,4'ü ilköğretim kademesinde görev yapmaktadır. % 29,8'i ise ortaöğretim kademesinde çalışmaktadır. Yükseköğretim kademesinde çalışan kadın oranı % 13,4 ve okulöncesi kademesinde çalışan kadın oranı % 7,5'tir.

**Tablo 14: Örneklem Grubunun İşyerindeki Statüsü**

	Sayı	Geçerli %	Toplam %
MEB'e Bağlı Bir Okulda Öğretmen	265	82,3	82,3
MEB'e Bağlı Bir Okulda Müdür/Müdür Yardımcısı	2	,6	82,9
MEB'e Bağlı Bir Okulda Memur	10	3,1	86,0
Üniversitede Akademisyen	20	6,2	92,2
Üniversitede İdari Kadroda Memur	25	7,8	100,0
Toplam	322	100,0	

Tablo 14'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan kadın üyelerin büyük çoğunluğu (% 82,3) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir okulda öğretmen olarak çalışmaktadır. % 7,8'i üniversitede idari kadroda memur olarak, % 6,2'si ise akademisyen olarak görev yapmaktadır. MEB'e bağlı bir okulda müdür ya da müdür yardımcılığı yapanların oranı ise % 0,6'dır.

**Tablo 15: Örneklem Grubunun Toplam Hizmet Süresi**

	Sayı	Geçerli %	Toplam %
5 Yıldan Az	62	19,3	19,3
6-10 Yıl	58	18,0	37,3
11-15 Yıl	91	28,3	65,5
16-20 Yıl	66	20,5	86,0
21-25 Yıl	33	10,2	96,3
26+	12	3,7	100,0
Toplam	322	100,0	

Tablo 15'te görüldüğü üzere, örneklem grubunun çoğunluğunun (% 28,3) 11-15 yıllık hizmet süresi vardır. Bunu takiben, % 20,5'i ise en az 16-20 yıllık bir hizmet geçmişine sahiptir. 5 yıldan az çalışma süresi olanların oranı % 19,3'tür. % 18'inin 6-10 yıllık bir hizmet süresi vardır. Kısaca ifade etmek gerekirse, sendika üyesi kadınların çoğunluğu 11-20 yıl gibi, az sayılamayacak bir çalışma geçmişine sahiptir.

## 2.2. SENDİKA ÜYESİ KADINLARIN SENDİKAL FAALİYETLERE KATILIM VE SENDİKAL BAĞLILIK DÜZEYLERİ

Milli Eğitim Örgün İstatistiklerine göre, Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak çalışan toplam öğretmen sayısı 740.819'dur. Bunun 355.329'u erkek; 385.490'ı kadındır. Türkiye'de 335.053 erkek öğretmen ve 213.036 kadın öğretmen olmak üzere toplam 548.089 sendikalı öğretmen bulunmaktadır (Milli Eğitim İstatistikleri-Örgün Eğitim, 2011-2012). Kadınların çalışma hayatına girmesiyle birlikte, sendikal örgütlenme girişimlerinin artması doğal bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, çok sayıda sendikalı kadın çalışan olmasına rağmen, kadın çalışanların sendikal bağlılığı ve sendikal katılım düzeyleri buna paralel bir sonuç göstermemektedir.

**Tablo 16: Örneklem Grubunun Sendikaya Göre Üyelik Süreleri**

Sendikanız	Ne Zamandır Üyesiniz?					Toplam
	1 Yıldan Az	1-3 Yıl	4-6 Yıl	6-10 Yıl	11+	
Eğitim-Sen	2	10	3	8	10	33
	6,1%	30,3%	9,1%	24,2%	30,3%	100,0%
	2,3%	7,9%	6,0%	21,6%	43,5%	10,2%
	,6%	3,1%	,9%	2,5%	3,1%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	28	48	24	21	11	132
	21,2%	36,4%	18,2%	15,9%	8,3%	100,0%
	32,6%	38,1%	48,0%	56,8%	47,8%	41,0%
	8,7%	14,9%	7,5%	6,5%	3,4%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	56	68	23	8	2	157
	35,7%	43,3%	14,6%	5,1%	1,3%	100,0%
	65,1%	54,0%	46,0%	21,6%	8,7%	48,8%
	17,4%	21,1%	7,1%	2,5%	,6%	48,8%
Toplam	86	126	50	37	23	322
	26,7%	39,1%	15,5%	11,5%	7,1%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	26,7%	39,1%	15,5%	11,5%	7,1%	100,0%

$$\chi^2= 59,769 \text{ sd}= 8 \text{ p}= ,000$$

Tablo 16’da görüldüğü üzere, sendikalara göre sendikal üyelik süreleri hem istatistiksel, hem de sosyolojik olarak anlamlı bir ilişki göstermektedir. Buna göre, Eğitim-Sen üyesi kadınların % 30,3’ü en az 11 yıldır ve % 24,2’si 6-10 yıldır bu sendikaya üyedir. Diğer bir deyişle, Eğitim-Sen’li kadın üyelerin yarısından fazlasını (% 54,5) eski üyeler oluşturmaktadır. Öte yandan, söz konusu sendikaya 1-3 yıldır üye olduğunu belirtenlerin oranı (% 30,3), yaklaşık olarak sendika kurulduğundan bu yana üye olduğunu söyleyenlerin oranına eşittir. Buna dayanarak, Eğitim-Sen’in bir taraftan eski üyelerini koruduğu, bir taraftan da yeni üyeler kazanmakta olduğu söylenebilir.

Türk Eğitim-Sen’li kadınların çoğu (% 36,4) 1-3 yıldır bu sendikaya üye olduklarını belirtmişlerdir. Kadın üyelerin % 21,2’si 1 yıldan daha az bir süredir, %

18,2'si ise 4-6 yıldır bu sendikaya üye olduklarını ifade etmişlerdir. Diğer bir deyişle, Türk Eğitim-Sen'e üye olanların oranı üyelik süresi azaldıkça artmaktadır. Bunun bir diğer anlamı, söz konusu sendikanın son yıllarda kazandığı üye sayısının, eski üyelere daha fazla oluşudur. Bu durum Eğitim-Bir-Sen'de daha keskin bir durum halini almaktadır. Şöyle ki; Eğitim-Bir-Sen de son yıllarda daha fazla üye kazanan bir sendikadır. Tablo 16'da da görüldüğü gibi, örneklem grubunun % 89'u Eğitim-Bir-Sen'e son üç yıl içinde üye olduklarını belirtmişlerdir. Eğitim-Bir-Sen'in izlediği politikalarla iktidara yakın bir çizgi çizdiği dikkate alınır, ülkemizde eğitim sendikacılığının muhalif bir karakter göstermekten öte, iktidarca belirlenen, en azından, iktidardan bariz bir şekilde etkilenen bir nitelik gösterdiği söylenebilir.

Dikkat çeken bir diğer husus da şudur: Eğitim-Bir-Sen kadar olmasa da, son yıllarda daha fazla üye kazanan diğer sendika Türk Eğitim-Sen'dir. Her iki sendika da muhafazakâr gelenekten gelmiş olsa da, Türk milliyetçiliği, din algısı ve bunlardan etkilenen eğitim anlayışları konusunda bu iki sendika önemli ölçüde ayrışmaktadır. Eğitim-Sen'in kemikleşmiş üye potansiyelinin de fazlalığı dikkate alındığında son yıllardaki sendikal üyeliğin Eğitim-Bir-Sen ile Türk Eğitim-Sen arasında bir çekişme gösterdiği söylenebilir.

Bu durum, Türkiye'de son zamanlarda sendikaların duyduğu üye sayısı kaygısına bağlanabilir. Türkiye'de en fazla üyeye sahip bu iki sendikanın, yetkili sendika olmak için özellikle son bir kaç yıldır üye sayısını artırma adına çalışmalar yaptığı bilinmektedir. Tablo 16 bu durumun bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır.

**Tablo 17: Sendikalara Göre Sendikal Üyeliğin En Önemli Nedeni**

Sendikanız	Bu Sendikaya Üye Olmanızın En Önemli Nedeni Nedir?					Toplam
	Üye Sayısı Fazla	Siyasi Düşünceyle Örtüşüyor	Eşim Bu Sendikaya Üye	Haklarımı ve Çıkarlarımı En İyi Bu Koruyor	İş Arkadaşlarımla Çoğu Bu Sendikaya Üye	
Eğitim-Sen	1	21	1	10	0	33
	3,0%	63,6%	3,0%	30,3%	,0%	100,0%
	4,2%	21,9%	3,4%	11,9%	,0%	10,2%
	,3%	6,5%	,3%	3,1%	,0%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	5	49	11	37	30	132
	3,8%	37,1%	8,3%	28,0%	22,7%	100,0%
	20,8%	51,0%	37,9%	44,0%	33,7%	41,0%
	1,6%	15,2%	3,4%	11,5%	9,3%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	18	26	17	37	59	157
	11,5%	16,6%	10,8%	23,6%	37,6%	100,0%
	75,0%	27,1%	58,6%	44,0%	66,3%	48,8%
	5,6%	8,1%	5,3%	11,5%	18,3%	48,8%
Toplam	24	96	29	84	89	322
	7,5%	29,8%	9,0%	26,1%	27,6%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	7,5%	29,8%	9,0%	26,1%	27,6%	100,0%

$\chi^2= 38,928$   $sd= 8$   $p= ,001$

Tablo 17’de, toplam değerlere baktığımızda sendika üyeliğinin en önemli nedeninin (% 29,8) "siyasi düşünceyle örtüşme olduğu" görülmektedir. Ancak, bu durum sendikalara göre önemli farklılıklar içermektedir. Şöyle ki; Eğitim-Sen üyelerinin belirgin bir kısmı (% 63,6) ile Türk Eğitim-Sen’in çoğunluğu (% 37,1) siyasi düşünce ve ideolojiyle örtüştüğü için üye olmaktadır. Eğitim-Bir-Sen’li kadın üyelerin çoğunluğu (% 37,6) ise sendikaya "arkadaşları bu sendikaya üye oldukları için" üye olmuşlardır. Oysa çalışma hayatında karşılaşılan sorunları giderme ve koşulları iyileştirme amacı güden ve mesleki kuruluşlar olarak bilinen sendikaların (Talas, 1975:1) en temel özelliğinin mesleki dayanışma olduğu göz önüne alındığında, kadın ve erkek çalışanların sendikalarını seçerken hak ve çıkarlar noktasından bakması gerekmektedir. Ancak yukarıdaki tablo gösteriyor ki, arkadaşlık ilişkileri hak ve çıkarları korumak kadar geçerli bir neden olabilmektedir.

Bu durumu, toplumsal yapımızın cemaatçi bir karakter taşıdığı ve "ben" olmaktan öte "biz" duygusunun daha belirleyici olduğu yönünde yorumlamak mümkündür.

Öte yandan Tablo 17'de dikkat çeken önemli bir nokta da şudur: Eğitim-Sen'li olan kadın çalışanların % 63,6'sı siyasi düşüncesi ile örtüştüğü için bu sendikaya üye olduğunu ifade ederken, % 30,3'ü çıkarlarını ve haklarını en iyi bu sendika koruduğu için tercih ettiğini söylemektedir. Bu bağlamda, siyasi düşüncenin hak ve çıkarların önüne geçtiği açıkça görülebilmektedir. Diğer bir nokta ise, Eğitim-Sen'li kadınların hiçbiri (% 0) iş arkadaşlarından dolayı bir sendikaya üye olmuş görünmemektedir.

Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 37,1'i siyasi düşüncesi ile örtüştüğü için bu sendikaya üye olduğunu belirtirken, % 28'i haklarını ve çıkarlarını en iyi bu sendika koruduğu için bu sendikanın üyesi olduğunu belirtmektedir. Yine bu kadınların azımsanmayacak oranda (% 22,7) iş arkadaşlarından etkilenerek sendika üyesi olduğunu ifade etmektedir. Eğitim-Sen'li kadınlar da olduğu gibi, Türk Eğitim-Sen'li kadınlar için de siyasi düşünce hak ve çıkarların önüne geçmiş durumdadır.

Sonuç olarak denilebilir ki, her üç sendikada da sendikal üyeliğin nedeni olarak arkadaşlık ilişkileri veya siyasi düşünce/ideoloji çalışanların ortak hak ve menfaatlerinin korunmasının önüne geçmektedir. Buna dayanarak, kadın üyeler bakımından sendikal üyelik konusunun sendikal mücadele anlayışının ve bilincinin tezahürü olarak oluşmadığı söylenebilir. Bu anlamda sendikalar, ya arkadaşlık ilişkilerinin belirlediği dernekler olarak, ya da ideolojinin belirlediği alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. O ölçüde de, birincil fonksiyonlarından (çalışanların hak ve menfaatlerini korumak) uzaklaşmaktadır.

**Tablo 18: Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendika Binasının Yerini Bilip Bilmediği**

Sendika	Sendikanın Yerini Biliyor musunuz?		Toplam
	Evet	Hayır	
Eğitim-Sen	31	2	33
	93,9%	6,1%	100,0%
	16,6%	1,5%	10,2%
	9,6%	,6%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	81	51	132
	61,4%	38,6%	100,0%
	43,3%	37,8%	41,0%
	25,2%	15,8%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	75	82	157
	47,8%	52,2%	100,0%
	40,1%	60,7%	48,8%
	23,3%	25,5%	48,8%
Toplam	187	135	322
	58,1%	41,9%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%
	58,1%	41,9%	100,0%

$$x^2= 24,866 \text{ sd}= 2 \text{ p}= ,000$$

Tablo 18’de görüldüğü üzere, üye olunan sendika ile üyelerin sendika binasının yerini bilip bilmemesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen’ üye olan kadınların yaklaşık % 94’ü, Türk Eğitim-Sen’e üye olan kadınların ise % 61,4’ü sendika şubesinin yerini bildiklerini belirtmişlerdir.

Eğitim-Bir-Sen için çarpıcı bir sonuç olarak değerlendirilebilecek olan durum ise, bu sendikaya üye olan kadınların yarısından fazlasının (% 52,2) sendika binasının yerini dahi bilmiyor oluşlarıdır. Söz konusu sendikanın gerek Türkiye genelinde, gerekse Afyonkarahisar ilinde en fazla üyeye ve kadın üyeye sahip olduklarını dikkate alırsak, sendika üyesi kadınların sendika binasının yerini bilmiyor oluşlarının sendikal katılımın düşüklüğünün göstergesi olması bakımından düşündürücü olduğu söylenebilir.

**Tablo 19: Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendikaya Nasıl Üye Oldukları**

Sendikanız	Sendikaya Nasıl Üye Oldunuz?				Toplam
	Kendi İsteğimle	Eşim Önerdi	Arkadaşlar Önerdi	İş Yerindeki İdareciler Önerdi	
Eğitim-Sen	24	3	6	0	33
	72,7%	9,1%	18,2%	,0%	100,0%
	18,0%	7,0%	6,9%	,0%	10,2%
	7,5%	,9%	1,9%	,0%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	65	16	38	13	132
	49,2%	12,1%	28,8%	9,8%	100,0%
	48,9%	37,2%	43,7%	22,0%	41,0%
	20,2%	5,0%	11,8%	4,0%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	44	24	43	46	157
	28,0%	15,3%	27,4%	29,3%	100,0%
	33,1%	55,8%	49,4%	78,0%	48,8%
	13,7%	7,5%	13,4%	14,3%	48,8%
Toplam	133	43	87	59	322
	41,3%	13,4%	27,0%	18,3%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	41,3%	13,4%	27,0%	18,3%	100,0%

$\chi^2= 40,302$  sd= 6 p= ,000

Tablo 19, Tablo 17 ile örtüşen bilgiler sunmaktadır. Çünkü Tablo 17'de, sendikal üyeliğin nedeni ile ilgili olarak, Eğitim-Sen ve Türk Eğitim-Sen'de siyasi düşünce ve ideolojinin, Eğitim-Bir-Sen'de ise arkadaş ilişkilerinin belirleyici olduğu görülmekte idi. Tablo 19'da da, bununla örtüşecek şekilde, Eğitim-Sen'in belirgin bir kadın üye grubu (% 72,7) ve Türk Eğitim-Sen'in kadın üyelerinin çoğunluğu (% 49,2) kendi istekleri doğrultusunda sendikalarına üye olduklarını belirtmişlerdir. Eğitim-Bir-Sen'de aynı oran % 28'e düşmektedir. Bu sendikada eş, arkadaş ve iş yerindeki idarecilerin önerisiyle sendikaya üye olanların fazlalığı dikkat çekmektedir. Ayrıca eş ve arkadaş ilişkilerine göre, idarecilerle olan ilişkilerin daha hiyerarşik niteliğe sahip olabileceği dikkate alınrsa, Eğitim-Bir-Sen'li kadın üyelerin idarecilerin yönlendirmeleriyle bu sendikaya üye oldukları konusu daha bir anlam kazanmaktadır. Zira aynı oran Türk Eğitim-Sen'de % 9,8, Eğitim-Sen'de % 0'dır.



Çalışanların, hiyerarşik ilişkiler düzeni içinde okul idarecilerinin önerilerine ne ölçüde karşı koyabileceklerinin ayrı bir araştırma konusu olduğu düşünülebilir. Öyle olsa bile, bunun demokratik tavır ve tutumlarla ilgisi olmadığı açıktır. O nedenle, Eğitim-Bir-Sen'li kadın üyelerin üyelik durumlarının demokratik ilişkiler bakımından tartışmalı olduğunu söylemek mümkündür.

Ayşe Alican'ın "Kamu Memur Sendikalarında Çalışan Yönetici Kadınlar" adlı araştırmasında da (2007:120), sendika üyeliklerinin daha çok arkadaş çevrelerinin etkisi sonucu gerçekleştiği tespit edilmiştir. Ancak, arkadaş çevresi aracılığıyla üye olan çalışanların sendikal bağlılıklarının çok sağlam olmadığı ileri sürülebilir.

**Tablo 20: Sendikaya Göre Çalışma Hayatında Sendika Üyeliğinin Gerekli Görülüp Görülmediği**

Sendikanız	"Çalışma hayatında sendika üyeliği kesinlikle gereklidir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	0	0	0	3	30	33
	,0%	,0%	,0%	9,1%	90,9%	100,0%
	,0%	,0%	,0%	3,9%	16,0%	10,2%
	,0%	,0%	,0%	,9%	9,3%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	5	4	9	33	81	132
	3,8%	3,0%	6,8%	25,0%	61,4%	100,0%
	25,0%	26,7%	39,1%	42,9%	43,3%	41,0%
	1,6%	1,2%	2,8%	10,2%	25,2%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	15	11	14	41	76	157
	9,6%	7,0%	8,9%	26,1%	48,4%	100,0%
	75,0%	73,3%	60,9%	53,2%	40,6%	48,8%
	4,7%	3,4%	4,3%	12,7%	23,6%	48,8%
Toplam	20	15	23	77	187	322
	6,2%	4,7%	7,1%	23,9%	58,1%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	6,2%	4,7%	7,1%	23,9%	58,1%	100,0%

$\chi^2 = 25,651$   $sd = 8$   $p = ,001$

Nitekim Tablo 20'deki bulgular bu yaklaşımı doğrular niteliktedir. Buna göre, sendika ile çalışma hayatında sendika üyeliğinin gerekli görülüp görülmediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim-Sen'li üyelerin % 100'ü, Türk Eğitim-Sen'li üyelerin % 86,4'ü ve Eğitim-Bir-Sen'li üyelerin % 74,5'i çalışma hayatında sendika üyeliğini gerekli görmektedir. Diğer bir ifadeyle, arkadaş çevresinin hatırı için sendikal üyeliğin temel belirleyici olduğu Eğitim-Bir-Sen'de Tablo 17 ile örtüşecek şekilde, çalışma hayatında sendika üyeliğini gerekli görmeyenlerin oranı en fazladır (toplam % 16,6). Bu oran Türk Eğitim-Sen'de % 6,8, Eğitim-Sen'de % 0'dır.

Sendikal bağlılık düzeyi, sendikanın faaliyetlerine duyulan ilgi üzerinde de etkili olmaktadır. Tablo 21, bu konuyla ilgili önemli bulgular sunmaktadır.

**Tablo 21:** Sendikaya Göre Sendikayla İlgili Gelişmelerin Sendikanın Web Sayfasından Takip Edilip Edilmediği

Sendikanız	"Sendikamla ilgili gelişmeleri sendikanın web sayfasından sık sık takip ederim."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	5	5	1	17	5	33
	15,2%	15,2%	3,0%	51,5%	15,2%	100,0%
	4,3%	22,7%	4,3%	18,5%	7,1%	10,2%
	1,6%	1,6%	,3%	5,3%	1,6%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	40	8	12	33	39	132
	30,3%	6,1%	9,1%	25,0%	29,5%	100,0%
	34,8%	36,4%	52,2%	35,9%	55,7%	41,0%
	12,4%	2,5%	3,7%	10,2%	12,1%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	70	9	10	42	26	157
	44,6%	5,7%	6,4%	26,8%	16,6%	100,0%
	60,9%	40,9%	43,5%	45,7%	37,1%	48,8%
	21,7%	2,8%	3,1%	13,0%	8,1%	48,8%
Toplam	115	22	23	92	70	322
	35,7%	6,8%	7,1%	28,6%	21,7%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	35,7%	6,8%	7,1%	28,6%	21,7%	100,0%

$$x^2= 26,946 \text{ sd}= 8 \text{ p},001$$

Tablo 21'da görüldüğü üzere, sendika ile kadın üyelerin sendikayla ilgili gelişmeleri sendikanın web sayfasından takip etme durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'li üyelerin toplam % 66,7'si, Türk Eğitim-Sen'li üyelerin toplam % 54,5'i ve Eğitim-Bir-Sen'li üyelerin toplam % 43,4'ü sendikayla ilgili gelişmeleri sendikanın web sayfasından çoğunlukla takip etmektedir. Yani, Eğitim-Bir-Sen'li kadın üyelerin sendikal gelişmeleri sendikanın web sayfasından takip etme oranı en az, Eğitim-Sen'in en fazla ve Türk Eğitim-Sen'inki bu iki sendikaya göre orta düzeydedir. Bu tablonun, Tablo 19 ile örtüştüğü söylenebilir. Çünkü Tablo 19'a göre, iş arkadaşları ve eşleri sebebiyle sendikaya üye olanların oranı en fazla Eğitim-Bir-Sen'e aittir ve bunu sırasıyla Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Sen takip etmektedir (bkz: Tablo 19). Yine hatırlanacağı üzere Tablo 20'ye göre, çalışma hayatında sendika üyeliğini gerekli görmeyenler ve bu konuda fikri olmayanlar sırasıyla Eğitim-Bir-Sen ve Türk Eğitim-Sen'dir (bkz: Tablo 20). Bu bağlamda kendi iradesi dışında üye olanların ve çalışma hayatında sendika üyeliğini gereksiz görenlerin ya da bu konuda fikri olmayanların, sendikal bilinçle sendikasına dair gelişmeleri takip etmesi beklenemez.

Tablo 22'de görüldüğü üzere, üye olduğu sendika ile kadın üyelerin sendika binasına sık sık gidip gitmedikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'li üyelerin toplam % 60,7'si, Türk Eğitim-Sen'li üyelerin toplam % 75'i ve Eğitim-Bir-Sen'li üyelerin toplam % 86,6'sı sendikanın Afyonkarahisar Şubesi binasına çoğunlukla gitmediklerini ifade etmektedir.

Bir sendika üyesi olarak, sendika binasına gitme alışkanlığını en fazla sürdüren sendikanın Eğitim-Sen olduğu görülmektedir ki, bu bulgu önceki bulgularla örtüşen bir nitelik sergilemektedir. Ancak yine de hangi sendika olursa olsun kadın üyelerin yaklaşık tamamının sendika binasına gitmemesinin, sendikal olma ya da sendikal faaliyetlere katılma geleneğine ters düştüğü söylenebilir.

**Tablo 22: Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendika Binasına Gidip Gitmedikleri**

Sendikanız	"Sendikamın Afyonkarahisar Şubesi binasına sık sık giderim."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	15	5	0	10	3	33
	45,5%	15,2%	,0%	30,3%	9,1%	100,0%
	6,6%	19,2%	,0%	21,3%	60,0%	10,2%
	4,7%	1,6%	,0%	3,1%	,9%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	84	15	9	23	1	132
	63,6%	11,4%	6,8%	17,4%	,8%	100,0%
	36,7%	57,7%	60,0%	48,9%	20,0%	41,0%
	26,1%	4,7%	2,8%	7,1%	,3%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	130	6	6	14	1	157
	82,8%	3,8%	3,8%	8,9%	,6%	100,0%
	56,8%	23,1%	40,0%	29,8%	20,0%	48,8%
	40,4%	1,9%	1,9%	4,3%	,3%	48,8%
Toplam	229	26	15	47	5	322
	71,1%	8,1%	4,7%	14,6%	1,6%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	71,1%	8,1%	4,7%	14,6%	1,6%	100,0%

$\chi^2= 40,768$  sd= 8 p= ,000

Tablo 23'te görüldüğü üzere, üye olduğu sendika ile kadın üyelerin sendikanın toplantılarına ve çalışmalarına düzenli olarak katılıp katılmadığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, her üç sendikada da sendikal toplantılara düzenli olarak katılmadığını söyleyen kadınların oranı en yüksektir; bununla birlikte, toplantıya katılmayan kadınların oranı sendikalara göre farklılık göstermektedir. Bu oran Eğitim-Sen'de % 42,4, Türk Eğitim-Sen'de % 64,4 ve Eğitim-Bir-Sen'de %77,1'dir. Bu oran, Tablo 22'deki bulgularla örtüşmektedir. Nitekim Tablo 22'ye göre, sendika binasına en az gidenler sırasıyla Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-sen ve Eğitim-Sen olarak karşımıza çıkmıştır.

**Tablo 23: Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendikanın Toplantılarına/Çalışmalarına Katılıp Katılmadığı**

Sendikanız	"Sendikamın toplantılarına/çalışmalarına düzenli olarak katılıyorum."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	14	7	0	9	3	33
	42,4%	21,2%	,0%	27,3%	9,1%	100,0%
	6,4%	22,6%	,0%	17,3%	33,3%	10,2%
	4,3%	2,2%	,0%	2,8%	,9%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	85	16	3	26	2	132
	64,4%	12,1%	2,3%	19,7%	1,5%	100,0%
	38,6%	51,6%	30,0%	50,0%	22,2%	41,0%
	26,4%	5,0%	,9%	8,1%	,6%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	121	8	7	17	4	157
	77,1%	5,1%	4,5%	10,8%	2,5%	100,0%
	55,0%	25,8%	70,0%	32,7%	44,4%	48,8%
	37,6%	2,5%	2,2%	5,3%	1,2%	48,8%
Toplam	220	31	10	52	9	322
	68,3%	9,6%	3,1%	16,1%	2,8%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	68,3%	9,6%	3,1%	16,1%	2,8%	100,0%

$\chi^2= 28,141$   $sd= 8$   $p= ,000$

Tablo 24'te görüldüğü gibi, sendika ile kadın üyelerin, sendikamın yayınladığı dergi, bülten gibi yayın organlarını takip edip etmediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'li üyelerin çoğu (% 45,5) sendikamın yayın organlarını kısmen takip etmektedir. Benzer şekilde Türk Eğitim-Sen'li üyelerin de çoğu (% 35,6) sendikamın yayın organlarını kısmen takip etmektedir. Ancak, bu iki sendikadan farklı olarak Eğitim-Bir-Sen'li kadın üyelerin çoğu (% 52,9) sendikamın yayınlarını takip etmediklerini belirtmişlerdir.

**Tablo 24: Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendikanın Yayınladığı Dergi, Bülten Gibi Yayın Organlarını Takip Edip Etmediği**

Sendikanız	"Sendikamın yayınladığı dergi, bülten gibi yayın organlarını mutlaka takip ederim."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	5	7	0	15	6	33
	15,2%	21,2%	,0%	45,5%	18,2%	100,0%
	3,9%	17,9%	,0%	14,9%	14,3%	10,2%
	1,6%	2,2%	,0%	4,7%	1,9%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	41	18	3	47	23	132
	31,1%	13,6%	2,3%	35,6%	17,4%	100,0%
	31,8%	46,2%	27,3%	46,5%	54,8%	41,0%
	12,7%	5,6%	,9%	14,6%	7,1%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	83	14	8	39	13	157
	52,9%	8,9%	5,1%	24,8%	8,3%	100,0%
	64,3%	35,9%	72,7%	38,6%	31,0%	48,8%
	25,8%	4,3%	2,5%	12,1%	4,0%	48,8%
Toplam	129	39	11	101	42	322
	40,1%	12,1%	3,4%	31,4%	13,0%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	40,1%	12,1%	3,4%	31,4%	13,0%	100,0%

$\chi^2= 31,285$   $sd= 8$   $p= ,000$

Burada gözden kaçırılmaması gereken diğer bir durum ise, her üç sendikada da sendikanın toplantılarına kısmen ve tamamen katılan üye oranının (Tablo 23), sendikasının yayın organlarını kısmen ve tamamen takip eden üye oranının (Tablo 24) yaklaşık yarısı kadar olduğudur (bkz: Tablo 23). Yani, sendikasının toplantılarına katılmayan üyelerin sendikasının yayın organlarını takip ettikleri düşünülebilir. Çünkü sendikaların yayınladığı dergi ve bültenlerin iş yerlerine dağıtıldığı dikkate alındığında, bunları takip etmenin sendika binasına gidip toplantılara katılmaktan çok daha kolay olduğu anlaşılır bir durum olacaktır. Nitekim dergi ve bültenler, okullarda masaların üzerinde, afiş ve duyurular panolarda kolay ulaşılabilir nitelikte iken, toplantılara katılmak özellikle kadın üyeler için ekstra zaman ayırmayı gerektirdiğinden, daha zor bir etkinlik olarak görülebilmektedir.

**Tablo 25: Sendikaya Göre Arkadaşlarla Sendikacılık Hakkında Konuşulup Konuşulmadığı**

Sendikanız	"Arkadaşlarımızla sık sık sendikacılık hakkında konuşur, gündemi değerlendiririz."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	5	4	2	14	8	33
	15,2%	12,1%	6,1%	42,4%	24,2%	100,0%
	3,8%	8,7%	18,2%	16,3%	16,7%	10,2%
	1,6%	1,2%	,6%	4,3%	2,5%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	37	23	5	42	25	132
	28,0%	17,4%	3,8%	31,8%	18,9%	100,0%
	28,2%	50,0%	45,5%	48,8%	52,1%	41,0%
	11,5%	7,1%	1,6%	13,0%	7,8%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	89	19	4	30	15	157
	56,7%	12,1%	2,5%	19,1%	9,6%	100,0%
	67,9%	41,3%	36,4%	34,9%	31,3%	48,8%
	27,6%	5,9%	1,2%	9,3%	4,7%	48,8%
Toplam	131	46	11	86	48	322
	40,7%	14,3%	3,4%	26,7%	14,9%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	40,7%	14,3%	3,4%	26,7%	14,9%	100,0%

$\chi^2= 37,110$   $sd= 8$   $p= ,000$

Tablo 25'teki sonuçlar, önceki tablolardaki sonuçlar ile paralellik göstermektedir. Çünkü Tablo 25'te görüldüğü gibi, sendika ile kadın üyelerin, arkadaşlarıyla sık sık sendikacılık hakkında konuşup, gündemi değerlendirme durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'li kadınların çoğu (% 42,4) arkadaşlarıyla sendikacılık hakkında konuşup gündemi değerlendirdiklerini belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Türk Eğitim-Sen'li kadın üyelerin çoğu (% 31,8) aynı yönde görüş belirtmişlerdir. Ancak, Eğitim-Bir-Sen'li kadın üyelerin çoğu (% 56,7) böyle sohbetler yapmadıklarını belirterek diğer iki sendikadan farklılaşmaktadır. Bu bağlamda, üyesi olduğu sendika hakkında fikir alışverişi yapan ve gündemi takip eden üyelerin oranının en fazla Eğitim-Sen'de olduğu ve bunu sırasıyla Türk Eğitim-Sen'in ve Eğitim-Bir-Sen'in takip ettiği

söylenbilir. Bu sıralamayı, üyelerdeki sendikal bilinçle ilişkilendirmek de mümkün olabilir.

**Tablo 26:** *Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendikanın Eylemlerine Katılıp Katılmadığı*

Sendikanız	"Sendikamın yaptığı basın açıklaması, protesto eylemi gibi etkinliklere sık sık katılırım."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	5	11	0	9	8	33
	15,2%	33,3%	,0%	27,3%	24,2%	100,0%
	3,2%	29,7%	,0%	11,1%	25,0%	10,2%
	1,6%	3,4%	,0%	2,8%	2,5%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	58	10	8	39	17	132
	43,9%	7,6%	6,1%	29,5%	12,9%	100,0%
	37,2%	27,0%	50,0%	48,1%	53,1%	41,0%
	18,0%	3,1%	2,5%	12,1%	5,3%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	93	16	8	33	7	157
	59,2%	10,2%	5,1%	21,0%	4,5%	100,0%
	59,6%	43,2%	50,0%	40,7%	21,9%	48,8%
	28,9%	5,0%	2,5%	10,2%	2,2%	48,8%
Toplam	156	37	16	81	32	322
	48,4%	11,5%	5,0%	25,2%	9,9%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	48,4%	11,5%	5,0%	25,2%	9,9%	100,0%

$$\chi^2 = 44,356 \text{ sd} = 8 \text{ p} = ,000$$

Tablo 26'da görüldüğü üzere, üye olduğu sendika ile kadın üyelerin, sendikanın yaptığı basın açıklaması, protesto eylemi gibi etkinliklere sık sık katılıp katılmadığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'li üyelerin çoğu (% 24,2) sendikal eylemlere sık sık katılmaktadır. Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Bir-Sen'li kadın üyeler arasında ise bu tür eylemlere katılmayanlar daha fazladır. Sendikanın basın açıklaması ve protesto eylemi gibi etkinliklerine kesinlikle katılmayanların oranı Türk Eğitim-Sen'de % 43,9 iken, Eğitim-Bir-Sen'de % 59,2'dir. Eylemlere katılmanın, tıpkı toplantılara katılmak gibi (Tablo 23) belli bir zaman



ayırmayı gerektirmesi ve kadınların genellikle buna pek yanaşmamaları nedeniyle düşük oranlarda gerçekleştiği düşünülebilir. Ancak, sendikanın eylemlerine katılmayan kadınların sağ gelenekten gelen Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Bir-Sen'de daha yüksek iken, söz konusu eylemlere katılan kadınların sol gelenekten gelen Eğitim-Sen'de daha yüksek oluşu bu sendikanın ideolojileriyle ilişkilendirilebilir. Bu bağlamda, muhafazakâr gelenekten beslenen sağ sendikalarda kadının sokak gösterilerinde görünür olması, devrimci kimliğiyle öne çıkan sol sendikadakine oranla daha az destek görüyor olabilir.

**Tablo 27: Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendikasının Çalışmalarını Başarılı Bulup Bulmadığı**

Sendikanız	"Genel olarak sendikamın yaptığı çalışmalarını başarılı buluyorum."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	2	4	1	16	10	33
	6,1%	12,1%	3,0%	48,5%	30,3%	100,0%
	8,7%	25,0%	1,2%	14,5%	11,1%	10,2%
	,6%	1,2%	,3%	5,0%	3,1%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	7	7	24	41	53	132
	5,3%	5,3%	18,2%	31,1%	40,2%	100,0%
	30,4%	43,8%	28,9%	37,3%	58,9%	41,0%
	2,2%	2,2%	7,5%	12,7%	16,5%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	14	5	58	53	27	157
	8,9%	3,2%	36,9%	33,8%	17,2%	100,0%
	60,9%	31,3%	69,9%	48,2%	30,0%	48,8%
	4,3%	1,6%	18,0%	16,5%	8,4%	48,8%
Toplam	23	16	83	110	90	322
	7,1%	5,0%	25,8%	34,2%	28,0%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	7,1%	5,0%	25,8%	34,2%	28,0%	100,0%

$$x^2= 38,928 \text{ sd}= 8 \text{ p}= ,000$$

Tablo 27'de görüldüğü üzere, üye olduğu sendika ile kadın üyelerin, sendikasının yaptığı çalışmaları genel olarak başarılı bulup bulmadığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, her üç sendikanın kadın üyeleri sendikasını başarılı bulmaktadır; ancak, başarılı bulma oranı Eğitim-Sen'den, Türk Eğitim-Sen'e ve Eğitim-Bir-Sen'e doğru azalmaktadır. Öte yandan, bu konuda fikir sahibi olmadığını söyleyenlerin oranı Eğitim-Bir-Sen'de % 36,9 ile en yüksek seviyededir. Bunu % 18,2 ile Türk Eğitim-Sen ve % 3 ile Eğitim-Sen izlemektedir. Bu sonuçlar, öncekilerle birlikte değerlendirildiğinde hiç de şaşırtıcı değildir. Çünkü sendikal faaliyetlere ilgi azaldıkça, bu faaliyetlerin başarılı olup olmadığını değerlendirecek enstrümanlara sahipliğin de azalması kaçınılmazdır. Dolayısıyla, değerlendirme araçlarından, ölçütlerinden yoksun olan kadınların bu konuda bir fikir sahibi olmadıklarını belirtmeleri anlaşılır bir durum olmaktadır.

**Tablo 28: Sendikaya Göre Kadın Üyelerin, Sendikasını Eleştirip Yanlış Olan Yönlerini Söyleyip Söylemediği**

Sendikanız	"Sendikam gerektiğinde eleştirir ve yanlış olan yönlerini söylerim."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	2	1	0	11	19	33
	6,1%	3,0%	,0%	33,3%	57,6%	100,0%
	2,8%	5,9%	,0%	15,1%	13,2%	10,2%
	,6%	,3%	,0%	3,4%	5,9%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	20	7	9	32	64	132
	15,2%	5,3%	6,8%	24,2%	48,5%	100,0%
	28,2%	41,2%	52,9%	43,8%	44,4%	41,0%
	6,2%	2,2%	2,8%	9,9%	19,9%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	49	9	8	30	61	157
	31,2%	5,7%	5,1%	19,1%	38,9%	100,0%
	69,0%	52,9%	47,1%	41,1%	42,4%	48,8%
	15,2%	2,8%	2,5%	9,3%	18,9%	48,8%
Toplam	71	17	17	73	144	322
	22,0%	5,3%	5,3%	22,7%	44,7%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	22,0%	5,3%	5,3%	22,7%	44,7%	100,0%

$$x^2= 20,895 \text{ sd}= 8 \text{ p}= ,007$$

Tablo 28'de görüldüğü üzere, sendika ile kadın üyelerin, sendikasını eleştirip yanlış olan yönlerini söyleyip söylemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, her üç sendikada da kadın üyelerin çoğu sendikasını gerektiğinde eleştirip yanlış buldukları yönleri dile getirdiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, bu oran sendikasının izlediği politikaları ve yaptığı etkinlikleri en çok takip ettiğini söyleyen üyelere sahip olan Eğitim-Sen'de (Tablo 22-23-24-25-26) en yüksek düzeyde iken, Eğitim-Bir-Sen'de en düşük düzeydedir. Türk Eğitim-Sen'de ise, bu iki sendikaya göre orta seviyededir.

**Tablo 29: Sendikaya Göre Sendikaya Üye Olduğundan Beri Arkadaşlarını Üye Yapıp Yapmadığı**

Sendikanız	"Bu sendikaya üye olduğumdan beri pek çok arkadaşımı bu sendikaya üye yaptım."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	16	6	3	7	1	33
	48,5%	18,2%	9,1%	21,2%	3,0%	100,0%
	7,8%	31,6%	9,1%	15,9%	4,5%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	5,0%	1,9%	,9%	2,2%	,3%	10,2%
	75	8	16	19	14	132
	56,8%	6,1%	12,1%	14,4%	10,6%	100,0%
Eğitim-Bir-Sen	36,8%	42,1%	48,5%	43,2%	63,6%	41,0%
	23,3%	2,5%	5,0%	5,9%	4,3%	41,0%
	113	5	14	18	7	157
Eğitim-Bir-Sen	72,0%	3,2%	8,9%	11,5%	4,5%	100,0%
	55,4%	26,3%	42,4%	40,9%	31,8%	48,8%
	35,1%	1,6%	4,3%	5,6%	2,2%	48,8%
Toplam	204	19	33	44	22	322
	63,4%	5,9%	10,2%	13,7%	6,8%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	63,4%	5,9%	10,2%	13,7%	6,8%	100,0%

$$x^2= 21,781 \text{ sd}= 8 \text{ p}= ,005$$

Tablo 29'da görüldüğü üzere, sendika ile kadın üyelerin, sendikaya üye olduğundan beri pek çok arkadaşını sendikaya üye yapıp yapmadığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'li kadın üyelerin toplam % 66,7'si, Türk Eğitim-Sen'li kadın üyelerin toplam % 62,9'u ve Eğitim-Bir-Sen'li kadın üyelerin toplam % 75,2'si sendikaya üye olduğundan beri, arkadaşlarını sendikaya üye yapmadıklarını belirtmişlerdir.

Ancak, Eğitim-Sen'li üyelerin % 24,2'si, Türk Eğitim-Sen'li üyelerin % 25'i ve Eğitim-Bir-Sen'li üyelerin % 16'sı sendikaya üye olduğundan beri bazı arkadaşlarını sendikaya üye yaptığını belirtmektedir. Bu sonuca göre, Türk Eğitim-Sen'li üyelerin, sendikasının üye sayısını artırmak için diğerlerine göre daha fazla çaba harcadığı ve daha fazla sendikal bağlılık taşıdığı söylenebilir.

**Tablo 30: Sendikaya Göre İşle İlgili Problem Yaşandığında Sendikadan Yardım İstenip İstenmediği**

Sendikanız	"İş yerimde ve işimle ilgili problem yaşadığım zamanlarda sendikama gider ve yardım isterim."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	11	1	1	6	14	33
	33,3%	3,0%	3,0%	18,2%	42,4%	100,0%
	6,5%	4,5%	7,7%	13,3%	19,4%	10,2%
	3,4%	,3%	,3%	1,9%	4,3%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	63	10	5	16	38	132
	47,7%	7,6%	3,8%	12,1%	28,8%	100,0%
	37,1%	45,5%	38,5%	35,6%	52,8%	41,0%
	19,6%	3,1%	1,6%	5,0%	11,8%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	96	11	7	23	20	157
	61,1%	7,0%	4,5%	14,6%	12,7%	100,0%
	56,5%	50,0%	53,8%	51,1%	27,8%	48,8%
	29,8%	3,4%	2,2%	7,1%	6,2%	48,8%
Toplam	170	22	13	45	72	322
	52,8%	6,8%	4,0%	14,0%	22,4%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	52,8%	6,8%	4,0%	14,0%	22,4%	100,0%

$\chi^2= 21,741$  sd= 8 p= ,005

Tablo 30'da görüldüğü üzere, üye olduğu sendika ile kadın üyelerin, iş yeriyle ve işiyle ilgili problem yaşadığı zamanlarda sendikasına gidip gitmediği ve yardım isteyip istemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'li kadınların çoğu (% 42,4) ihtiyaç duyduğunda sendikastan yardım istemekte iken, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Bir-Sen'de yardım istemeyen kadın üyeler daha fazladır. Ancak, işle ilgili bir sorun yaşadığında, sendikastan yardım istemeyen kadın oranı Türk Eğitim-Sen'de (% 47,7) Eğitim-Bir-Sen'e (% 61,1) göre daha düşüktür. Buna bağlı olarak, sendikalı kadınların çoğunun sendikaların çalışanların haklarını ve çıkarlarını korumakla yükümlü olduğu gerçeğinin farkında olmadığını ve "sendikacılığın" sadece üyelikten ibaret olduğuna dair bir algıya sahip olduklarını söyleyebiliriz.

Bir başka açıdan bakıldığında, sendika üyesi kadınların işle ilgili sorun yaşadığında öncelikle sendikadan yardım istememeleri, sendikanın üyelerine sahip çıkma düzeyi ile de ilgili olabilir. Ancak, bu durumun başka bilimsel araştırmalarla tespit edilmesi gerektiği de açıktır.

### **3. SENDİKA ÜYESİ KADINLARIN SENDİKAL FAALİYETLERE KATILIMINI ETKİLEYEN SOSYOLOJİK NEDENLER**

Çalışmanın bu kısmında, sendika üyesi kadınların sendikal faaliyetlere katılımını etkilediği düşünölen sendikal faktörlerden bahsedilecektir. Bu kapsamda, sendika yönetimlerinin kadın üyeler karşısındaki tavır ve tutumları ile sendika binalarının fiziksel konumları ve durumlarına değinilecektir.

#### **3.1. SENDİKA YÖNETİMİNDEN KAYNAKLANAN NEDENLER**

Türkiye'de sendikaların genellikle erkek egemenliğinde ve denetiminde faaliyet gösterdiğini vurgulayan Toksöz ve Sayılan'a göre (1994:439), kadın üyelerin sendikal katılımını artırmak için son yıllarda adımlar atılmaktadır. Bu atılan adımlar arasında kadın komisyonları, komiteleri ve kadın üyeler için hazırlanmış sendika dergileri yer almaktadır. Ancak Toksöz'e göre, kadın komisyonlarının kurulduğu ve

aktif olarak çalıştığı sendikalar kadın üye sayısının çok az olduğu sendikalardır. Kadın sayılarının fazla olduğu sendikalarda ise böyle bir hareketliliğin olmadığını belirten Toksöz ve Sayılan'a göre (1994:239), bunun nedeni kadınların hareketlenmesi durumunda sendika yönetimleri için bir risk taşıyacağı korkusudur.

Eğitim-Bir-Sen, Türk-Eğitim-Sen ve Eğitim-Sen'in Afyonkarahisar şubelerinde kadın üyelerin yönetim kurullarında yer alıp almadığı ve şubelere bağlı kadın kollarının, kadın komisyonlarının ve kadın sekreterliklerinin olup olmadığı konusunda bu üç sendikanın resmi web sayfaları incelenmiştir. Buna göre, Türk Eğitim-Sen'in Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu ve Disiplin Kurulu'nda kadın üye yer almamaktadır. Ayrıca Afyonkarahisar şubesine bağlı olarak çalışmalar yürüten bir kadın sekreterliğinin, kadın kolunun ve kadın komisyonunun olmadığı görülmektedir ([www.afyon.tesweb.org.tr](http://www.afyon.tesweb.org.tr)).

Eğitim-Bir-Sen Afyonkarahisar Şubesi'nin resmi bir web sitesi bulunmamaktadır. Ancak, Eğitim-Bir-Sen Afyonkarahisar Şube başkanından alınan bilgiye göre, Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu ve Disiplin Kurulu'nda kadın üye yer almamaktadır; ancak, sendikanın aktif olarak çalışan kadın kolları bulunmaktadır.

Eğitim-Sen Afyonkarahisar şubesinin web sitesinden edinilen bilgiye göre, Kadın Sekreterliği adında bir birim yer almakta; bir kadın üye Kadın Sekreteri olarak görev yapmaktadır ([www.afyonegitimsen.org.tr](http://www.afyonegitimsen.org.tr)).

Bu bağlamda, kadın üyelerin temsil edilmediği ve kadın üyelere yönelik çalışmaların yapılmadığı bu sendikalarda, kadın üyelerin sendikal faaliyet göstermesi beklenemez. Alican'ın yapmış olduğu çalışmada da, sendika şubelerinde kadın komitelerinin ve kadın komisyonlarının olmaması ve olanların da işlememesi, sendikalı kadınların sendikal sürece katılmalarını sınırladığı ifade edilmektedir (2007:129).

**Tablo 31: Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Aktif Olmalarının Sendika İçin Önemli Olup Olmadığı Konusunda Ne Düşünüldüğü**

Sendikanız	"Sendikamda kadınların aktif olmaları sendika için çok önemlidir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	1	0	0	2	30	33
	3,0%	,0%	,0%	6,1%	90,9%	100,0%
	25,0%	,0%	,0%	4,4%	14,0%	10,2%
	,3%	,0%	,0%	,6%	9,3%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	1	2	12	22	95	132
	,8%	1,5%	9,1%	16,7%	72,0%	100,0%
	25,0%	66,7%	21,8%	48,9%	44,2%	41,0%
	,3%	,6%	3,7%	6,8%	29,5%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	2	1	43	21	90	157
	1,3%	,6%	27,4%	13,4%	57,3%	100,0%
	50,0%	33,3%	78,2%	46,7%	41,9%	48,8%
	,6%	,3%	13,4%	6,5%	28,0%	48,8%
Toplam	4	3	55	45	215	322
	1,2%	,9%	17,1%	14,0%	66,8%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	1,2%	,9%	17,1%	14,0%	66,8%	100,0%

$$\chi^2 = 30,088 \text{ sd} = 8 \text{ p} = ,000$$

Tablo 31’de görüldüğü üzere, Eğitim-Sen’li kadınların toplam % 97’si, Türk Eğitim-Sen’li kadınların toplam % 88,7’si ve Eğitim-Bir-Sen’li kadınların toplam % 70,7’si kendisi sendikal faaliyetlere katılsın ya da katılmasın, aktif kadın katılımının sendikalar için çok önemli olduğunu düşünmektedir.

Ancak Tablo 31’de dikkat çeken bir husus, örneklem grubundaki Eğitim-Bir-Sen’li kadınların % 27,4’ünün ve Türk Eğitim-Sen’li kadınların % 9,1’inin konu hakkında bir görüşe sahip olmadıklarını ifade etmiş olmalarıdır. Eğitim-Sen Afyonkarahisar Şubesi’nin 177, Türk Eğitim-Sen Afyonkarahisar Şubesi’nin 823 ve Eğitim-Bir-Sen Afyonkarahisar Şubesi’nin 989 kadın üyesi olduğu daha önce belirtilmişti (bkz: Tablo 2). Bu bağlamda, Eğitim-Bir-Sen Afyonkarahisar Şubesi, en fazla kadın üyeye sahip olmasına rağmen, kadın üyelerce aktif kadın katılımı diğer

sendikalara göre daha az önemli görülmektedir. Bunu, son yıllarda Eğitim-Bir-Sen'in üye sayısını hızla artırmasına ve sendikal bilince sahip olmayanların da hızla gruba dâhil edilmesine bağlayabiliriz.

**Tablo 32: Görev Yerine Göre, Sendikada Kadınların Aktif Olmalarının Sendika İçin Önemli Olup Olmadığı Konusunda Ne Düşünüldüğü**

Görev Yeriniz	"Sendikamda kadınların aktif olmaları sendikam için çok önemlidir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Okul Öncesi	0	0	3	8	13	24
	,0%	,0%	12,5%	33,3%	54,2%	100,0%
	,0%	,0%	5,5%	17,8%	6,0%	7,5%
	,0%	,0%	,9%	2,5%	4,0%	7,5%
İlköğretim	1	3	18	21	116	159
	,6%	1,9%	11,3%	13,2%	73,0%	100,0%
	25,0%	100,0%	32,7%	46,7%	54,0%	49,4%
	,3%	,9%	5,6%	6,5%	36,0%	49,4%
Lise	2	0	18	10	66	96
	2,1%	,0%	18,8%	10,4%	68,8%	100,0%
	50,0%	,0%	32,7%	22,2%	30,7%	29,8%
	,6%	,0%	5,6%	3,1%	20,5%	29,8%
Yükseköğretim	1	0	16	6	20	43
	2,3%	,0%	37,2%	14,0%	46,5%	100,0%
	25,0%	,0%	29,1%	13,3%	9,3%	13,4%
	,3%	,0%	5,0%	1,9%	6,2%	13,4%
Toplam	4	3	55	45	215	322
	1,2%	,9%	17,1%	14,0%	66,8%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	1,2%	,9%	17,1%	14,0%	66,8%	100,0%

$$x^2= 30,102 \text{ sd}= 12 \text{ p}= ,003$$

Tablo 32'de görüldüğü üzere, kadın üyelerin görev yerleri ile sendikada kadın üyelerin aktif olmalarının sendika için önemli olup olmadığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak, bu ilişkide dikkat çeken bir nokta, eğitim-öğretimin hangi kademesinde çalışırsa çalışsın, kadın üyelerin genellikle kendi sendikalarında



kadınların aktif katılımının önemli olduğunu düşünmeleridir. Ancak, yükseköğretim kurumunda görev yapan kadın üyelere bu oran en düşük seviyededir. Bunun MEB'e bağlı okullar ile üniversitelerde çalışma ilişkilerinin farklı işleyiş mekanizmalarına sahip olmasıyla ilgili olduğu düşünülebilir.

Tablo 33'te ise, sendikal üyelik süresi arttıkça, kadın üyelerin sendikalarında olmalarının daha çok önemsendiği görülmektedir. Bunu, uzun sendika üyeliği ile sendikal bilinç arasındaki karşılıklı ilişkinin yansıması olarak değerlendirmek mümkündür. Yani, sendikal üyelik süresi uzadıkça kadınların aktif olmasının sendikalar için önemli olduğuna dair inanç da artmaktadır.

**Tablo 33: Sendikal Üyelik Süresine Göre, Sendikada Kadınların Aktif Olmalarının Sendika İçin Önemli Olup Olmadığı Konusunda Ne Düşünüldüğü**

Sendikal Üyelik Süresi	"Sendikamda kadınların aktif olmaları sendikam için çok önemlidir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
1 Yıldan Az	1	0	24	10	51	86
	1,2%	,0%	27,9%	11,6%	59,3%	100,0%
	25,0%	,0%	43,6%	22,2%	23,7%	26,7%
	,3%	,0%	7,5%	3,1%	15,8%	26,7%
1-3 Yıl	2	1	28	22	73	126
	1,6%	,8%	22,2%	17,5%	57,9%	100,0%
	50,0%	33,3%	50,9%	48,9%	34,0%	39,1%
	,6%	,3%	8,7%	6,8%	22,7%	39,1%
4-6 Yıl	0	1	3	10	36	50
	,0%	2,0%	6,0%	20,0%	72,0%	100,0%
	,0%	33,3%	5,5%	22,2%	16,7%	15,5%
	,0%	,3%	,9%	3,1%	11,2%	15,5%
6-10 yıl	1	1	0	2	33	37
	2,7%	2,7%	,0%	5,4%	89,2%	100,0%
	25,0%	33,3%	,0%	4,4%	15,3%	11,5%
	,3%	,3%	,0%	,6%	10,2%	11,5%
11+	0	0	0	1	22	23
	,0%	,0%	,0%	4,3%	95,7%	100,0%
	,0%	,0%	,0%	2,2%	10,2%	7,1%
	,0%	,0%	,0%	,3%	6,8%	7,1%
Toplam	4	3	55	45	215	322
	1,2%	,9%	17,1%	14,0%	66,8%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	1,2%	,9%	17,1%	14,0%	66,8%	100,0%

$\chi^2 = 40,518$   $sd = 16$   $p = ,001$

Tablo 34'e göre, kadın üyelerin sendikaya üye olma nedeni ile sendikada kadın üyelerin aktif olmasının sendika için çok önemli olup olmadığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, üye sayısı fazla olduğu için sendikaya üye olanların % 66,7'si, siyasi düşüncesiyle örtüştüğü için sendikaya üye olanların % 89,6'sı, eşi dolayısı ile üye olanların % 65,5'i, haklarını ve çıkarlarını çok iyi koruduğu için sendikaya üye olanların % 96,4'ü ve iş arkadaşları dolayısıyla sendikaya üye olan kadınların % 65,2'si sendikada kadınların aktif olmasının sendika için önemli olduğunu belirtmektedir. Bu sonuçlara göre, kadınların kendi hak ve çıkarlarının iyi korunup korunmadığına göre sendikalarını seçmeleri, aktif kadın üye katılımının önemli olduğunun daha çok farkına varılmasını sağladığı söylenebilir.

Ancak, üye sayısı fazla olduğu için sendikaya üye olanların % 33,3'ü, siyasi düşüncesiyle örtüştüğü için sendikaya üye olanların % 8,3'ü, eşi dolayısı ile üye olanların % 31'i, haklarını ve çıkarlarını çok iyi koruduğu için sendikaya üye olanların % 1,2'si ve iş arkadaşları dolayısıyla sendikaya üye olan kadınların % 32,6'sı sendikada kadınların aktif olmasının sendika için önemli olup olmadığı noktasında bir fikir sahibi değildirler. Bu, bir anlamda, kadınların sendikaya üye olma sebeplerinin bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Siyasi düşüncesiyle örtüştüğü için sendikaya üye olanlar ile hak ve çıkarları en iyi şekilde korunduğu için sendikaya üye olan kadınların bu konuda daha fazla farkındalığa sahip oldukları söylenebilir.

**Tablo 34: Sendikaya Üye Olma Nedenine Göre, Sendikada Kadınların Aktif Olmalarının Sendika İçin Önemli Olup Olmadığı**

Sendikaya Üye Olmanızın Nedeni	"Sendikamda kadınların aktif olmaları sendikam için çok önemlidir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Üye sayısı fazla olduğu için üyeyim	0	0	8	4	12	24
	,0%	,0%	33,3%	16,7%	50,0%	100,0%
	,0%	,0%	14,5%	8,9%	5,6%	7,5%
Siyasi düşüncemle örtüştüğü için üyeyim	,0%	,0%	2,5%	1,2%	3,7%	7,5%
	1	1	8	16	70	96
	1,0%	1,0%	8,3%	16,7%	72,9%	100,0%
Eşim bu sendikaya üye olduğu için üyeyim	25,0%	33,3%	14,5%	35,6%	32,6%	29,8%
	,3%	,3%	2,5%	5,0%	21,7%	29,8%
	1	0	9	3	16	29
Haklarımı ve çıkarlarımı en iyi bu sendika koruyor	3,4%	,0%	31,0%	10,3%	55,2%	100,0%
	25,0%	,0%	16,4%	6,7%	7,4%	9,0%
	,3%	,0%	2,8%	,9%	5,0%	9,0%
İş arkadaşlarımla çoğu bu sendikaya üye olduğu için üyeyim	1	1	1	11	70	84
	1,2%	1,2%	1,2%	13,1%	83,3%	100,0%
	25,0%	33,3%	1,8%	24,4%	32,6%	26,1%
Toplam	,3%	,3%	,3%	3,4%	21,7%	26,1%
	1	1	29	11	47	89
	1,1%	1,1%	32,6%	12,4%	52,8%	100,0%
Toplam	25,0%	33,3%	52,7%	24,4%	21,9%	27,6%
	,3%	,3%	9,0%	3,4%	14,6%	27,6%
	4	3	55	45	215	322
Toplam	1,2%	,9%	17,1%	14,0%	66,8%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	1,2%	,9%	17,1%	14,0%	66,8%	100,0%

$\chi^2 = 47,634$  sd= 16 p= ,000

Tablo 35'te, üye olunan sendikaya göre, sendikaların kadınların fikirlerini dikkate almadığına dair düşüncenin anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre, Eğitim-Sen'li üyelerin % 54,5'i, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 36,4'ü ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 23,6'sı kendi sendikalarında kadınların fikirlerinin

alındığına kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Sendikalar arasında bu görüşe katılım düzeyi Eğitim-Bir-Sen'de en düşüktür.

**Tablo 35:** Sendikaya Göre, Sendikasında Kadınların Fikirlerinin Dikkate Alınmadığına Dair Tutum

Sendikanız	"Sendikamda, kadınların fikirleri dikkate alınmıyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	18	4	2	7	2	33
	54,5%	12,1%	6,1%	21,2%	6,1%	100,0%
	17,5%	16,0%	1,4%	18,4%	14,3%	10,2%
	5,6%	1,2%	,6%	2,2%	,6%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	48	8	51	18	7	132
	36,4%	6,1%	38,6%	13,6%	5,3%	100,0%
	46,6%	32,0%	35,9%	47,4%	50,0%	41,0%
	14,9%	2,5%	15,8%	5,6%	2,2%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	37	13	89	13	5	157
	23,6%	8,3%	56,7%	8,3%	3,2%	100,0%
	35,9%	52,0%	62,7%	34,2%	35,7%	48,8%
	11,5%	4,0%	27,6%	4,0%	1,6%	48,8%
Toplam	103	25	142	38	14	322
	32,0%	7,8%	44,1%	11,8%	4,3%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	32,0%	7,8%	44,1%	11,8%	4,3%	100,0%

$$\chi^2= 33,728 \text{ sd}= 8 \text{ p}=\text{,000}$$

Bunun yanı sıra, konu hakkında bir fikre sahip olmadığını belirten kadınların oranı da, yine Eğitim-Bir-Sen'de en fazladır (% 56,7). Gerçekten, bu kadar fazla kadın üyenin sendikanın kadınların fikirlerini önemseyip önemsemediği konusunda bir fikri mi olmadığı, ya da fikrini belirtmek mi istemediği önemli bir konudur. Bu yaklaşımlardan hangisinin daha geçerli olduğunu tespit etmek için başka çalışmalara ihtiyaç olduğu açıktır.

**Tablo 36: Görev Yerine Göre Sendikada Kadın Üyelerin Fikirlerinin Dikkate Alınıp Alınmadığı**

Görev Yeriniz	"Sendikamda kadınların fikirleri dikkate alınmıyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Okul Öncesi	0	4	12	0	8	24
	,0%	16,7%	50,0%	,0%	33,3%	100,0%
	,0%	10,5%	8,5%	,0%	7,8%	7,5%
	,0%	1,2%	3,7%	,0%	2,5%	7,5%
İlköğretim	7	16	63	14	59	159
	4,4%	10,1%	39,6%	8,8%	37,1%	100,0%
	50,0%	42,1%	44,4%	56,0%	57,3%	49,4%
	2,2%	5,0%	19,6%	4,3%	18,3%	49,4%
Lise	6	16	39	4	31	96
	6,3%	16,7%	40,6%	4,2%	32,3%	100,0%
	42,9%	42,1%	27,5%	16,0%	30,1%	29,8%
	1,9%	5,0%	12,1%	1,2%	9,6%	29,8%
Yükseköğretim	1	2	28	7	5	43
	2,3%	4,7%	65,1%	16,3%	11,6%	100,0%
	7,1%	5,3%	19,7%	28,0%	4,9%	13,4%
	,3%	,6%	8,7%	2,2%	1,6%	13,4%
Toplam	14	38	142	25	103	322
	4,3%	11,8%	44,1%	7,8%	32,0%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	4,3%	11,8%	44,1%	7,8%	32,0%	100,0%

$$\chi^2 = 26,999 \text{ sd} = 12 \text{ p} = ,008$$

Tablo 36’da görüldüğü üzere, kadın üyelerin görev yerleri ile sendikada kadın üyelerin fikirlerinin dikkate alınıp alınmadığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde, ilköğretim okullarında görev yapan kadın üyeler daha fazla oranda (% 37,1) sendika tarafından kadınların fikirlerinin önemsenmediğini düşünmektedir. Bu oran, üniversitedeki kadın üyelerde en düşüktür. Ancak, üniversitedeki kadın üyelerin aktif katılımının sendikaca önemli görülmediği konusunda da en düşük orana sahip olduğu (Tablo 32) hatırlanırsa,

bunun bir çelişki olmadığı anlaşılacaktır. Çünkü sendikalarda kadınların fikirleri dikkate alınmadan aktif katılımın gerçekleştirilemeyeceği açıktır.

Tablo 36'da ilginç olan bir diğer nokta da, hangi kademedeki çalışırsa çalışsın, kadın üyelerde sendikalarda kadınların fikirlerinin dikkate alınıp alınmamasına ilişkin çok büyük oranda bir fikir eksikliğinin bulunduğudır. Buna göre, okulöncesinde görev yapan kadınların % 50'si, ilköğretimde çalışanların % 39,6'sı, lisede çalışanların % 40,6'sı ve yükseköğretimde çalışanların % 65,1'i bu konu hakkında bir fikir sahibi değildir.

**Tablo 37: Sendikal Üyelik Süresine Göre Sendikada Kadın Üyelerin Fikirlerinin Dikkate Alınıp Alınmadığı**

Sendikal Üyelik Süresi	"Sendikamda kadınların fikirleri dikkate alınmıyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
1 Yıdan Az	3	3	53	3	24	86
	3,5%	3,5%	61,6%	3,5%	27,9%	100,0%
	21,4%	7,9%	37,3%	12,0%	23,3%	26,7%
	,9%	,9%	16,5%	,9%	7,5%	26,7%
1-3 Yıl	5	10	65	11	35	126
	4,0%	7,9%	51,6%	8,7%	27,8%	100,0%
	35,7%	26,3%	45,8%	44,0%	34,0%	39,1%
	1,6%	3,1%	20,2%	3,4%	10,9%	39,1%
4-6 Yıl	1	8	15	9	17	50
	2,0%	16,0%	30,0%	18,0%	34,0%	100,0%
	7,1%	21,1%	10,6%	36,0%	16,5%	15,5%
	,3%	2,5%	4,7%	2,8%	5,3%	15,5%
6-10 Yıl	4	10	6	2	15	37
	10,8%	27,0%	16,2%	5,4%	40,5%	100,0%
	28,6%	26,3%	4,2%	8,0%	14,6%	11,5%
	1,2%	3,1%	1,9%	,6%	4,7%	11,5%
11+	1	7	3	0	12	23
	4,3%	30,4%	13,0%	,0%	52,2%	100,0%
	7,1%	18,4%	2,1%	,0%	11,7%	7,1%
	,3%	2,2%	,9%	,0%	3,7%	7,1%
Toplam	14	38	142	25	103	322
	4,3%	11,8%	44,1%	7,8%	32,0%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	4,3%	11,8%	44,1%	7,8%	32,0%	100,0%

$\chi^2= 63,150$   $sd= 16$   $p= ,000$

Tablo 37'ye göre, sendikal üyelik süresi ile sendikalarda kadınların fikirlerinin dikkate alınıp alınmadığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, bir yıldan az süredir sendikaya üye olan kadınların % 31,4'ü, 1-3 yıldır üye olan kadınların % 36,5'i, 4-6 yıldır üye olan kadınların % 52'si, 6-10 yıldır üye olan kadınların % 45,9'u ve 11 yıldan fazladır üye olan kadınların % 52,2'si sendikalarda kadınların fikirlerinin çoğunlukla dikkate alınmadığını söylemektedirler. Açıktır ki, bir kadın üyenin, sendikası tarafından "fikrinin alınmadığına" dair kanaat sahibi olması için o sendikayla uzun bir ilişki içinde olması gerekmektedir. O nedenle, Tablo 37'de de, üyelik süresi uzadıkça kadın üyelerin böyle bir kanaate sahip oldukları görülmektedir.

Öte yandan, kadın üyelerin bu konu hakkındaki bilgisizlikleri yine sendikal üyelik süresinin artmasına bağlı olarak azalmaktadır. Buna göre, bir yıldan az süredir üye olan kadınların %61,6'sı, 1-3 yıldır üye olan kadınların % 51,6'sı, 4-6 yıldır üye olanların % 30'u, 6-10 yıldır üye olanların % 16,2'si ve 11 yıldan fazla süredir üye olanların % 13'ü bu konu hakkında bir fikir sahibi olmadıklarını ifade etmektedirler. Yani, sendikal üyelik süresi uzadıkça kadınların fikirlerinin dikkate alınıp alınmadığına ilişkin bilinçsizliğin azaldığı söylenebilir.

Tablo 38'e göre, kadın üyelerin sendikaya nasıl üye olduğu ile sendikada kadınların fikirlerinin dikkate alınıp alınmadığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, sendikaya kendi isteği ile üye olan kadınların sendikada fikirlerinin alınmadığına dair tutuma daha fazla sahip oldukları görülmektedir (toplamda % 54,1). Aynı oran örneğin, arkadaş hatırı için sendikaya üye olduğunu söyleyen kadınlarda toplam % 24,1'e düşmektedir. Demek ki, kendi isteği ile sendikaya üye olacak kadar sendikal bilince sahip kadının, sendikada fikirlerinin önemsenmesi gerektiğine dair beklentisi olmakta ve bu beklentiye cevap bulamadığında itirazı oluşmaktadır. Bu bağlamda, kendi isteği dışında üye olan kadınların sendikaların işleyişine ve kadın üyelerin fikirlerinin sendikalarda etkili olup olmadığına dair bir fikre sahip olması beklenemez. Ayrıca tabloda da görüldüğü üzere, kendi isteği ile üye olan kadınların, kadın üyelerin fikirlerinin sendikalarda dikkate alınmadığı konusunda daha bilinçli oldukları ve bu durumdan rahatsızlık duydukları söylenebilir. Dolayısıyla, kadınların sendikal faaliyetlerden

uzaklaşmalarının bir nedeni olarak, sendikaların kadınların fikirlerini önemsemiyor oluşu görünse de, asıl nedenin kadınların sendikal bilinçleriyle ilgili olduğu düşünülebilir.

**Tablo 38: Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Sendikada Kadınların Fikirlerinin Dikkate Alınıp Alınmadığına Dair Tutum**

Sendikaya Nasıl Üye Oldunuz	"Sendikamda kadınların fikirleri dikkate alınmıyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Kendi isteğimle üye oldum	5	23	33	8	64	133
	3,8%	17,3%	24,8%	6,0%	48,1%	100,0%
	35,7%	60,5%	23,2%	32,0%	62,1%	41,3%
	1,6%	7,1%	10,2%	2,5%	19,9%	41,3%
Eşim üye olmamı önerdi	0	2	20	6	15	43
	,0%	4,7%	46,5%	14,0%	34,9%	100,0%
	,0%	5,3%	14,1%	24,0%	14,6%	13,4%
	,0%	,6%	6,2%	1,9%	4,7%	13,4%
Arkadaşlarım üye olmamı önerdi	6	7	53	4	17	87
	6,9%	8,0%	60,9%	4,6%	19,5%	100,0%
	42,9%	18,4%	37,3%	16,0%	16,5%	27,0%
	1,9%	2,2%	16,5%	1,2%	5,3%	27,0%
İşyerindeki idareci arkadaşlarım önerdi	3	6	36	7	7	59
	5,1%	10,2%	61,0%	11,9%	11,9%	100,0%
	21,4%	15,8%	25,4%	28,0%	6,8%	18,3%
	,9%	1,9%	11,2%	2,2%	2,2%	18,3%
Toplam	14	38	142	25	103	322
	4,3%	11,8%	44,1%	7,8%	32,0%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	4,3%	11,8%	44,1%	7,8%	32,0%	100,0%

$\chi^2= 58,134$   $sd= 12$   $p= ,000$

Benzeri bir durum Tablo 39’da görülmektedir. Bu tabloya göre, kadınların sendikaya üye olma nedeni ile fikirlerinin sendikada dikkate alınmadığına dair düşünceyi benimseme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.



**Tablo 39: Sendikaya Üye Olma Nedenine Göre Sendikada Kadın Üyelerin Fikirlerinin Dikkate Alınıp Alınmadığına Dair Tutum**

Sendikaya Üye Olma Nedeni	"Sendikamda kadınların fikirleri dikkate alınmıyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Üye sayısı fazla olduğu için üyeyim	2	5	12	2	3	24
	8,3%	20,8%	50,0%	8,3%	12,5%	100,0%
	14,3%	13,2%	8,5%	8,0%	2,9%	7,5%
	,6%	1,6%	3,7%	,6%	,9%	7,5%
Siyasi düşüncemle örtüştüğü için üyeyim	6	12	25	13	40	96
	6,3%	12,5%	26,0%	13,5%	41,7%	100,0%
	42,9%	31,6%	17,6%	52,0%	38,8%	29,8%
	1,9%	3,7%	7,8%	4,0%	12,4%	29,8%
Eşim bu sendikaya üye olduğu için üyeyim	0	1	21	1	6	29
	,0%	3,4%	72,4%	3,4%	20,7%	100,0%
	,0%	2,6%	14,8%	4,0%	5,8%	9,0%
	,0%	,3%	6,5%	,3%	1,9%	9,0%
Haklarımı ve çıkarlarımı en iyi bu sendika koruyor	4	13	21	4	42	84
	4,8%	15,5%	25,0%	4,8%	50,0%	100,0%
	28,6%	34,2%	14,8%	16,0%	40,8%	26,1%
	1,2%	4,0%	6,5%	1,2%	13,0%	26,1%
İş arkadaşlarımın çoğu buna üye olduğu için üyeyim	2	7	63	5	12	89
	2,2%	7,9%	70,8%	5,6%	13,5%	100,0%
	14,3%	18,4%	44,4%	20,0%	11,7%	27,6%
	,6%	2,2%	19,6%	1,6%	3,7%	27,6%
Toplam	14	38	142	25	103	322
	4,3%	11,8%	44,1%	7,8%	32,0%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	4,3%	11,8%	44,1%	7,8%	32,0%	100,0%

$\chi^2 = 74,500$   $sd = 16$   $p = ,000$

Nitekim Tablo 39’da görüldüğü gibi, sendikaya ideolojik veya hakların korunması temelinde üye olan kadınlar daha fazla oranda fikirlerinin dikkate alınmadığından yakınmaktadırlar. Çünkü belirgin bir ideolojiye sahip olan ya da belirli konularda haklarının korunmasını isteyen kadın üyeler, sendikal beklentileri

konusunda ısrarcı olabilmekte; hatta sendikalar üzerinde baskı oluşturabilmektedirler. Bu ısrar ve baskılarına tatmin edici cevap bulamadıklarında ise, dikkate alınmadıkları hissine kapılabilmektedirler. Ancak, sendikaya zaten başka kişilerin ricasıyla üye olmuş olan kadınların sendikal beklentileri oldukça düşük olacağından, serzenişleri de o oranda düşük olmaktadır.

Sonuç olarak, üye oldukları sendikalar tarafından fikirlerinin dikkate alınmadığını söyleyen kadınların bu düşüncelerinde, sendikaya üye olma nedeni ve biçimi gibi sendikal bilinç düzeyi hakkında ipucu olarak kabul edilebilecek değişkenler belirleyici olmaktadır.

Tablo 40'ta, üye olunan sendikalar ile sendika yönetimlerinin ve diğer üyelerin, kadın üyelerin sendika binasına gitmesini gerekli görüp görmediği arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre, Eğitim-Sen'li üyelerin % 63,6'sı, Türk Eğitim-Sen'li üyelerin % 45,4'ü ve Eğitim-Bir-Sen'li üyelerin % 36,3'ü sendika yönetimlerinin ve diğer üyelerin kadınların, sendika binasına gitmesini genellikle gerekli gördüğünü söylemektedir. Bu durumun, aslında, Tablo 31 ile çelişki oluşturduğu akla gelmektedir. Çünkü Tablo 31'e göre, büyük bir çoğunluk aktif kadın katılımının sendikalar için çok önemli olduğunu söylemiştir. Ancak, aktif kadın katılımının sendika binalarına gitmeksizin, çalışmalara katılmaksızın gerçekleşmeyeceği açıktır. Dolayısıyla Tablo 40'a göre, kadın üyelerin çoğu ya sendikaların aktif kadın katılımını desteklemelerinin sadece üyelikle sınırlı görüldüğünü düşünmektedirler; ya da aktif katılım konusundaki düşünceleri bir türlü pratiğe dökülememektedir.

**Tablo 40: Sendikaların, Kadın Üyelerin Sendika Binasına Gitmesini Gerekli Görüp Görmemesi**

Sendikanız	"Sendikamdaki yönetim ve diğer üyeler, sendika binasına gitmemi gerekli görmüyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	21	0	5	5	2	33
	63,6%	,0%	15,2%	15,2%	6,1%	100,0%
	17,2%	,0%	6,3%	18,5%	2,6%	10,2%
	6,5%	,0%	1,6%	1,6%	,6%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	51	9	36	11	25	132
	38,6%	6,8%	27,3%	8,3%	18,9%	100,0%
	41,8%	56,3%	45,0%	40,7%	32,5%	41,0%
	15,8%	2,8%	11,2%	3,4%	7,8%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	50	7	39	11	50	157
	31,8%	4,5%	24,8%	7,0%	31,8%	100,0%
	41,0%	43,8%	48,8%	40,7%	64,9%	48,8%
	15,5%	2,2%	12,1%	3,4%	15,5%	48,8%
Toplam	122	16	80	27	77	322
	37,9%	5,0%	24,8%	8,4%	23,9%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	37,9%	5,0%	24,8%	8,4%	23,9%	100,0%

$\chi^2= 23,553$   $sd= 8$   $p=,003$

Tablo 41’de görüldüğü üzere, kadın üyelerin medeni durumu ile sendikadaki şube yönetiminin ve diğer üyelerin kadın üyelerin sendika binasına gitmelerini gerekli görüp görmedikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu tabloya göre, evli kadın üyelerde, sendika yönetimi ve diğer üyeler tarafından kendisinin sendika binasına gitmesinin gerekli görülmediğine dair düşünceye katılma oranı (toplamda % 26,5), bekârlara göre (toplamda % 41,1) daha düşüktür. Bu, bir taraftan evli kadınlardan beklenen aile rolleri ile ters düşen bir durum gibi görünse de, diğer taraftan, aslında toplumsal cinsiyet kültürüyle örtüşen bir durum olarak değerlendirilebilir. Çünkü sendikalardaki üyelerin cinsiyete göre dağılımı dikkate alındığında buraların erkek egemen mekânlar olduğu anlaşılacaktır. Bekâr üyelerin bu erkek egemen mekânlara girip çıkma konusunda evlilere göre daha çekingen davranabilecekleri, olası dedikodulara meydan vermemek için böyle düşündükleri kabul edilebilir.

**Tablo 41: Medeni Duruma Göre Sendikadaki Yönetimin ve Diğer Üyelerin Kadın Üyelerin Sendika Binasına Gitmesini Gerekli Görüp Görmediği**

Medeni Durumunuz	"Sendikadaki yönetim ve diğer üyeler sendika binasına gitmemi gerekli görmüyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Evli	102	13	65	18	47	245
	41,6%	5,3%	26,5%	7,3%	19,2%	100,0%
	83,6%	81,3%	81,3%	66,7%	61,0%	76,1%
	31,7%	4,0%	20,2%	5,6%	14,6%	76,1%
Bekâr	17	2	14	6	17	56
	30,4%	3,6%	25,0%	10,7%	30,4%	100,0%
	13,9%	12,5%	17,5%	22,2%	22,1%	17,4%
	5,3%	,6%	4,3%	1,9%	5,3%	17,4%
Boşanmış/Eşi Ölmüş	1	1	1	2	12	17
	5,9%	5,9%	5,9%	11,8%	70,6%	100,0%
	,8%	6,3%	1,3%	7,4%	15,6%	5,3%
	,3%	,3%	,3%	,6%	3,7%	5,3%
Ayrı Yaşıyor	2	0	0	1	1	4
	50,0%	,0%	,0%	25,0%	25,0%	100,0%
	1,6%	,0%	,0%	3,7%	1,3%	1,2%
	,6%	,0%	,0%	,3%	,3%	1,2%
Toplam	122	16	80	27	77	322
	37,9%	5,0%	24,8%	8,4%	23,9%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	37,9%	5,0%	24,8%	8,4%	23,9%	100,0%

$$\chi^2 = 31,714 \text{ sd} = 12 \text{ p} = ,002$$

Tablo 42'de görüldüğü üzere, üye olunan sendika ile sendikaların toplantı saatlerini belirlerken kadınları göz önüne alıp almadığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'li üyelerin toplam % 66,7'si, Türk-Eğitim-Sen'li üyelerin toplam % 37,1'i ve Eğitim-Bir-Sen'li üyelerin toplam % 33,1'i sendikaların toplantı saatlerini belirlerken çoğunlukla kadın üyelerini göz önüne aldığını düşünmektedir. Bu durum sendika yönetimlerinin, kadın konusunda kendi ideolojilerine uygun hareket ettiği şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 42: Sendikaya Göre Sendikaların Toplantı Saatlerini Belirlerken Kadın Üyeleri Göz Önüne Alıp Almadığı**

Sendikanız	"Sendikam, toplantı saatlerini belirlerken kadın üyeleri de göz önüne alır."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	3	1	7	6	16	33
	9,1%	3,0%	21,2%	18,2%	48,5%	100,0%
	17,6%	8,3%	4,1%	15,0%	19,3%	10,2%
	,9%	,3%	2,2%	1,9%	5,0%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	5	6	72	18	31	132
	3,8%	4,5%	54,5%	13,6%	23,5%	100,0%
	29,4%	50,0%	42,4%	45,0%	37,3%	41,0%
	1,6%	1,9%	22,4%	5,6%	9,6%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	9	5	91	16	36	157
	5,7%	3,2%	58,0%	10,2%	22,9%	100,0%
	52,9%	41,7%	53,5%	40,0%	43,4%	48,8%
	2,8%	1,6%	28,3%	5,0%	11,2%	48,8%
Toplam	17	12	170	40	83	322
	5,3%	3,7%	52,8%	12,4%	25,8%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	5,3%	3,7%	52,8%	12,4%	25,8%	100,0%

$$x^2= 18,066 \text{ sd}= 8 \text{ p}=,002$$

Tablo 43'e göre, sendikal üyelik süresi ile sendikanın toplantı saatlerini belirlerken kadın üyeleri de göz önüne alıp almadığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, üyelik süresi arttıkça bu konuda fikir sahibi olma oranı da artış göstermekte ve bu artış, olumlu yönde olmaktadır. Nitekim sendikal üyeliği 1 yıldan az olan kadın üyelerde, sendikasının toplantı saatlerini belirlerken kadınları dikkate aldığını belirtenlerin oranı toplam % 29 iken, üyelik süresi 11 yıldan fazla olanlarda bu oran % 73,9'a yükselmektedir. Bu artışı üyelik süresi uzadıkça, sendikal aidiyet hissini artırması ile açıklamak mümkündür.

**Tablo 43: Sendikal Üyelik Süresine Göre, Sendikaların Toplantı Saatlerini Belirlerken Kadın Üyeleri Göz Önüne Alıp Almadığı**

Sendikal Üyelik Süresi	"Sendikam, toplantı saatlerini belirlerken kadın üyeleri de göz önüne alır."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
1 Yıdan Az	3	2	56	7	18	86
	3,5%	2,3%	65,1%	8,1%	20,9%	100,0%
	17,6%	16,7%	32,9%	17,5%	21,7%	26,7%
	,9%	,6%	17,4%	2,2%	5,6%	26,7%
1-3 Yıl	6	4	78	11	27	126
	4,8%	3,2%	61,9%	8,7%	21,4%	100,0%
	35,3%	33,3%	45,9%	27,5%	32,5%	39,1%
	1,9%	1,2%	24,2%	3,4%	8,4%	39,1%
4-6 Yıl	4	1	24	10	11	50
	8,0%	2,0%	48,0%	20,0%	22,0%	100,0%
	23,5%	8,3%	14,1%	25,0%	13,3%	15,5%
	1,2%	,3%	7,5%	3,1%	3,4%	15,5%
6-10 Yıl	3	3	9	7	15	37
	8,1%	8,1%	24,3%	18,9%	40,5%	100,0%
	17,6%	25,0%	5,3%	17,5%	18,1%	11,5%
	,9%	,9%	2,8%	2,2%	4,7%	11,5%
11+	1	2	3	5	12	23
	4,3%	8,7%	13,0%	21,7%	52,2%	100,0%
	5,9%	16,7%	1,8%	12,5%	14,5%	7,1%
	,3%	,6%	,9%	1,6%	3,7%	7,1%
Toplam	17	12	170	40	83	322
	5,3%	3,7%	52,8%	12,4%	25,8%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	5,3%	3,7%	52,8%	12,4%	25,8%	100,0%

$$x^2= 42,667 \text{ sd}= 16 \text{ p}= ,000$$

Tablo 44'te görüldüğü üzere, üye olunan sendikalar ile sendikaların kadın üyelerin haklarını en iyi şekilde koruduklarına dair düşünce arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Buna göre, örneklem grubundaki Eğitim-Sen'li kadın üyelerin toplam % 94'ü, Türk Eğitim-Sen'li kadınların toplam % 71,2'si ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların toplam % 50,4'ü sendikasının, kadın üyelerin haklarını iyi koruduğunu ifade etmektedir.

**Tablo 44:** Sendikaya Göre, Kadın Üyelerin Haklarının Korunup Korunmadığına Dair Düşünce

Sendikanız	"Sendikam, kadın üyelerinin haklarını en iyi şekilde korur."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	0	2	0	9	22	33
	,0%	6,1%	,0%	27,3%	66,7%	100,0%
	,0%	16,7%	,0%	11,0%	18,0%	10,2%
	,0%	,6%	,0%	2,8%	6,8%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	4	3	31	31	63	132
	3,0%	2,3%	23,5%	23,5%	47,7%	100,0%
	66,7%	25,0%	31,0%	37,8%	51,6%	41,0%
	1,2%	,9%	9,6%	9,6%	19,6%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	2	7	69	42	37	157
	1,3%	4,5%	43,9%	26,8%	23,6%	100,0%
	33,3%	58,3%	69,0%	51,2%	30,3%	48,8%
	,6%	2,2%	21,4%	13,0%	11,5%	48,8%
Toplam	6	12	100	82	122	322
	1,9%	3,7%	31,1%	25,5%	37,9%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	1,9%	3,7%	31,1%	25,5%	37,9%	100,0%

$$\chi^2= 43,850 \text{ sd}= 8 \text{ p}=,000$$

Ancak, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 23,5'inin ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 43,9'unun haklarının korunup korunmadığı konusunda bir fikri olmadığı görülmektedir. Herhangi bir meslek ya da sanat dalındaki işçi ve işverenlerin, ortak ekonomik, toplumsal ve kültürel çıkarlarını koruduğu ve geliştirdiği (Kızılcılık ve Erjem, 1996:467) yerler olan sendikalarda, üyelerin elbette çıkarlarına sahip çıkması, sendikal mücadelede bir bilince sahip olması beklenmektedir. Ancak görülüyor ki, Eğitim-Bir-Sen'li kadın üyelerin neredeyse

yarısı ve Türk Eğitim-Sen'li kadın üyelerin % 23,5'i, sendikal mücadele içerisinde sadece pasif bir üye olarak yer almakta ve haklarının korunup korunmadığı konusunda bir fikre sahip olmamaktadırlar. Bu durum, yine iki sendika arasında yetkili sendika olma mücadelesinin bir sonucu olarak görülebilir. Üye sayılarını artırmak isteyen bu iki sendikanın üye profillerinde, sendikal bir bilinçsizlik hâkim olduğu söylenebilir.

**Tablo 45:** *Sendikaya Göre, Sendikaların Aktif Kadın Üyelerin Sendikal Hareketi Güçlendireceğine İnanıp İnanmadıkları*

Sendikanız	"Sendikam, aktif kadın üyelerin sendikal hareketi güçlendireceğine inanır."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	1	0	0	6	26	33
	3,0%	,0%	,0%	18,2%	78,8%	100,0%
	10,0%	,0%	,0%	9,8%	17,7%	10,2%
	,3%	,0%	,0%	1,9%	8,1%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	4	0	32	23	73	132
	3,0%	,0%	24,2%	17,4%	55,3%	100,0%
	40,0%	,0%	31,4%	37,7%	49,7%	41,0%
	1,2%	,0%	9,9%	7,1%	22,7%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	5	2	70	32	48	157
	3,2%	1,3%	44,6%	20,4%	30,6%	100,0%
	50,0%	100,0%	68,6%	52,5%	32,7%	48,8%
	1,6%	,6%	21,7%	9,9%	14,9%	48,8%
Toplam	10	2	102	61	147	322
	3,1%	,6%	31,7%	18,9%	45,7%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	3,1%	,6%	31,7%	18,9%	45,7%	100,0%

$\chi^2= 41,916$   $sd= 8$   $p= ,000$

Tablo 45'e bakıldığında, üye olunan sendika ile sendikaların aktif kadın üyelerin sendikal hareketi güçlendireceğine inanıp inanmadıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre, Eğitim-Sen'li kadınların % 97'si, Türk



Eğitim-Sen'li kadınların % 72,7'si ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 51'i kadınların aktif olmasının sendikası için genellikle önemli olduğunu ifade etmektedir.

Diğer yandan Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 24,2'si ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 44,6'sı bu konu ile ilgili fikir sahibi değildir. Yine, iki sendikanın üye sayısını artırma kaygısının, kadın üyelerin aktif olmasının sendika için önemli olduğu noktasını göz ardı etmesine sebep olduğu söylenebilir.

**Tablo 46:** *Sendikaya Göre, Sendika Tarafından Kadın Üyeliğinin Önemsenip Önemsenmediği*

Sendikanız	"Sendikam, benim üyeliğimi çok önemser."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	1	0	7	7	18	33
	3,0%	,0%	21,2%	21,2%	54,5%	100,0%
	4,8%	,0%	10,1%	8,6%	12,7%	10,2%
	,3%	,0%	2,2%	2,2%	5,6%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	4	2	17	42	67	132
	3,0%	1,5%	12,9%	31,8%	50,8%	100,0%
	19,0%	22,2%	24,6%	51,9%	47,2%	41,0%
	1,2%	,6%	5,3%	13,0%	20,8%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	16	7	45	32	57	157
	10,2%	4,5%	28,7%	20,4%	36,3%	100,0%
	76,2%	77,8%	65,2%	39,5%	40,1%	48,8%
	5,0%	2,2%	14,0%	9,9%	17,7%	48,8%
Toplam	21	9	69	81	142	322
	6,5%	2,8%	21,4%	25,2%	44,1%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	6,5%	2,8%	21,4%	25,2%	44,1%	100,0%

$\chi^2= 26,175$   $sd= 8$   $p= ,001$

Tablo 46'ya bakıldığında, üye olunan sendika ile sendikaların kadınların üyeliklerini önemseyip önemsemediklerine dair düşünce arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre, Eğitim-Sen'li kadınların toplam % 75,7'si, Türk Eğitim-Sen'li kadınların toplam % 82,6'sı ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların toplam % 56,7'si sendikalarının kadınların üyeliğini az ya da çok önemsediklerini söylemektedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, kadınların üyeliğinin hangi düzeyde önemsendiğidir. Kendisine üye formu uzatılarak üye yapılan kadın, kendini bu konuda önemli hissedebilir ve üyelik dışında kendisinden başka bir şey istenmediğini düşünebilir. Diğer taraftan, uzun yıllardır sendikal üyeliği olan ve düşüncelerini sendika yönetimine kabul ettirmeye çalışan kadın, kendisinin sendika tarafından önemsenmediğini düşünebilir.

**Tablo 47: Sendikaya Göre, Sendika Yönetiminin/Temsilcisinin Kadın Üyeleri Ziyaret Edip Etmediği ve Sorunlarının Takipçisi Olup Olmadığı**

Sendikanız	"Sendika yönetimi/temsilcisi beni zaman zaman ziyaret eder ve sorunlarımın takipçisi olur."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	10	1	1	14	7	33
	30,3%	3,0%	3,0%	42,4%	21,2%	100,0%
	14,9%	4,5%	1,9%	13,0%	9,9%	10,2%
	3,1%	,3%	,3%	4,3%	2,2%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	16	15	22	37	42	132
	12,1%	11,4%	16,7%	28,0%	31,8%	100,0%
	23,9%	68,2%	40,7%	34,3%	59,2%	41,0%
	5,0%	4,7%	6,8%	11,5%	13,0%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	41	6	31	57	22	157
	26,1%	3,8%	19,7%	36,3%	14,0%	100,0%
	61,2%	27,3%	57,4%	52,8%	31,0%	48,8%
	12,7%	1,9%	9,6%	17,7%	6,8%	48,8%
Toplam	67	22	54	108	71	322
	20,8%	6,8%	16,8%	33,5%	22,0%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	20,8%	6,8%	16,8%	33,5%	22,0%	100,0%

$$x^2= 32,286 \text{ sd}= 8 \text{ p}= ,000$$

Tablo 47'de görüldüğü üzere, üye olunan sendika ile sendika yönetimlerinin ve temsilcilerinin kadın üyeleri ziyaret edip etmediği ve sorunlarının takipçisi olup olmadığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'li kadınların toplam % 63,6'sı, Türk Eğitim-Sen'li kadınların toplam % 59,8'i ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların toplam % 50,3'ü sendika yönetimlerinin ve temsilcilerinin kendilerini zaman zaman ziyaret edip, sorunlarının takipçisi olduklarını ifade etmektedir.

Ancak, Eğitim-Sen'li kadınların % 33,3'ü, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 23,5'i ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 29,9'u sendika yönetimlerinin ve temsilcilerinin kendilerini ziyaret etmediklerini ve sorunlarıyla ilgilenmediklerini söylemektedirler. Bu bağlamda her üç sendikanın da işyerlerini ziyaret etme konusunda geri planda kaldıkları söylenebilir.

Diğer taraftan Eğitim-Sen'li kadınların % 3'ü, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 16,7'si ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 19,7'si bu konudan haberdar görünmemektedir. Bu bağlamda, bu üyelerin şube yönetimlerini ve temsilcilerini tanıdıkları ve düzenli olarak iletişim kurdukları söylenemez.

### 3.2. SENDİKA BİNASININ ÖZELLİKLERİNDEN KAYNAKLANAN NEDENLER

Sendika binalarının fiziksel konumunun ve durumunun iyi olmamasının ve sendika binasında kurulan ortamın kadın üyeler için olumlu özellikler taşıyamamasının, kadın üyelerin sendikaya gitmesini ve sendikal faaliyetlere katılmasını etkilediği düşünülmektedir. Bu yüzden, bu üç sendikanın Afyonkarahisar şube binalarının özellikleri konusunda üyelerin ne düşündüğünün bilinmesi, kadın üyelerin sendikal katılım düzeyinin neden düşük olduğunun anlaşılmasında yararlı ipuçları sunabilir.

### 3.2.1. Sendika Binasının Fiziksel Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler

**Tablo 48:** Sendikaya Göre, Kadın Üyelerin Sendika Binasında Kendileri İçin Ayrı Bir Oda İsteyip İstemediği

Sendikanız	"Sendika binasında kadın üyeler için ayrı bir oda olmalıdır."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	17	2	0	4	10	33
	51,5%	6,1%	,0%	12,1%	30,3%	100,0%
	26,6%	18,2%	,0%	10,0%	8,3%	10,2%
	5,3%	,6%	,0%	1,2%	3,1%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	31	3	33	17	48	132
	23,5%	2,3%	25,0%	12,9%	36,4%	100,0%
	48,4%	27,3%	38,4%	42,5%	39,7%	41,0%
	9,6%	,9%	10,2%	5,3%	14,9%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	16	6	53	19	63	157
	10,2%	3,8%	33,8%	12,1%	40,1%	100,0%
	25,0%	54,5%	61,6%	47,5%	52,1%	48,8%
	5,0%	1,9%	16,5%	5,9%	19,6%	48,8%
Toplam	64	11	86	40	121	322
	19,9%	3,4%	26,7%	12,4%	37,6%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	19,9%	3,4%	26,7%	12,4%	37,6%	100,0%

$$\chi^2 = 38,856 \quad sd = 8 \quad p = ,000$$

Tablo 48'e göre, kadın üyelerin üye oldukları sendika ile sendika binasında kadın üyeler için ayrı bir oda olması gerekip gerekmediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'e üye olan kadınların % 42,4'ü, Türk Eğitim-

Sen'li kadınların % 49,3'ü ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 52,2'si sendika binasında kadın üyeler için ayrı bir oda olması gerektiğini ifade etmektedir.

Bununla birlikte, Eğitim-Sen'e üye olan kadınların % 57,6'sı, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 25,8'i ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 14'ü bu fikre katılmayıp, sendika binasında kadın üyeler için ayrı bir oda olmaması gerektiğini söylemektedir. Bu sonucun sendikaların muhafazakârlık düzeyi ile ilişkilendirilebileceği söylenebilir.

Diğer yandan, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 25'i ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 33,8'i sendika binasında kadın üyeler için ayrı bir oda olması gerekip gerekmediği konusunda bir fikre sahip değildir. Dolayısıyla, bu üyelerin sendika binasına hiç gitmediği ve sendika binasının fiziki şartları ile ilgili bir fikre sahip olmadığı aklı gelmektedir. Nitekim Tablo 49'da sendika binasının yerini bilmeyen kadın üyelerin bu konuda fikir sahibi olmadıkları (% 45,2) görülmektedir.

**Tablo 49:** *Sendika Binasının Yerini Bilip Bilmediğine Göre Kadın Üyelerin Sendika Binalarında Kadınlar İçin Ayrı Bir Oda Olması Gerektiğini Düşünüp Düşünmediği*

Sendika Binasının Yerini Biliyor Musunuz	"Sendika binasında kadın üyeler için ayrı bir oda olmalıdır."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Evet	46	4	25	29	83	187
	24,6%	2,1%	13,4%	15,5%	44,4%	100,0%
	71,9%	36,4%	29,1%	72,5%	68,6%	58,1%
	14,3%	1,2%	7,8%	9,0%	25,8%	58,1%
Hayır	18	7	61	11	38	135
	13,3%	5,2%	45,2%	8,1%	28,1%	100,0%
	28,1%	63,6%	70,9%	27,5%	31,4%	41,9%
	5,6%	2,2%	18,9%	3,4%	11,8%	41,9%
Toplam	64	11	86	40	121	322
	19,9%	3,4%	26,7%	12,4%	37,6%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	19,9%	3,4%	26,7%	12,4%	37,6%	100,0%

$$x^2= 45,770 \text{ sd}= 4 \text{ p}= ,000$$

Yine Tablo 49’da, sendika binasının yerini bilen kadın üyelerin toplam %59,9’u sendikada kendilerine ayrı bir mekân tahsis edilmesini istemektedirler. Bir yönüyle, muhafazakâr değerler temelinde şekillenen hayat tarzlarıyla ilişkilendirilebilecek olan bu istek, bir yönüyle de, kadınların sayıca az ve erkeklerin belirgin ölçüde fazla olduğu ve belki de küfürlü, argo konuşmaların yaygın olduğu ve bu yönüyle kahvehane kültürünü çağrıştıran bir sendika ortamından rahatsızlığın ifadesi olarak değerlendirmek mümkündür.

**Tablo 50: Medeni Duruma Göre Kadın Üyelerin Kendileri İçin Ayrı Bir Oda İsteyip İstemediği**

Medeni Durum	"Sendika binasında kadın üyeler için ayrı bir oda olmalıdır."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Evli	52	6	52	33	102	245
	21,2%	2,4%	21,2%	13,5%	41,6%	100,0%
	81,3%	54,5%	60,5%	82,5%	84,3%	76,1%
	16,1%	1,9%	16,1%	10,2%	31,7%	76,1%
Bekar	9	5	20	7	15	56
	16,1%	8,9%	35,7%	12,5%	26,8%	100,0%
	14,1%	45,5%	23,3%	17,5%	12,4%	17,4%
	2,8%	1,6%	6,2%	2,2%	4,7%	17,4%
Boşanmış/Eşi Ölmüş	2	0	12	0	3	17
	11,8%	,0%	70,6%	,0%	17,6%	100,0%
	3,1%	,0%	14,0%	,0%	2,5%	5,3%
	,6%	,0%	3,7%	,0%	,9%	5,3%
Ayrı Yaşıyor	1	0	2	0	1	4
	25,0%	,0%	50,0%	,0%	25,0%	100,0%
	1,6%	,0%	2,3%	,0%	,8%	1,2%
	,3%	,0%	,6%	,0%	,3%	1,2%
Toplam	64	11	86	40	121	322
	19,9%	3,4%	26,7%	12,4%	37,6%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	19,9%	3,4%	26,7%	12,4%	37,6%	100,0%

$$x^2= 32,743 \text{ sd}= 12 \text{ p}= ,001$$

Tablo 50'ye göre, kadın üyelerin medeni durumları ile sendika binasında kadın üyeler için ayrı bir oda olması gerekip gerekmediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, evli olan kadınların % 55,1'i, bekâr olanların % 39,3'ü, boşanmış ya da eşi ölmüş olanların % 17,6'sı, eşinden ayrı yaşayanların % 25'i sendika binasında kadın üyeler için ayrı bir oda olması gerektiğini ifade etmektedir. Sendikada ayrı bir oda olmasını en fazla isteyenlerin evli üyeler olduğu görülmektedir.

Diğer yandan, evli olan kadınların % 21,2'si, bekâr olanların % 35,7'si, boşanmış ya da eşi ölmüş olanların % 70,6'sı ve eşinden ayrı yaşayanların % 50'si sendika binasında kadın üyeler için ayrı bir oda olmasının gerekli olup olmadığı konusunda bir fikre sahip değildir. Bu konuda fikri olmayanların, daha önce sendika binasına gitmediği söylenebilir.

Tablo 51'e göre, kadın üyelerin sendikal üyelik süresi ile sendika binalarında kadınlar için ayrı bir oda olması gerekip gerekmediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, 1 yıldan az süredir üye olan kadınların % 36'sı, 1-3 yıldır üye olan kadınların % 52,4'ü, 4-6 yıldır üye olan kadınların % 62'si, 6-10 yıldır üye olan kadınların % 59,5'i ve 11 yıldan fazla süredir üye olan kadınların % 47,8'i sendikada kadınlar için ayrı bir odanın olması gerektiğini ifade etmektedirler. Görüldüğü üzere, sendikal üyelik süresi arttıkça kadınlar için ayrı bir oda isteği artış göstermektedir.

Bununla birlikte, 1 yıldan az süredir üye olan kadınların % 33,7'si, 1-3 yıldır üye olan kadınların % 32,5'i, 4-6 yıldır üye olan kadınların % 20'si, 6-10 yıldır üye olan kadınların % 10,8'i ve 11 yıldan fazla süredir üye olan kadınların % 8,7'si sendikada kadınlar için ayrı bir odanın olması gerekip gerekmediğine dair bir fikir sahibi değildir. Sendikaya üyelik süresi az olan üyelerin bu konuda daha az bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

**Tablo 51: Sendikal Üyelik Süresine Göre Kadın Üyelerin Sendika Binalarında Kadınlar İçin Ayrı Bir Oda Olması Gerekip Gerekmediği**

Sendikal Üyelik Süresi	"Sendika binasında kadın üyeler için ayrı bir oda olmalıdır."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
1 Yıldan Az	21	5	29	8	23	86
	24,4%	5,8%	33,7%	9,3%	26,7%	100,0%
	32,8%	45,5%	33,7%	20,0%	19,0%	26,7%
	6,5%	1,6%	9,0%	2,5%	7,1%	26,7%
1-3 Yıl	14	5	41	14	52	126
	11,1%	4,0%	32,5%	11,1%	41,3%	100,0%
	21,9%	45,5%	47,7%	35,0%	43,0%	39,1%
	4,3%	1,6%	12,7%	4,3%	16,1%	39,1%
4-6 Yıl	9	0	10	10	21	50
	18,0%	,0%	20,0%	20,0%	42,0%	100,0%
	14,1%	,0%	11,6%	25,0%	17,4%	15,5%
	2,8%	,0%	3,1%	3,1%	6,5%	15,5%
6-10 Yıl	10	1	4	3	19	37
	27,0%	2,7%	10,8%	8,1%	51,4%	100,0%
	15,6%	9,1%	4,7%	7,5%	15,7%	11,5%
	3,1%	,3%	1,2%	,9%	5,9%	11,5%
11+	10	0	2	5	6	23
	43,5%	,0%	8,7%	21,7%	26,1%	100,0%
	15,6%	,0%	2,3%	12,5%	5,0%	7,1%
	3,1%	,0%	,6%	1,6%	1,9%	7,1%
Toplam	64	11	86	40	121	322
	19,9%	3,4%	26,7%	12,4%	37,6%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	19,9%	3,4%	26,7%	12,4%	37,6%	100,0%

$$x^2= 39,084 \text{ sd}= 16 \text{ p}= ,001$$

Tablo 52'de görüldüğü üzere, sendikaya üye olma nedeni ile kadın üyelerin, sendika binasında kendileri için ayrı bir oda isteyip istemedikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, üye sayısı fazla olduğu için sendikaya üye olan kadınların % 41,7'si, siyasi düşüncesiyle örtüştüğü için üye olan kadınların % 53,2'si, eşi bu sendikaya üye olduğu için üye olanların % 37,9'u, haklarını ve çıkarlarını en iyi bu sendika koruduğu için üye olanların % 63,1'i ve iş arkadaşlarının çoğu bu sendikaya üye olduğu için üye olanların % 40,4'ü sendika binasında kendileri için ayrı bir oda istemektedir. Sendikada kadınlar için ayrı bir oda olmasını en fazla



isteyenlerin, siyasi düşüncesiyle örtüştüğü için üye olanlar kadınlar ile hak ve çıkarlarını en iyi o sendikanın koruduğuna inanan kadınlardan oluştuğu görülmektedir.

**Tablo 52: Sendikaya Üye Olma Nedenine Göre Kadın Üyelerin Sendika Binalarında Kadınlar İçin Ayrı Bir Oda Olması Gerektiğini Düşünüp Düşünmediği**

Sendikaya Üye Olmanızın En Önemli Nedeni	"Sendika binasında kadın üyeler için ayrı bir oda olmalıdır."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Üye sayısı fazla olduğu için üyeyim	3	2	9	1	9	24
	12,5%	8,3%	37,5%	4,2%	37,5%	100,0%
	4,7%	18,2%	10,5%	2,5%	7,4%	7,5%
	,9%	,6%	2,8%	,3%	2,8%	7,5%
Siyasi düşüncemle örtüştüğü için üyeyim	24	3	18	11	40	96
	25,0%	3,1%	18,8%	11,5%	41,7%	100,0%
	37,5%	27,3%	20,9%	27,5%	33,1%	29,8%
	7,5%	,9%	5,6%	3,4%	12,4%	29,8%
Eşim buna üye olduğu için üyeyim	3	2	13	3	8	29
	10,3%	6,9%	44,8%	10,3%	27,6%	100,0%
	4,7%	18,2%	15,1%	7,5%	6,6%	9,0%
	,9%	,6%	4,0%	,9%	2,5%	9,0%
Haklarımı ve çıkarlarımı en iyi bu sendika koruyor	22	2	7	15	38	84
	26,2%	2,4%	8,3%	17,9%	45,2%	100,0%
	34,4%	18,2%	8,1%	37,5%	31,4%	26,1%
	6,8%	,6%	2,2%	4,7%	11,8%	26,1%
İş arkadaşlarımın çoğu bu sendikaya üye olduğu için üyeyim	12	2	39	10	26	89
	13,5%	2,2%	43,8%	11,2%	29,2%	100,0%
	18,8%	18,2%	45,3%	25,0%	21,5%	27,6%
	3,7%	,6%	12,1%	3,1%	8,1%	27,6%
Toplam	64	11	86	40	121	322
	19,9%	3,4%	26,7%	12,4%	37,6%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	19,9%	3,4%	26,7%	12,4%	37,6%	100,0%

$$x^2= 45,154 \text{ sd}= 16 \text{ p}= ,000$$

Tablo 53'te görüldüğü gibi, kadın üyelerin sendikaya nasıl üye olduğu ile sendika binasında kadın üyeler için ayrı bir oda olması gerekir gerekmediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, kendi isteği ile üye olan kadınların toplam % 51,9'u, eşi aracılığıyla üye olanların toplam % 53,5'i, arkadaşları aracılığıyla üye olanların toplam % 43,7'si, iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların toplam % 52,6'sı sendika binasında kadınlar için ayrı bir oda olması gerektiğini düşünmektedir.

**Tablo 53: Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Kadın Üyelerin Sendika Binasında Kendileri İçin Ayrı Bir Oda İsteyip İstemediği**

Sendikaya Nasıl Üye Oldunuz	"Sendika binasında kadın üyeler için ayrı bir oda olmalıdır."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Kendi isteğimle üye oldum	43	4	17	15	54	133
	32,3%	3,0%	12,8%	11,3%	40,6%	100,0%
	67,2%	36,4%	19,8%	37,5%	44,6%	41,3%
Eşim üye olmamı önerdi	1	2	17	6	17	43
	2,3%	4,7%	39,5%	14,0%	39,5%	100,0%
	1,6%	18,2%	19,8%	15,0%	14,0%	13,4%
Arkadaşlarım üye olmamı önerdi	16	2	31	10	28	87
	18,4%	2,3%	35,6%	11,5%	32,2%	100,0%
	25,0%	18,2%	36,0%	25,0%	23,1%	27,0%
İş yerindeki idareci arkadaşlarım önerdi	4	3	21	9	22	59
	6,8%	5,1%	35,6%	15,3%	37,3%	100,0%
	6,3%	27,3%	24,4%	22,5%	18,2%	18,3%
Toplam	64	11	86	40	121	322
	19,9%	3,4%	26,7%	12,4%	37,6%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	19,9%	3,4%	26,7%	12,4%	37,6%	100,0%

$$x^2= 41,637 \text{ sd}= 12 \text{ p}= ,000$$

Bununla birlikte, kendi isteği ile üye olan kadınların % 12,8'i, eşi aracılığıyla üye olanların % 39,5'i, arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 35,6'sı, iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 35,6'sı sendika binasında kadınlar için ayrı bir oda olmasının gerekli olup olmadığı konusunda bir fikre sahip değildir. Buna

göre, kendi isteği dışında üye olanların, kendi isteği ile üye olan kadınlara göre bu konuda daha bilinçsiz olduğu ve sendika binasına normal şartlar altında da gitmediği söylenebilir.

**Tablo 54:** Sendikaya Göre Sendika Binasının Fiziksel Koşullarının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışma ve Toplantılara Katılmasını Engelleyip Engellemediği

Sendikanız	"Sendika binasının fiziksel koşulları (darlığı, temiz olmaması, vs.) sendikal çalışma ve toplantılara katılmamı engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	7	3	4	1	18	33
	21,2%	9,1%	12,1%	3,0%	54,5%	100,0%
	29,2%	11,1%	2,9%	5,0%	16,2%	10,2%
	2,2%	,9%	1,2%	,3%	5,6%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	7	17	52	10	46	132
	5,3%	12,9%	39,4%	7,6%	34,8%	100,0%
	29,2%	63,0%	37,1%	50,0%	41,4%	41,0%
	2,2%	5,3%	16,1%	3,1%	14,3%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	10	7	84	9	47	157
	6,4%	4,5%	53,5%	5,7%	29,9%	100,0%
	41,7%	25,9%	60,0%	45,0%	42,3%	48,8%
	3,1%	2,2%	26,1%	2,8%	14,6%	48,8%
Toplam	24	27	140	20	111	322
	7,5%	8,4%	43,5%	6,2%	34,5%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	7,5%	8,4%	43,5%	6,2%	34,5%	100,0%

$$\chi^2 = 32,922 \text{ sd} = 8 \text{ p} = ,000$$

Tablo 54'e göre, kadın üyelerin üye oldukları sendika ile sendika binasının fiziksel koşullarının (darlığı, temiz olmaması, vs.), kadın üyelerin sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmasını engelleyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'e üye olan kadınların % 57,5'i, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 42,4'ü ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 35,6'sı sendika

binasının fiziksel koşullarının, kadın üyelerin sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmasını genellikle engellediğini söylemektedir.

Diğer yandan, Eğitim-Sen'li kadınların % 12,1'inin, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 39,4'ünün ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 53,5'inin sendika binasının fiziksel koşullarının, kadın üyelerin sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmasını engelleyip engellemediğine dair bir fikre sahip olmadığı görülmektedir. Bu tabloya göre, sendika binasının fiziksel koşulları ile ilgili fikir sunmayan grubun en çok Eğitim-Bir-Sen'li, bunu takiben Türk Eğitim-Sen'li kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, bunun nedeninin, bu iki sendikanın üye sayısını artırma kaygısının sonucu olarak sendikalı olmanın, sadece, kâğıt üzerinde sendika üyesi olma olarak algılanması olduğu düşünülebilir. Nitekim sendika üyeliği süresi arttıkça, bu belirsizliğin nispeten azaldığı görülmektedir. Tablo 54'te görüldüğü gibi, bu belirsizlik söz konusu düşünceye katılmama yönünde değişmektedir.

Daha açık bir ifadeyle belirtmek gerekirse, sendikal üyelik süresi uzadıkça, sendikanın fiziksel özelliklerinin kadınların sendikal faaliyetlere katılımını engellemediğini düşünenlerin oranı artmaktadır.

Tablo 55'te, kadın üyelerin sendika binasının yerini bilip bilmedikleri ile sendika binasının fiziksel koşullarının (darlığı, temiz olmaması, vs.) kadın üyelerin sendikal çalışma ve toplantılara katılmasını engelleyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, sendika binasının yerini bilen kadınların toplam % 54,1'i ve sendika binasının yerini bilmeyenlerin ise toplam % 22,3'ü sendika binasının fiziksel koşullarının kadın üyelerin sendikal çalışma ve toplantılara katılmasını çoğunlukla engellediğini ifade etmektedir. Buna göre, sendika binasının yerini bilmeyen grubun, toplantı ve çalışmalara katılmama nedeni, sendikanın fiziksel koşullarından rahatsızlık duymaları değildir.

Ancak, sendika binasının yerini bilen kadınların toplam % 23'ü ve sendika binasının yerini bilmeyenlerin toplam % 71,9'u sendika binasının fiziksel koşullarının kadın üyelerin sendikal çalışma ve toplantılara katılmasını engelleyip engellemediği konusunda bir fikir sunmamaktadır. Bu bağlamda, sendika binasının yerini bilen kadınların bu konuda fikir sunmaması, onların sendika binasını sadece

adres olarak bildiğinin bir sonucu olabilir. Ayrıca, sendika binasının yerini bilenlerin yarısından fazlası sendikaların fiziksel koşullarından rahatsızlık duyduklarını ifade etmektedir.

**Tablo 55:** *Sendika Binasının Yerini Bilip Bilmediğine Göre Sendika Binasının Fiziksel Koşullarının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışma ve Toplantılara Katılmasını Engelleyip Engellemediği*

Sendika Binasının Yerini Biliyor Musunuz	"Sendika binasının fiziksel koşulları (darlığı, temiz olmaması, vs.) sendikal çalışma ve toplantılara katılmamı engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Evet	21	22	43	16	85	187
	11,2%	11,8%	23,0%	8,6%	45,5%	100,0%
	87,5%	81,5%	30,7%	80,0%	76,6%	58,1%
	6,5%	6,8%	13,4%	5,0%	26,4%	58,1%
Hayır	3	5	97	4	26	135
	2,2%	3,7%	71,9%	3,0%	19,3%	100,0%
	12,5%	18,5%	69,3%	20,0%	23,4%	41,9%
	,9%	1,6%	30,1%	1,2%	8,1%	41,9%
Toplam	24	27	140	20	111	322
	7,5%	8,4%	43,5%	6,2%	34,5%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	7,5%	8,4%	43,5%	6,2%	34,5%	100,0%

$$\chi^2= 77,209 \text{ sd}= 4 \text{ p}= ,000$$

Aşağıda verilen Tablo 56'da da, kadın üyelerin sendikaya nasıl üye olduğu ile sendika binasının fiziksel koşullarının (darlığı, temiz olmaması, vs.) kadın üyelerin sendikal çalışma ve toplantılara katılmasını engelleyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, çoğunlukla (% 51,2) kendi isteği ile üye olan kadınların sendika binasının fiziksel koşullarının kadın üyelerin sendikal çalışma ve toplantılara katılmasını engellediğini düşünmektedir. Çünkü bu kadınların aslında çalışma ve toplantılara katılmak istediği; ancak, sendikanın fiziksel şartlarından dolayı katılamadığını anlamak mümkündür.

**Tablo 56:** Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Sendika Binasının Fiziksel Koşullarının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışma ve Toplantılara Katılmasını Engelliyip Engellemediği

Sendikaya nasıl Üye Oldunuz	"Sendika binasının fiziksel koşulları (darlığı, temiz olmaması, vs.) sendikal çalışma ve toplantılara katılmamı engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Kendi isteğimle üye oldum	17	15	33	11	57	133
	12,8%	11,3%	24,8%	8,3%	42,9%	100,0%
	70,8%	55,6%	23,6%	55,0%	51,4%	41,3%
Eşim üye olmamı önerdi	5,3%	4,7%	10,2%	3,4%	17,7%	41,3%
	2	0	23	1	17	43
	4,7%	,0%	53,5%	2,3%	39,5%	100,0%
Arkadaşlarım üye olmamı önerdi	8,3%	,0%	16,4%	5,0%	15,3%	13,4%
	,6%	,0%	7,1%	,3%	5,3%	13,4%
	3	5	49	6	24	87
İşyerindeki idareci arkadaşlarım önerdi	3,4%	5,7%	56,3%	6,9%	27,6%	100,0%
	12,5%	18,5%	35,0%	30,0%	21,6%	27,0%
	,9%	1,6%	15,2%	1,9%	7,5%	27,0%
Toplam	2	7	35	2	13	59
	3,4%	11,9%	59,3%	3,4%	22,0%	100,0%
	8,3%	25,9%	25,0%	10,0%	11,7%	18,3%
Toplam	,6%	2,2%	10,9%	,6%	4,0%	18,3%
	24	27	140	20	111	322
	7,5%	8,4%	43,5%	6,2%	34,5%	100,0%
Toplam	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	7,5%	8,4%	43,5%	6,2%	34,5%	100,0%

$$\chi^2= 43,215 \text{ sd}= 12 \text{ p}= ,000$$

Tablo 57'ye göre, kadın üyelerin üye oldukları sendika ile sendika binasının çok uzak olmasının, kadın üyelerin sendikal çalışmalara katılmasını engelliyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'e üye olan kadınların toplam % 78,8'i, Türk Eğitim-Sen'li kadınların toplam % 64,4'ü ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların toplam % 56,6'sı sendika binasının çok uzak olmasının, kadın üyelerin sendikal çalışmalara katılmasını çoğunlukla engellediğini ifade etmektedir.

Diğer taraftan, sendika binasının konumu konusunda bilgi sahibi olmayan üyelerin en fazla Eğitim-Bir-Sen'li üyeler arasında olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 57: Sendikaya Göre Sendika Binasının Çok Uzak Olmasının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışmalara Katılmasını Engelleyip Engellemediği**

Sendikanız	"Sendikamın binası bana çok uzak olduğu için sendikal çalışmalara katılamıyorum."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	1	6	0	4	22	33
	3,0%	18,2%	,0%	12,1%	66,7%	100,0%
	7,1%	18,2%	,0%	11,1%	13,4%	10,2%
	,3%	1,9%	,0%	1,2%	6,8%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	7	17	23	20	65	132
	5,3%	12,9%	17,4%	15,2%	49,2%	100,0%
	50,0%	51,5%	30,7%	55,6%	39,6%	41,0%
	2,2%	5,3%	7,1%	6,2%	20,2%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	6	10	52	12	77	157
	3,8%	6,4%	33,1%	7,6%	49,0%	100,0%
	42,9%	30,3%	69,3%	33,3%	47,0%	48,8%
	1,9%	3,1%	16,1%	3,7%	23,9%	48,8%
Toplam	14	33	75	36	164	322
	4,3%	10,2%	23,3%	11,2%	50,9%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	4,3%	10,2%	23,3%	11,2%	50,9%	100,0%

$\chi^2= 27,314$   $sd= 8$   $p= ,001$

Tablo 58'e bakıldığında, kadınların ikamet ettiği yer ile kadın üyelerin il merkezinde yaşaması halinde sendikasına daha fazla katkısı sağlayacağı düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre, köy ya da kasabada yaşayan kadın üyelerin tamamı il merkezinde yaşaması halinde sendikasına daha fazla katkı sağlayacağını ifade etmiştir. Öte yandan, ilçelerde yaşayan kadınların çoğunluğu (toplam % 56,6) il merkezinde yaşaması durumunda sendikasına daha

fazla katkı sağlamayacağını dile getirmiştir. Bu üyelerin nerede yaşarsa yaşasın, sendikasına katkı sunma gibi bir düşüncesinin olmadığı açıktır.

**Tablo 58: İkamet Yerinin Kadın Üyelerin Sendikal Katkısını Etkileyip Etkilemediği**

İkamet Yeri	"İl merkezinde yaşasaydım sendikama katkım daha fazla olurdu."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Köy- Kasaba	0	0	0	1	1	2
	,0%	,0%	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	,0%	,0%	,0%	9,1%	4,5%	1,6%
	,0%	,0%	,0%	,8%	,8%	1,6%
İlçe	49	3	13	8	19	92
	53,3%	3,3%	14,1%	8,7%	20,7%	100,0%
	74,2%	30,0%	86,7%	72,7%	86,4%	74,2%
	39,5%	2,4%	10,5%	6,5%	15,3%	74,2%
İl	17	7	2	2	1	29
	58,6%	24,1%	6,9%	6,9%	3,4%	100,0%
	25,8%	70,0%	13,3%	18,2%	4,5%	23,4%
	13,7%	5,6%	1,6%	1,6%	,8%	23,4%
Diğer	0	0	0	0	1	1
	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	,0%	,0%	,0%	,0%	4,5%	,8%
	,0%	,0%	,0%	,0%	,8%	,8%
Toplam	66	10	15	11	22	124
	53,2%	8,1%	12,1%	8,9%	17,7%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	53,2%	8,1%	12,1%	8,9%	17,7%	100,0%

$\chi^2= 28,045$  sd= 12 p= ,005

Tablo 59'da ise, kadın üyelerin sendikaya üye olma nedenleri ile sendika binasının çok uzak olmasının, kadın üyelerin sendikal çalışmalara katılmasını engelleyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre, üye sayısı fazla olduğu için sendikaya üye olan kadınların % 54,2'si, siyasi düşüncesi ile örtüştüğü için üye olanların % 69,8'i, eşi sebebiyle sendikaya üye olanların %



51,7'si, hak ve çıkarlarını koruduğu için üye olanların % 77,4'ü ve iş arkadaşları sebebiyle üye olanların % 45'i sendika binasının çok uzak olmasının, kadın üyelerin sendikal çalışmalara katılmasını genellikle engellediğini düşünmektedir.

**Tablo 59:** *Sendikaya Üye Olma Nedenine Göre Sendika Binasının Çok Uzak Olmasının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışmalara Katılmasını Engelleyip Engellemediği*

Sendikaya Üye Olmanızın En Önemli Nedeni	"Sendika binası bana çok uzak olduğu için sendikal çalışmalara katılmıyorum."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Üye sayısı fazla olduğu için üyeyim	2	3	6	0	13	24
	8,3%	12,5%	25,0%	,0%	54,2%	100,0%
	14,3%	9,1%	8,0%	,0%	7,9%	7,5%
	,6%	,9%	1,9%	,0%	4,0%	7,5%
Siyasi düşüncemle örtüştüğü için üyeyim	5	14	10	15	52	96
	5,2%	14,6%	10,4%	15,6%	54,2%	100,0%
	35,7%	42,4%	13,3%	41,7%	31,7%	29,8%
	1,6%	4,3%	3,1%	4,7%	16,1%	29,8%
Eşim buna üye olduğu için üyeyim	0	3	11	3	12	29
	,0%	10,3%	37,9%	10,3%	41,4%	100,0%
	,0%	9,1%	14,7%	8,3%	7,3%	9,0%
	,0%	,9%	3,4%	,9%	3,7%	9,0%
Haklarımı ve çıkarlarımı en iyi bu sendika koruyor	2	9	8	11	54	84
	2,4%	10,7%	9,5%	13,1%	64,3%	100,0%
	14,3%	27,3%	10,7%	30,6%	32,9%	26,1%
	,6%	2,8%	2,5%	3,4%	16,8%	26,1%
İş arkadaşlarımın çoğu bu sendikaya üye olduğu için üyeyim	5	4	40	7	33	89
	5,6%	4,5%	44,9%	7,9%	37,1%	100,0%
	35,7%	12,1%	53,3%	19,4%	20,1%	27,6%
	1,6%	1,2%	12,4%	2,2%	10,2%	27,6%
Toplam	14	33	75	36	164	322
	4,3%	10,2%	23,3%	11,2%	50,9%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	4,3%	10,2%	23,3%	11,2%	50,9%	100,0%

$\chi^2 = 55,040$   $sd = 16$   $p = ,000$

Ancak, üye sayısı fazla olduğu için sendikaya üye olan kadınların % 25'i, siyasi düşüncesi ile örtüştüğü için üye olanların % 10,4'ü, eşi sebebiyle sendikaya üye olanların % 37,9'u, hak ve çıkarlarını koruduğu için üye olanların % 9,5'i ve iş arkadaşları sebebiyle üye olanların % 44,9'u sendika binasının çok uzak olmasının, kadın üyelerin sendikal çalışmalara katılmasını engelleyip engellemediği konusunda bir fikre sahip değildir.

**Tablo 60:** *Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Sendika Binasının Çok Uzak Olmasının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışmalara Katılmasını Engelleyip Engellemediği*

Sendikaya Nasıl Üye Oldunuz	"Sendika binası bana çok uzak olduğu için sendikal çalışmalara katılamıyorum."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Kendi isteğimle üye oldum	8	16	16	21	72	133
	6,0%	12,0%	12,0%	15,8%	54,1%	100,0%
	57,1%	48,5%	21,3%	58,3%	43,9%	41,3%
	2,5%	5,0%	5,0%	6,5%	22,4%	41,3%
Eşim üye olmamı önerdi	1	7	13	1	21	43
	2,3%	16,3%	30,2%	2,3%	48,8%	100,0%
	7,1%	21,2%	17,3%	2,8%	12,8%	13,4%
	,3%	2,2%	4,0%	,3%	6,5%	13,4%
Arkadaşlarım üye olmamı önerdi	4	3	24	10	46	87
	4,6%	3,4%	27,6%	11,5%	52,9%	100,0%
	28,6%	9,1%	32,0%	27,8%	28,0%	27,0%
	1,2%	,9%	7,5%	3,1%	14,3%	27,0%
İş yerindeki idareci arkadaşlarım önerdi	1	7	22	4	25	59
	1,7%	11,9%	37,3%	6,8%	42,4%	100,0%
	7,1%	21,2%	29,3%	11,1%	15,2%	18,3%
	,3%	2,2%	6,8%	1,2%	7,8%	18,3%
Toplam	14	33	75	36	164	322
	4,3%	10,2%	23,3%	11,2%	50,9%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	4,3%	10,2%	23,3%	11,2%	50,9%	100,0%

$\chi^2 = 29,809$   $sd = 12$   $p = ,003$

Tablo 60'ta, kadın üyelerin sendikaya nasıl üye olduğu ile sendika binasının çok uzak olmasının kadın üyelerin sendikal çalışmalara katılmasını engelleyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, kendi isteği ile üye olan kadınların % 69,9'u, eşi aracılığıyla üye olanların % 51,1'i, arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 64,4'ü, iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 49,2'si sendika binasının çok uzak olmasının kadın üyelerin sendikal çalışmalara katılmasını genellikle engellediğini düşünmektedir.

Bununla birlikte, kendi isteği ile üye olan kadınların % 12'si, eşi aracılığıyla üye olanların % 30,2'si, arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 27,6'sı, iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 37,3'ü sendika binasının çok uzak olmasının kadın üyelerin sendikal çalışmalara katılmasını engelleyip engellemediği konusunda bir fikre sahip değildir.

### **3.2.2. Sendika Binasındaki Ortamın Özelliklerinden Kaynaklanan Nedenler**

Tablo 61'e göre, kadın üyelerin üye oldukları sendika ile sendika binasındaki ortamın (sigara, gürültü, kaba tavırlar vs.) onların oraya gitmesini engelleyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'e üye olan kadınların % 36,3'ü, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 44'ü ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 33,7'si sendika binasındaki ortamın onların oraya gitmesini engellediğini ifade etmektedirler.

Diğer yandan, Eğitim-Sen'li kadınların % 15,2'si, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 40,9'u ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 54,8'i sendika binasındaki ortamın kadın üyelerin oraya gitmesini engelleyip engellemediği konusunda bir fikre sahip görünmemektedir. Dolayısıyla, bu üyelerin sendika binasına hiç gitmediği ve sendika binasının ortamını bilmediği söylenebilir.

**Tablo 61: Sendikaya Göre Sendika Binasındaki Ortamın Kadın Üyelerin Sendika Binasına Gitmesini Engelliyip Engellemediği**

Sendikanız	"Sendika binasındaki ortam (sigara, gürültü, kaba tavırlar vs.) oraya gitmemi engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	9	7	5	1	11	33
	27,3%	21,2%	15,2%	3,0%	33,3%	100,0%
	32,1%	26,9%	3,4%	10,0%	9,7%	10,2%
	2,8%	2,2%	1,6%	,3%	3,4%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	8	12	54	5	53	132
	6,1%	9,1%	40,9%	3,8%	40,2%	100,0%
	28,6%	46,2%	37,2%	50,0%	46,9%	41,0%
	2,5%	3,7%	16,8%	1,6%	16,5%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	11	7	86	4	49	157
	7,0%	4,5%	54,8%	2,5%	31,2%	100,0%
	39,3%	26,9%	59,3%	40,0%	43,4%	48,8%
	3,4%	2,2%	26,7%	1,2%	15,2%	48,8%
Toplam	28	26	145	10	113	322
	8,7%	8,1%	45,0%	3,1%	35,1%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	8,7%	8,1%	45,0%	3,1%	35,1%	100,0%

$$x^2= 36,805 \text{ sd}= 8 \text{ p}= ,000$$

Tablo 62’de, kadın üyelerin sendika binasının yerini bilip bilmedikleri ile sendika binasındaki ortamın (sigara, gürültü, kaba tavırlar, vs.) kadın üyelerin oraya gitmesini engelliyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, sendika binasının yerini bilen kadınların % 46,5’i sendika binasındaki ortamın kadın üyelerin oraya gitmesini genellikle engellediğini söylemektedir. Ancak sendika binasının yerini bilen kadınların % 31’i sendika binasındaki ortamın kadın üyelerin

oraya gitmesini engelleyip engellemediği konusunda bir fikre sahip değildir. Bu grupta yer alan kadınların, sendika binasının yerini sadece yüzeysel bildiklerini; ancak sendika binasının ortamı konusunda, daha önce hiç bulunmadıkları için, bir fikir sahibi olmadığı söylenebilir.

**Tablo 62:** *Sendika Binasının Yerini Bilip Bilmediğine Göre Sendika Binasındaki Ortamın Kadın Üyelerin Sendika Binasına Gitmesini Engelleyip Engellemediği*

Sendika Binasının Yerini Biliyor Musunuz?	"Sendika binasındaki ortam (sigara, gürültü, kaba tavırlar vs.) oraya gitmemi engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Evet	22	20	58	7	80	187
	11,8%	10,7%	31,0%	3,7%	42,8%	100,0%
	78,6%	76,9%	40,0%	70,0%	70,8%	58,1%
	6,8%	6,2%	18,0%	2,2%	24,8%	58,1%
Hayır	6	6	87	3	33	135
	4,4%	4,4%	64,4%	2,2%	24,4%	100,0%
	21,4%	23,1%	60,0%	30,0%	29,2%	41,9%
	1,9%	1,9%	27,0%	,9%	10,2%	41,9%
Toplam	28	26	145	10	113	322
	8,7%	8,1%	45,0%	3,1%	35,1%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	8,7%	8,1%	45,0%	3,1%	35,1%	100,0%

$$x^2= 36,176 \text{ sd}= 4 \text{ p}= ,000$$

Diğer taraftan, sendika binasının yerini bilmeyen kadınların % 26,6'sı sendika binasındaki ortamın kadın üyelerin oraya gitmesini genellikle engellediğini ifade etmektedir. Ancak sendika binasının yerini bilmeyen kadınların % 64,4'ü sendika binasındaki ortamın kadın üyelerin oraya gitmesini engelleyip engellemediği konusunda bir fikre sahip değildir. Nitekim Tablo 62'de sendika binasının yerini bilmeyen kadın üyelerin sendika ortamına dair olumsuz kanaatlerinin de düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 63'te, kadın üyelerin sendikal üyelik süresi ile sendika binasındaki ortamın (sigara, gürültü, kaba tavırlar vs.) kadın üyelerin oraya gitmesini engelleyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, 1 yıldan az süredir üye olan kadınların % 33,8'i, 1-3 yıldır üye olan kadınların % 38,1'i, 4-6 yıldır üye olan kadınların % 46'sı, 6-10 yıldır üye olan kadınların % 40,5'i ve 11 yıldan fazla süredir üye olan kadınların % 34,8'i sendika binasındaki ortamın, kadın üyelerin oraya gitmesini engellediğini ifade etmektedir.

**Tablo 63:** *Sendikal Üyelik Süresine Göre Sendika Binasındaki Ortamın Kadın Üyelerin Sendika Binasına Gitmesini Engelleyip Engellemediği*

Sendikal Üyelik Süresi	"Sendika binasındaki ortam (sigara, gürültü, kaba tavırlar vs.) oraya gitmemi engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
1 Yıldan Az	3	8	46	1	28	86
	3,5%	9,3%	53,5%	1,2%	32,6%	100,0%
	10,7%	30,8%	31,7%	10,0%	24,8%	26,7%
	,9%	2,5%	14,3%	,3%	8,7%	26,7%
1-3 Yıl	13	3	62	5	43	126
	10,3%	2,4%	49,2%	4,0%	34,1%	100,0%
	46,4%	11,5%	42,8%	50,0%	38,1%	39,1%
	4,0%	,9%	19,3%	1,6%	13,4%	39,1%
4-6 Yıl	5	3	19	2	21	50
	10,0%	6,0%	38,0%	4,0%	42,0%	100,0%
	17,9%	11,5%	13,1%	20,0%	18,6%	15,5%
	1,6%	,9%	5,9%	,6%	6,5%	15,5%
6-10 Yıl	2	6	14	2	13	37
	5,4%	16,2%	37,8%	5,4%	35,1%	100,0%
	7,1%	23,1%	9,7%	20,0%	11,5%	11,5%
	,6%	1,9%	4,3%	,6%	4,0%	11,5%
11+	5	6	4	0	8	23
	21,7%	26,1%	17,4%	,0%	34,8%	100,0%
	17,9%	23,1%	2,8%	,0%	7,1%	7,1%
	1,6%	1,9%	1,2%	,0%	2,5%	7,1%
Toplam	28	26	145	10	113	322
	8,7%	8,1%	45,0%	3,1%	35,1%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	8,7%	8,1%	45,0%	3,1%	35,1%	100,0%

$\chi^2 = 36,308$   $sd = 16$   $p = ,003$

Diğer yandan, 1 yıldan az süredir üye olan kadınların % 53,5'i, 1-3 yıldır üye olan kadınların % 49,2'si, 4-6 yıldır üye olan kadınların % 38'i, 6-10 yıldır üye olan kadınların % 47,8'i ve 11 yıldan fazla süredir üye olan kadınların % 17,4'ü sendika binasındaki ortamın, kadın üyelerin oraya gitmesini engelleyip engellemediğine dair bir fikre sahip değildir.

**Tablo 64:** Sendikaya Üye Olma Nedenine Göre Sendika Binasındaki Ortamın Kadın Üyelerin Sendika Binasına Gitmesini Engelleyip Engellemediği

Sendikaya Üye Olmanızın En Önemli Nedeni	"Sendika binasındaki ortam (sigara, gürültü, kaba tavırlar vs.) oraya gitmemi engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Üye sayısı fazla olduğu için üyeyim	4	2	12	0	6	24
	16,7%	8,3%	50,0%	,0%	25,0%	100,0%
	14,3%	7,7%	8,3%	,0%	5,3%	7,5%
Siyasi düşüncemle örtüştüğü için üyeyim	10	14	37	5	30	96
	10,4%	14,6%	38,5%	5,2%	31,3%	100,0%
	35,7%	53,8%	25,5%	50,0%	26,5%	29,8%
Eşim buna üye olduğu için üyeyim	0	1	17	2	9	29
	,0%	3,4%	58,6%	6,9%	31,0%	100,0%
	,0%	3,8%	11,7%	20,0%	8,0%	9,0%
Haklarımı ve çıkarlarımı en iyi bu sendika koruyor	10	6	22	3	43	84
	11,9%	7,1%	26,2%	3,6%	51,2%	100,0%
	35,7%	23,1%	15,2%	30,0%	38,1%	26,1%
İş arkadaşlarımla çoğu bu sendikaya üye olduğu için üyeyim	4	3	57	0	25	89
	4,5%	3,4%	64,0%	,0%	28,1%	100,0%
	14,3%	11,5%	39,3%	,0%	22,1%	27,6%
Toplam	1,2%	,9%	17,7%	,0%	7,8%	27,6%
	28	26	145	10	113	322
	8,7%	8,1%	45,0%	3,1%	35,1%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	8,7%	8,1%	45,0%	3,1%	35,1%	100,0%

$\chi^2 = 46,686$   $sd = 16$   $p = ,000$

Tablo 64'te, kadın üyelerin sendikaya üye olma nedenleri ile sendika binasındaki ortamın (sigara, gürültü, kaba tavırlar, vs.), kadın üyelerin oraya gitmesini engelleyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, üye sayısı fazla olduğu için sendikaya üye olan kadınların % 25'i, siyasi düşüncesi ile örtüştüğü için üye olanların % 36,5'i, eşi sebebiyle sendikaya üye olanların % 37,9'u, hak ve çıkarlarını koruduğu için üye olanların % 53,8'i ve iş arkadaşları sebebiyle üye olanların % 25'i sendika binasındaki ortamın, kadın üyelerin oraya gitmesini çoğunlukla engellediğini ifade etmektedir.

Bununla birlikte, üye sayısı fazla olduğu için sendikaya üye olan kadınların % 50'si, siyasi düşüncesi ile örtüştüğü için üye olanların % 38,5'i, eşi sebebiyle sendikaya üye olanların % 58,6'sı, hak ve çıkarlarını koruduğu için üye olanların % 26,2'si ve iş arkadaşları sebebiyle üye olanların % 64'ü sendika binasındaki ortamın, kadın üyelerin oraya gitmesini engelleyip engellemediği konusunda bir fikir sahibi değildir. Bu bağlamda, siyasi düşüncesi ile örtüştüğü için üye olanlar ile hak ve çıkarlarını koruduğu için üye olanların bu konuda fikir sunamasa da, yine de diğerlerine göre daha fazla fikir sahibi olduğu söylenebilir.

Tablo 65'te, kadın üyelerin sendikaya nasıl üye oldukları ile sendika binasındaki ortamın (sigara, gürültü, kaba tavırlar, vs.), kadın üyelerin oraya gitmesini engelleyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, kendi isteği ile üye olan kadınların % 45,1'i, eşi aracılığıyla üye olanların % 34,9'u, arkadaşları aracılığıyla sendikaya üye olanların % 39'u ve iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 23,7'si sendikadaki ortamın kadın üyelerin oraya gitmesini çoğunlukla engellediğini ifade etmektedir. Bu sonuca göre, sendika binasına bir kere de olsa gidenlerin ancak gittikleri halde sendika ortamından rahatsız olanların en fazla kendi isteği ile üye olanlar olduğu söylenebilir.

Ancak, kendi isteği ile üye olan kadınların % 29,3'ü, eşi aracılığıyla üye olanların % 53,5'i, arkadaşları aracılığıyla sendikaya üye olanların % 55,2'si ve iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 59,3'ü sendikadaki ortamın kadın üyelerin oraya gitmesini engelleyip engellemediği konusunda bir fikre sahip görünmemektedir. Bu bağlamda, kendi isteği dışında üye olanlar dışındaki tüm



üyelerin yarısından fazlasının sendika ortamına daha önce hiç girmediği ve bu yüzden de sendikadaki ortamdan haberdar olmadığı söylenebilir.

**Tablo 65: Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Sendika Binasındaki Ortamın Kadın Üyelerin Sendika Binasına Gitmesini Engelleyip Engellemediği**

Sendikaya Nasıl Üye Oldunuz	"Sendika binasındaki ortam (sigara, gürültü, kaba tavırlar vs.) oraya gitmemi engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Kendi isteğimle üye oldum	17	17	39	6	54	133
	12,8%	12,8%	29,3%	4,5%	40,6%	100,0%
	60,7%	65,4%	26,9%	60,0%	47,8%	41,3%
	5,3%	5,3%	12,1%	1,9%	16,8%	41,3%
Eşim üye olmamı önerdi	1	4	23	1	14	43
	2,3%	9,3%	53,5%	2,3%	32,6%	100,0%
	3,6%	15,4%	15,9%	10,0%	12,4%	13,4%
	,3%	1,2%	7,1%	,3%	4,3%	13,4%
Arkadaşlarım üye olmamı önerdi	4	1	48	3	31	87
	4,6%	1,1%	55,2%	3,4%	35,6%	100,0%
	14,3%	3,8%	33,1%	30,0%	27,4%	27,0%
	1,2%	,3%	14,9%	,9%	9,6%	27,0%
İş yerindeki idareci arkadaşlarım önerdi	6	4	35	0	14	59
	10,2%	6,8%	59,3%	,0%	23,7%	100,0%
	21,4%	15,4%	24,1%	,0%	12,4%	18,3%
	1,9%	1,2%	10,9%	,0%	4,3%	18,3%
Toplam	28	26	145	10	113	322
	8,7%	8,1%	45,0%	3,1%	35,1%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	8,7%	8,1%	45,0%	3,1%	35,1%	100,0%

$\chi^2= 34,244$  sd= 12 p= ,001

Tablo 66'ya göre, kadın üyelerin üye oldukları sendika ile sendika binasında çoğunlukla erkeklerin olmasının, kadın üyelerin çalışmalara katılmasını engelleyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'e üye olan kadınların toplam % 48,5'i, Türk Eğitim-Sen'li kadınların toplam % 43,9'u ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların toplam % 35,6'sı sendika binasında çoğunlukla erkeklerin olmasının, kadın üyelerin çalışmalara katılmasını engellediğini ifade etmektedir. Aslında bu oranın, muhafazakâr yapıya sahip diğer iki sendikaya göre Eğitim-Sen'de daha yüksek çıkmış olması ilk bakışta şaşırtıcı bir sonuç gibi görünse de, gerçekte öyle olmadığı düşünülebilir. Çünkü hatırlanacağı üzere (Tablo 22) Eğitim-Sen'li kadınların sendikayla daha sıkı bir ilişkileri varken, diğer iki sendikada bu ilişkiler daha gevşek bir nitelik gösteriyordu. Sendika binasına, daha sık gittiğini ifade eden (Tablo 22) Eğitim-Sen'li kadın üyelerin oradaki erkek egemen ortamdan rahatsızlık duyarak kendilerini engellenmiş hissetmeleri, buna karşılık, öbür iki sendikanın kadın üyelerinin, zaten sendikaya daha az sıklıkta gittikleri için, bu rahatsızlığı daha az duyarak kendilerini daha az engellenmiş hissetmeleri normaldir. Çünkü, anlaşılmaktadır ki, sendikalara hakim olan ideoloji ne olursa olsun, sendikadaki cinsiyet ilişkilerini daha çok cinsiyet kültürü belirlemektedir. Ataerkil değerlerden beslenen cinsiyet kültürü, kadın üyelerin sendikaya daha sık gittikleri Eğitim-Sen'de daha fazla rahatsızlık yaratmaktadır. Buna rağmen, ideolojik yakınlık ile hak ve çıkarların daha iyi korunacağına dair beklentinin sendika üyeliğinde temel belirleyici olduğunu ve bu anlamda Eğitim-Sen'li kadınların sendikal bağlılıklarının diğer iki sendikaya göre daha yüksek olduğunu dikkate alırsak sendikadaki erkek egemen ortamın niçin bu sendikadaki kadın üyelerde daha fazla gerilim yarattığı anlaşılır olacaktır.

Diğer yandan, Eğitim-Sen'li kadınların % 3'ünün, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 31,1'inin ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 43,9'unun sendika binasında çoğunlukla erkeklerin olmasının, kadın üyelerin çalışmalara katılmasını engelleyip engellemediği konusunda bir fikre sahip olmadığı görülmektedir. Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Bir-Sen'in pek çok üyesinin bu konuda bir fikre sahip olmaması bir anlamda üye profilini de belirlemektedir. Son yıllarda üye sayısını arttırma mücadelesine giren bu iki sendikanın, sendika binası ile ilgili bir fikri olmayan ve sadece kâğıt üzerinde üye olan bir üye profiline sebep olduğu söylenebilir.

**Tablo 66: Sendikaya Göre Sendika Binasında Çoğunlukla Erkeklerin Olmasının Kadın Üyelerin Çalışmalara Katılmalarını Engelleyip Engellemediği**

Sendikanız	"Sendika binasında çoğunlukla erkeklerin olması, çalışmalara katılmama engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	6	10	1	1	15	33
	18,2%	30,3%	3,0%	3,0%	45,5%	100,0%
	17,6%	21,3%	,9%	3,7%	14,6%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	16	17	41	14	44	132
	12,1%	12,9%	31,1%	10,6%	33,3%	100,0%
	47,1%	36,2%	36,9%	51,9%	42,7%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	12	20	69	12	44	157
	7,6%	12,7%	43,9%	7,6%	28,0%	100,0%
	35,3%	42,6%	62,2%	44,4%	42,7%	48,8%
Toplam	34	47	111	27	103	322
	10,6%	14,6%	34,5%	8,4%	32,0%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	10,6%	14,6%	34,5%	8,4%	32,0%	100,0%

$$x^2= 28,325 \text{ sd}= 8 \text{ p}= ,000$$

Cinsiyet kültürünün kadın üye-sendika ilişkilerindeki bu açık etkisi, Tablo 67'de de görülmektedir. Buna göre, evli kadınlar sendikadaki erkek egemen ortamdaki bekâr veya boşanmış/eşi ölmüş kadınlara göre daha az rahatsızlık duymaktadırlar. Zira "evli olmak" bu kadınları sendikadaki, aslında her sosyal ortamda, erkeklerin istenmedik davranışlarına karşı adeta koruyucu bir kalkan gibi korurken, evli olmayan ya da eşinden boşanmış olan kadınlar, çevrelerindeki erkekler tarafından kendilerine daha kolay "yaklaşılabilir" kadınlar olarak algılanabilmektedir. Doğal olarak, böyle algılanmaktan rahatsızlık duyan kadın üyeler, bu durumu sendikal faaliyetlere katılımın engelleyicisi olarak görmektedir.

**Tablo 67:** Medeni Duruma Göre Sendika Binasında Çoğunlukla Erkeklerin Olmasının Kadın Üyelerin Çalışmalara Katılmalarını Engelleyip Engellemediği

Medeni Durum	"Sendika binasında çoğunlukla erkeklerin olması, çalışmalara katılmamı engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Evli	25	40	74	23	83	245
	10,2%	16,3%	30,2%	9,4%	33,9%	100,0%
	73,5%	85,1%	66,7%	85,2%	80,6%	76,1%
	7,8%	12,4%	23,0%	7,1%	25,8%	76,1%
Bekâr	6	5	24	3	18	56
	10,7%	8,9%	42,9%	5,4%	32,1%	100,0%
	17,6%	10,6%	21,6%	11,1%	17,5%	17,4%
	1,9%	1,6%	7,5%	,9%	5,6%	17,4%
Boşanmış/Eşi Ölmüş	1	1	12	1	2	17
	5,9%	5,9%	70,6%	5,9%	11,8%	100,0%
	2,9%	2,1%	10,8%	3,7%	1,9%	5,3%
	,3%	,3%	3,7%	,3%	,6%	5,3%
Ayrı Yaşiyor	2	1	1	0	0	4
	50,0%	25,0%	25,0%	,0%	,0%	100,0%
	5,9%	2,1%	,9%	,0%	,0%	1,2%
	,6%	,3%	,3%	,0%	,0%	1,2%
Toplam	34	47	111	27	103	322
	10,6%	14,6%	34,5%	8,4%	32,0%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	10,6%	14,6%	34,5%	8,4%	32,0%	100,0%

$$\chi^2= 23,260 \text{ sd}= 12 \text{ p}= ,026$$

Aynı meseleye, sendikal üyelik süresi bakımından yaklaştığımızda Tablo 68'deki durumla karşılaşmaktayız. Buna göre, kadınların sendikaya üyelik süreleri uzadıkça sendikaya gidip gelme, oradaki faaliyetlere katılma gibi konularda yaşanan ve sendika ortamının erkek egemen yapısından kaynaklanan tereddütler ortadan kalkmakta ve yerini daha "güven" temelli ilişkilere bırakmaktadır. Bunu, Tablo 68'de görüldüğü gibi, kadınların sendikal üyelik süresi arttıkça, sendikadaki erkek egemen

yapının sendikal katılım bakımından engel oluşturduğu yönündeki düşünceye artan oranlarda "katılmama" larından anlamaktayız.

**Tablo 68:** *Sendikal Üyelik Süresine Göre Sendika Binasında Çoğunlukla Erkeklerin Olmasının Kadın Üyelerin Çalışmalara Katılmalarını Engelleyip Engellemediği*

Sendikal Üyelik Süresi	"Sendika binasında çoğunlukla erkeklerin olması çalışmalara katılmamı engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
1 Yıldan Az	6	8	39	6	27	86
	7,0%	9,3%	45,3%	7,0%	31,4%	100,0%
	17,6%	17,0%	35,1%	22,2%	26,2%	26,7%
	1,9%	2,5%	12,1%	1,9%	8,4%	26,7%
1-3 Yıl	12	9	47	13	45	126
	9,5%	7,1%	37,3%	10,3%	35,7%	100,0%
	35,3%	19,1%	42,3%	48,1%	43,7%	39,1%
	3,7%	2,8%	14,6%	4,0%	14,0%	39,1%
4-6 Yıl	7	14	15	3	11	50
	14,0%	28,0%	30,0%	6,0%	22,0%	100,0%
	20,6%	29,8%	13,5%	11,1%	10,7%	15,5%
	2,2%	4,3%	4,7%	,9%	3,4%	15,5%
6-10 Yıl	4	10	7	4	12	37
	10,8%	27,0%	18,9%	10,8%	32,4%	100,0%
	11,8%	21,3%	6,3%	14,8%	11,7%	11,5%
	1,2%	3,1%	2,2%	1,2%	3,7%	11,5%
11+	5	6	3	1	8	23
	21,7%	26,1%	13,0%	4,3%	34,8%	100,0%
	14,7%	12,8%	2,7%	3,7%	7,8%	7,1%
	1,6%	1,9%	,9%	,3%	2,5%	7,1%
Toplam	34	47	111	27	103	322
	10,6%	14,6%	34,5%	8,4%	32,0%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	10,6%	14,6%	34,5%	8,4%	32,0%	100,0%

$$x^2= 36,236 \quad sd= 16 \quad p= ,003$$

Tablo 69'da, kadın üyelerin sendika binasının yerini bilip bilmedikleri ile sendika binasında çoğunlukla erkeklerin olmasının, kadın üyelerin çalışmalara

katılmasını engelleyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Buna göre, sendika binasının yerini bilen kadınlar, bilmeyen kadınlara göre orada çoğunlukla erkeklerin olmasının, kadın üyelerin çalışmalara katılmasını engellediği düşüncesine daha fazla katılmaktadır. Çünkü sendika binasının yerini bilen kadınların, bir kere bile olsa sendika binasına gittikleri, ancak, çoğunlukla erkeklerin olmasından rahatsızlık duydukları söylenebilir. Sendika binasının yerini bilmeyenlerin ise, sendikaya gitmelerinden bahsedilemeyeceği açıktır. Dolayısıyla bu kadınlar için, oradaki erkek çoğunluğunu çalışmalara katılım açısından engel görüp görmediklerinden bahsetmenin zaten bir anlamı yoktur.

**Tablo 69:** *Sendika Binasının Yerini Bilip Bilmediğine Göre Sendika Binasında Çoğunlukla Erkeklerin Olmasının Kadın Üyelerin Çalışmalara Katılmalarını Engelleyip Engellemediği*

Sendika Binasının Yerini Biliyor Musunuz?	"Sendika binasında çoğunlukla erkeklerin olması çalışmalara katılmamı engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Evet	24	42	34	20	67	187
	12,8%	22,5%	18,2%	10,7%	35,8%	100,0%
	70,6%	89,4%	30,6%	74,1%	65,0%	58,1%
	7,5%	13,0%	10,6%	6,2%	20,8%	58,1%
Hayır	10	5	77	7	36	135
	7,4%	3,7%	57,0%	5,2%	26,7%	100,0%
	29,4%	10,6%	69,4%	25,9%	35,0%	41,9%
	3,1%	1,6%	23,9%	2,2%	11,2%	41,9%
Toplam	34	47	111	27	103	322
	10,6%	14,6%	34,5%	8,4%	32,0%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	10,6%	14,6%	34,5%	8,4%	32,0%	100,0%

$$x^2= 60,315 \text{ sd}= 4 \text{ p}= ,000$$

Tablo 70'te görüldüğü gibi, kadın üyelerin sendikaya üye olma nedenleri ile sendika binasında çoğunlukla erkeklerin olmasının, kadın üyelerin çalışmalara katılmasını engelleyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki, yine sendikaya bilinçli bir şekilde üye olanların oradaki cinsiyet temelli

yapıdan daha rahatsız olduklarını göstermektedir. Çünkü kendi arzusuyla sendikaya üye olan kadın, sendikayla ilişki içinde olmak istemekte ve bu ilişki sürecinde bazı problemlerin varlığından daha fazla etkilenmektedir. Oysa sendikaya eş-dost tavsiyesi veya işyerindeki üstlerinin isteği ve baskısıyla üye olan kadınların, sendikayla ilişkileri kâğıt üzerindeki üyelik sözleşmesinden ibaret kalmaktadır. Dolayısıyla, bu kadınların sendikadaki cinsiyet ilişkilerinden rahatsız olması veya memnuniyet duyması zaten söz konusu olamaz.

**Tablo 70:** *Sendikaya Üye olma Nedenine Göre Sendika Binasında Çoğunlukla Erkeklerin Olmasının Kadın Üyelerin Çalışmalara Katılmalarını Engelleyip Engellemediği*

Sendikaya Üye Olmanızın En Önemli Nedeni	"Sendika binasında çoğunlukla erkeklerin olması çalışmalara katılmamı engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Üye sayısı fazla olduğu için üyeyim	4	3	11	0	6	24
	16,7%	12,5%	45,8%	,0%	25,0%	100,0%
	11,8%	6,4%	9,9%	,0%	5,8%	7,5%
Siyasi düşüncemle örtüştüğü için üyeyim	11	22	23	9	31	96
	11,5%	22,9%	24,0%	9,4%	32,3%	100,0%
	32,4%	46,8%	20,7%	33,3%	30,1%	29,8%
Eşim bu sendikaya üye olduğu için üyeyim	2	3	15	1	8	29
	6,9%	10,3%	51,7%	3,4%	27,6%	100,0%
	5,9%	6,4%	13,5%	3,7%	7,8%	9,0%
Haklarımı ve çıkarlarımı en iyi bu sendika koruyor	13	13	12	8	38	84
	15,5%	15,5%	14,3%	9,5%	45,2%	100,0%
	38,2%	27,7%	10,8%	29,6%	36,9%	26,1%
İş arkadaşlarım bu sendikaya üye olduğu için üyeyim	4	6	50	9	20	89
	4,5%	6,7%	56,2%	10,1%	22,5%	100,0%
	11,8%	12,8%	45,0%	33,3%	19,4%	27,6%
Toplam	34	47	111	27	103	322
	10,6%	14,6%	34,5%	8,4%	32,0%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	10,6%	14,6%	34,5%	8,4%	32,0%	100,0%

$\chi^2= 54,770$   $sd= 16$   $p= ,000$

Aynı sonucu, sendikal üyeliğin nasıl gerçekleştiği noktasından baktığımızda da görmekteyiz. Nitekim Tablo 71'de kendi isteğiyle sendikaya üye olanların sendikadaki erkek yoğunluğunu faaliyetlere katılım açısından engel olarak gördüğü görülmektedir. Önceki tablolarda da açıklandığı gibi, sendikaya kendi isteği ile üye olan kadın, orada "var olmak" istemekte ve bazı problemleri daha yoğun hissetmektedir. Hâlbuki kendisi dışındaki kimselerin (eş, arkadaş, işyerindeki idareci gibi) isteğiyle sendikaya üye olan kadın, üye olmakla kendinden isteneni yapmıştır; daha fazlasını yapmaya (sendikaya giderek oradaki faaliyetlere katılmaya) gerek yoktur.

**Tablo 71:** *Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Sendika Binasında Çoğunlukla Erkeklerin Olmasının Kadın Üyelerin Çalışmalara Katılmalarını Engelleyip Engellemediği*

Sendikaya Nasıl Üye Oldunuz	"Sendika binasında çoğunlukla erkeklerin olması çalışmalara katılmamı engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Kendi isteğimle üye oldum	20	27	25	11	50	133
	15,0%	20,3%	18,8%	8,3%	37,6%	100,0%
	58,8%	57,4%	22,5%	40,7%	48,5%	41,3%
Eşim üye olmamı önerdi	3	5	18	3	14	43
	7,0%	11,6%	41,9%	7,0%	32,6%	100,0%
	8,8%	10,6%	16,2%	11,1%	13,6%	13,4%
Arkadaşlarım üye olmamı önerdi	4	7	37	11	28	87
	4,6%	8,0%	42,5%	12,6%	32,2%	100,0%
	11,8%	14,9%	33,3%	40,7%	27,2%	27,0%
İş yerindeki idareci arkadaşlarım önerdi	7	8	31	2	11	59
	11,9%	13,6%	52,5%	3,4%	18,6%	100,0%
	20,6%	17,0%	27,9%	7,4%	10,7%	18,3%
Toplam	34	47	111	27	103	322
	10,6%	14,6%	34,5%	8,4%	32,0%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	10,6%	14,6%	34,5%	8,4%	32,0%	100,0%

$\chi^2= 37,623$   $sd= 12$   $p= ,000$



### 3.3. TOPLUMSAL CİNSİYET KÜLTÜRÜNDEN KAYNAKLANAN NEDENLER

Tablo 72'de görüldüğü üzere, örneklem grubunun % 43,8'i ev işlerinde en çok eşinin yardımcı olduğunu söylemektedir. Bunu takiben, grubun % 37'si ev işlerinde kimseden yardım almadığını ve her işi kendisinin yaptığını ifade etmektedir. Ayrıca bu örneklem grubunun % 7,8'lik kısmı "yardımcım, hizmetçim" gibi yanıtlar vererek aileden olmayan birinden yardım aldığını söylemektedir. Bunu takiben, bu grubun % 7,1'i ev işlerinde anne ve babasından yardım aldığını söylemektedir.

**Tablo 72: Örneklem Grubunda Ev İşlerinde En Çok Kimin Yardımcı Olduğu**

	Sayı	Geçerli %	Toplam %
Her işi kendim yaparım	119	37,0	37,0
Eşim	141	43,8	80,7
Kardeşlerim	5	1,6	82,3
Annem / Babam	23	7,1	89,4
Çocuklarım	9	2,8	92,2
Diğer	25	7,8	100,0
Toplam	322	100,0	

Bu dağılım göstermektedir ki, sendika üyesi kadınların ailelerinde cinsiyete dayalı bir işbölümü bulunsa da eşler arasında dayanışma daha fazla görülmektedir. Tabii bu dayanışmanın "eşitlikçi" bir nitelik mi gösterdiği, yoksa ev işlerinin asıl olarak kadın işi algılanıp erkeğin ev işi yapmasının sadece "yardım" olarak mı kabul edildiği ayrı bir tartışma konusudur. Bununla beraber bu tartışma konusunun kadının ev dışındaki faaliyetlere, örneğin sendikal faaliyetlere, katılımını doğrudan etkilediği açıktır.

**Tablo 73: Örneklem Grubunda Ev İçin En Çok Alışveriş Yapan Kişilerin Dağılımı**

	Sayı	Geçerli %	Toplam %
Kendim	110	34,2	34,2
Eşim	45	14,0	48,1
Eşim ve Ben	152	47,2	95,3
Annem / Babam	11	3,4	98,8
Kardeşlerim	1	,3	99,1
Diğer	3	,9	100,0
Toplam	322	100,0	

Tablo 73'te görüldüğü gibi, örneklem grubunun çoğunluğu (% 47,2), ev için gerekli günlük ya da haftalık alışverişin kendileri ve eşleri tarafından yapıldığını söylemektedirler. Bununla birlikte, bu grubun % 34,2'si ev alışverişini tek başına yaptığını ifade etmektedir. Örneklem grubunun % 14'ü ise, ev alışverişini sadece eşlerinin yaptığını söylemektedir.

**Tablo 74: Ailede Çocuğun Bakımı ve Eğitimi ile En Çok İlgilenen Kişi**

	Sayı	Geçerli %	Toplam %
Kendim	92	39,0	39,0
Eşim	2	,8	39,8
Eşim ve Ben	136	57,6	97,5
Annem / Babam	3	1,3	98,7
Diğer	3	1,3	100,0
Toplam	236	100,0	

Tablo 74'e göre, örneklem grubunun çoğunluğu (% 57,6) çocuklarının bakımı ve eğitimi ile kendilerinin ve eşlerinin ilgilendiğini ifade etmektedir. Çocuğun bakımı ve eğitimi konusunda kimseden yardım almayan ve sorumluluğun sadece kendisinde olduğu bu örneklem grubunun % 39'unu oluşturmaktadır. Bununla birlikte, bu grubun % 0,8'inin eşi çocukları konusunda tek başına sorumluluk almaktadır.

**Tablo 75: Kadın Üyelerin Sendikadaki Statüleri**

	Sayı	Geçerli %	Toplam %
Sadece Üyeyim	310	96,3	96,3
İşyeri Temsilcisiyim	5	1,6	97,8
Yönetim Kurulu Üyesiyim	3	,9	98,8
Delegeyim	4	1,2	100,0
Toplam	322	100,0	

Tablo 75'te görüldüğü üzere, örneklem grubunun neredeyse tamamı (% 96,3) üyelik düzeyindedir. İşyeri temsilcisi, yönetim kurulu üyesi veya delege olduğunu belirtenlerin oranı % 3,7'ye tekabül etmektedir. Bu da, demokratik toplumun vazgeçilmez öğeleri olarak kabul edilen sendikalarda cinsiyet temelli eşitsizlik bulunduğunu göstermektedir. Toksöz ve Sayılan (1994:441), sendikalardaki bu cinsiyet temelli eşitsizliğin bir yandan toplumdaki cinsiyet eşitsizliğini yeniden ürettiğini, diğer yandan da kadın üyelerin sendikalara ilgisiz kalmasının nedenini oluşturduğunu savunmaktadır. Böylece Toksöz ve Sayılan, toplumdaki bir kısır döngüye işaret etmektedir.

Tablo 76'da görüldüğü üzere, üye olunan sendika ile sendikacılığın kadın işi olup olmadığı yönündeki düşünceleri kabullenme düzeyi arasındaki ilişki görülmektedir. Buna göre, Eğitim-Sen'li kadınların % 96,9'u, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 77,3'ü ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 59,9'u sendikacılığın kadın işi olmadığı fikrine katılmamaktadır. Eğitim-Sen, sol ideolojiye sahip bir eğitim sendikası olarak sendikal mücadeleyi kadın ve erkek üyeleriyle birlikte verme özelliği ile tanınmaktadır. Buna bağlı olarak örneklem grubundaki Eğitim-Sen'li üyelerin tamamına yakını sendikacılığın aynı zamanda bir kadın işi olduğunu savunmaktadır. Bunu takiben, Eğitim-Sen'e göre daha muhafazakâr ve milliyetçi bir kimliğe sahip Türk Eğitim-Sen'de bu oran yaklaşık % 78'e düşmektedir. Türkiye'de muhafazakâr ve dini bir kimliğe sahip olmasıyla bilinen Eğitim-Bir-Sen'de ise kadın üyelerin yaklaşık % 60'ı sendikacılığın kadın işi olduğunu düşünmektedir.

**Tablo 76: Sendikaya Göre Sendikacılığın Kadın İşi Olup Olmadığı**

Sendikanız	"Sendikacılık kadın işi değildir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	31	1	1	0	0	33
	93,9%	3,0%	3,0%	,0%	,0%	100,0%
	14,6%	6,3%	5,0%	,0%	,0%	10,2%
	9,6%	,3%	,3%	,0%	,0%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	95	7	6	15	9	132
	72,0%	5,3%	4,5%	11,4%	6,8%	100,0%
	44,8%	43,8%	30,0%	37,5%	26,5%	41,0%
	29,5%	2,2%	1,9%	4,7%	2,8%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	86	8	13	25	25	157
	54,8%	5,1%	8,3%	15,9%	15,9%	100,0%
	40,6%	50,0%	65,0%	62,5%	73,5%	48,8%
	26,7%	2,5%	4,0%	7,8%	7,8%	48,8%
Toplam	212	16	20	40	34	322
	65,8%	5,0%	6,2%	12,4%	10,6%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	65,8%	5,0%	6,2%	12,4%	10,6%	100,0%

$$x^2= 25,404 \text{ sd}= 8 \text{ p}= ,001$$

Bununla birlikte, Türk Eğitim-Sen'li kadınların toplam % 18,2'si ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların toplam % 31,8'i sendikacılığın kadın işi olmadığını düşünmektedir. Sendikacılığın kadın işi olmadığını düşünen bu grubun rica ile üye yapıldıkları sonucu çıkarılabilir. Nitekim Alican'ın çalışmasında da kadın üyelerin, toplumun erkek işi olarak gördüğü sendikacılığın alanına girmek istemedikleri; ancak, "rica sendikacılığı" ile üye oldukları söylenmektedir. Sendikacılığın kadın işi olmadığı fikri ise kadın ve erkek üyeler tarafından içselleştirilmiştir (Alican, 2007:134).

**Tablo 77: Medeni Duruma Göre Sendikacılığın Kadın İşi Olup Olmadığı**

Medeni Durumu	"Sendikacılık kadın işi değildir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Evli	169	11	16	29	20	245
	69,0%	4,5%	6,5%	11,8%	8,2%	100,0%
	79,7%	68,8%	80,0%	72,5%	58,8%	76,1%
	52,5%	3,4%	5,0%	9,0%	6,2%	76,1%
Bekâr	36	3	1	8	8	56
	64,3%	5,4%	1,8%	14,3%	14,3%	100,0%
	17,0%	18,8%	5,0%	20,0%	23,5%	17,4%
	11,2%	,9%	,3%	2,5%	2,5%	17,4%
Boşanmış/Eşi Ölmüş	4	1	3	3	6	17
	23,5%	5,9%	17,6%	17,6%	35,3%	100,0%
	1,9%	6,3%	15,0%	7,5%	17,6%	5,3%
	1,2%	,3%	,9%	,9%	1,9%	5,3%
Ayrı Yaşıyor	3	1	0	0	0	4
	75,0%	25,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	1,4%	6,3%	,0%	,0%	,0%	1,2%
	,9%	,3%	,0%	,0%	,0%	1,2%
Toplam	212	16	20	40	34	322
	65,8%	5,0%	6,2%	12,4%	10,6%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	65,8%	5,0%	6,2%	12,4%	10,6%	100,0%

$$x^2= 27,519 \text{ sd}= 12 \text{ p}= ,007$$

Tablo 77'de görüldüğü üzere, üyelerin medeni durumu ile sendikacılığın kadın işi olup olmadığı düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, örneklem grubundaki evli üyelerin % 73,5'i, bekâr üyelerin % 69,7'si, boşanmış ya da eşi ölmüş üyelerin % 29,4'ü ve eşinden ayrı yaşayan üyelerin % 100'ü sendikacılığın kadın işi olmadığı fikrine karşı çıkmaktadır. Sendikacılık hareketinin erkek egemen bir hareket olarak geliştiği (Urhan, 2009:84) gerçeğinden yola çıkıldığında bu sonuç sürpriz olmamaktadır. Bu tabloya bağlı kalarak, evli üyeler diğer üyelere göre sendikacılığın kadın işi olmadığı fikrine en fazla karşı çıkan grubu

oluşturmaktadır. Bekâr üyelerin ise evli üyelere göre ev içerisinde daha az sorumluluğu olduğu düşünülmektedir. Ancak, bekâr üyelerin sendikacılığın kadın işi olmadığı görüşüne karşı çıkma oranının beklenenden daha yüksek çıktığı söylenebilir.

Bununla birlikte, örneklem grubundaki evli üyelerin toplam % 20'si, bekâr üyelerin toplam % 28,6'sı ve boşanmış ya da eşi ölmüş üyelerin toplam % 52,9'u sendikacılığın kadın işi olmadığını düşünmektedir. Toksöz'ün de ifade ettiği üzere (1994:443), boşanmış ya da eşi ölmüş kadınların "genellikle aile reisi olmalarından" kaynaklı olarak sahip olduğu işi kaybetme korkusu olduğu ve toplumun, yalnız yaşayan kadınlar üzerinde kurduğu baskı sebebi ile bu grup üyeler sendikacılık işinin erkeklerin alanına girdiğini diğerlerine göre daha fazla düşünmektedir.

**Tablo 78:** *Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Sendikacılığın Kadın İş Olup Olmadığı*

Nasıl Üye Oldunuz	"Sendikacılık kadın işi değildir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Kendi İsteğimle Üye Oldum	107	8	7	5	6	133
	80,5%	6,0%	5,3%	3,8%	4,5%	100,0%
	50,5%	50,0%	35,0%	12,5%	17,6%	41,3%
Eşim Üye Olmamı Önerdi	21	2	5	8	7	43
	48,8%	4,7%	11,6%	18,6%	16,3%	100,0%
	9,9%	12,5%	25,0%	20,0%	20,6%	13,4%
Arkadaşlarım Üye Olmamı Önerdi	53	5	5	13	11	87
	60,9%	5,7%	5,7%	14,9%	12,6%	100,0%
	25,0%	31,3%	25,0%	32,5%	32,4%	27,0%
İşyerinde İdareci Arkadaşlarım Önerdi	31	1	3	14	10	59
	52,5%	1,7%	5,1%	23,7%	16,9%	100,0%
	14,6%	6,3%	15,0%	35,0%	29,4%	18,3%
Toplam	212	16	20	40	34	322
	65,8%	5,0%	6,2%	12,4%	10,6%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	65,8%	5,0%	6,2%	12,4%	10,6%	100,0%

$\chi^2 = 36,614$   $sd = 12$   $p = ,000$

Tablo 78'de görüldüğü üzere, kadın üyelerin sendikaya nasıl üye olduğu ile sendikacılığın kadın işi olup olmadığı arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Buna göre, kendi isteği ile üye olan kadınların % 86,5'i, eşi aracılığıyla üye olanların % 53,5'i, arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 66,6'sı ve iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 54,2'si sendikacılığın kadın işi olmadığı fikrine karşı durmaktadır.

Bununla birlikte, kendi isteği ile üye olan kadınların % 8,3'ü, eşi aracılığıyla üye olanların % 34,9'u, arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 27,5'i ve iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 40,6'sı sendikacılığın kadın işi olmadığını düşünmektedir. Bu sonuçlar çerçevesinde kendi isteği ile sendika üyesi olan kadınlar sendikacılığın cinsiyeti olduğuna diğerlerine göre daha az inanmaktadır. Bununla birlikte, iş yerindeki idareci arkadaşlarının önerisine uyarak üye olanların yaklaşık yarısı sendikacılığın kadın işi olmadığını savunmaktadır. Günümüzde, bilindiği üzere iş yeri temsilcileri, iş arkadaşları, işyerindeki idareciler ve iş yerlerini ziyaret eden sendika yönetimleri aracılığı ile çalışanlar bir üyelik formu ile kolaylıkla üye olabilmektedir. Sendikaların üye sayısını artırarak yetkili sendika olma isteği de üzerine eklendiğinde, çalışanları sendika üyesi yapmak daha da yaygın hale gelmektedir. Bu sonuçlara göre, bu araçlar yoluyla sendikaya üye olan kadınların, sendikal üyeliği bir formdan ibaret olarak düşündükleri söylenebilir.

Tablo 79'da görüldüğü üzere, kadın üyelerin medeni durumu ile ev işleri ve çocuk bakımının kadın üyelerin sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmasını engelleyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, evli üyelerin toplam % 44,9'u, bekâr üyelerin toplam % 1,8'i, boşanmış ya da eşi ölmüş üyelerin toplam % 17,7'si ve eşinden ayrı yaşayan üyelerin toplam % 25'i ev işleri ve çocuk bakımının kadın üyelerin sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmasını çoğunlukla engellediğini ifade etmektedir. Buradan evli üyelere diğerlerine göre ev içerisinde daha fazla sorumluluk yüklendiği söylenebilir.

**Tablo 79: Medeni Duruma Göre Ev İşleri ve Çocuk Bakımının Sendikal Çalışmalara Katılımı Engelleyip Engellemediği**

Medeni Durumu	"Ev işleri/çocuk bakımı sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmamı engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Evli	93	23	19	50	60	245
	38,0%	9,4%	7,8%	20,4%	24,5%	100,0%
	62,4%	76,7%	67,9%	94,3%	96,8%	76,1%
	28,9%	7,1%	5,9%	15,5%	18,6%	76,1%
Bekâr	43	6	6	1	0	56
	76,8%	10,7%	10,7%	1,8%	,0%	100,0%
	28,9%	20,0%	21,4%	1,9%	,0%	17,4%
	13,4%	1,9%	1,9%	,3%	,0%	17,4%
Boşanmış/Eşi Ölmüş	10	1	3	2	1	17
	58,8%	5,9%	17,6%	11,8%	5,9%	100,0%
	6,7%	3,3%	10,7%	3,8%	1,6%	5,3%
	3,1%	,3%	,9%	,6%	,3%	5,3%
Ayrı Yaşıyor	3	0	0	0	1	4
	75,0%	,0%	,0%	,0%	25,0%	100,0%
	2,0%	,0%	,0%	,0%	1,6%	1,2%
	,9%	,0%	,0%	,0%	,3%	1,2%
Toplam	149	30	28	53	62	322
	46,3%	9,3%	8,7%	16,5%	19,3%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	46,3%	9,3%	8,7%	16,5%	19,3%	100,0%

$$\chi^2= 45,801 \text{ sd}= 12 \text{ p}= ,000$$

Bununla birlikte, evli üyelerin % 47,4'ü, bekar üyelerin % 87,5'i, boşanmış ya da eşi ölmüş üyelerin % 64,7'si ve eşinden ayrı yaşayan üyelerin % 75'i ev işleri ve çocuk bakımının kadın üyelerin sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmasını genellikle engellemediğini söylemektedir. Bu bağlamda, evli üyeler dışındaki üyelerin sendikal çalışma ve toplantılara katılmamama nedeninin bu olmadığını görmekteyiz.



Buradan hareketle, İngiltere'de NALGO'nun Kent şubesinde yapılan bir araştırmada kadın temsilcilerin sendikal toplantı ve çalışmalara katılmama nedenleri araştırılarak aslında kadın üyelerin de sendikal düzeyde neden aktif olmadığı sorusuna cevap aranmaya çalışılmıştır. Bu çalışmaya göre, 2 ya da 3 ayda bir yapılan şube temsilcileri toplantısına nadiren katılan sendika temsilcilerinin katılmama nedenleri arasında yolun uzak olması, zaman yetersizliği ve çocuklarının olması yer almaktadır. Bu kadın temsilcilerden birisi ise, "sendika toplantılarına gittiğiniz zaman ev işlerinde eşiniz ve çocuklarınızdan yardım alıyor musunuz?" sorusuna "Şaka mı yapıyorsunuz? Sendika toplantısına gidebilmemin ön şartı o gün için kolları erkenden sıvayıp en sevdikleri yemekleri ve pudingi yapmak oluyor" diye karşılık vermektedir (Walton, 1991: 124-128). Bu bağlamda, cinsiyete dayalı işbölümünün kadınlara çok daha ağır sorumluluklar yüklediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim bizim çalışmamızda da evli kadınlar, evdeki sorumluluklarını sendikal faaliyetlere katılım açısından engel olarak görmektedirler. Ancak, İngiltere'de kadınlar bu engeli aşmak için evde fazladan mesai yapmayı göze alırken, bu araştırmanın örneklem grubu için bu düzeyde bir fedakârlığa katlanıldığını söylemek mümkün değildir.

Tablo 80'de görüldüğü üzere, kadın üyelerin sahip olduğu çocuk sayısı ile ev işleri ve çocuk bakımının, kadın üyelerin sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmasını engelleyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, çocuğu olmayan üyelerin % 11'i, 1 çocuğu olanların % 44,9'u, 2 çocuğu olanların % 44,4'ü ve 3'ten fazla çocuğu olanların % 56,3'ü ev işleri ve çocuk bakımının, kadın üyelerin sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmasını çoğunlukla engellediğini belirtmektedir. Kısacası, çocuk sahibi olma sendikal faaliyetlere katılım bakımından bir dezavantaj oluşturmaktadır.

**Tablo 80: Çocuk Sayısına Göre Ev İşleri/Çocuk Bakımının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışmalara ve Toplantılara Katılmasını Engelleyip Engellemediği**

Çocuk Sayısı	"Ev işleri/çocuk bakımı sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmamı engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Yok	59	11	11	8	2	91
	64,8%	12,1%	12,1%	8,8%	2,2%	100,0%
	39,6%	36,7%	39,3%	15,1%	3,2%	28,3%
	18,3%	3,4%	3,4%	2,5%	,6%	28,3%
1	32	8	9	17	23	89
	36,0%	9,0%	10,1%	19,1%	25,8%	100,0%
	21,5%	26,7%	32,1%	32,1%	37,1%	27,6%
	9,9%	2,5%	2,8%	5,3%	7,1%	27,6%
2	51	11	8	24	32	126
	40,5%	8,7%	6,3%	19,0%	25,4%	100,0%
	34,2%	36,7%	28,6%	45,3%	51,6%	39,1%
	15,8%	3,4%	2,5%	7,5%	9,9%	39,1%
3 +	7	0	0	4	5	16
	43,8%	,0%	,0%	25,0%	31,3%	100,0%
	4,7%	,0%	,0%	7,5%	8,1%	5,0%
	2,2%	,0%	,0%	1,2%	1,6%	5,0%
Toplam	149	30	28	53	62	322
	46,3%	9,3%	8,7%	16,5%	19,3%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	46,3%	9,3%	8,7%	16,5%	19,3%	100,0%

$$\chi^2= 39,928 \text{ sd}= 12 \text{ p}= ,000$$

Toplumumuzda kadınların annelik rolü, onların erkeklere göre daha fedakâr, duygusal ve koruyucu olmalarının gerekçesi gibi algılanmaktadır. Bununla birlikte, erkeklerin babalık rolü onları "evin reisi" ve "para kazanan kişi" gibi rollerle tanımlamakta, bu tanımlama biçimi kamusal alanda bir otoritenin temsilcisi olmalarını meşrulaştırmaktadır. Nitekim bu çalışmada da görüldüğü üzere, kadınlar bu rolleri öylesine içselleştirmişlerdir ki, kadın üyeler sendikal katılım sürecine dâhil

olmayı akıllarına getirmemektedir. Çünkü sorumluluk alanlarıyla ilgili olarak zihinlerinde sendikal katılımı ilgili bir şema bulunmamaktadır.

Öte yandan, sendikal katılım sağlamayı isteyenler olsa bile, kadınlarda oluşan "öğrenilmiş çaresizlik sonucu" (Toksöz, 1994:442), kadın üyeler sendikal faaliyetlere katılımı gönüllü olarak erkeklere bırakmaktadır.

Tablo 81'de görüldüğü üzere, kadın üyelerin sendikaya nasıl üye olduğu ile aile bireyleri ve akrabaların bakış açısının, kadın üyelerin sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmasını engelleyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Buna göre, kendi isteği ile üye olan kadınların % 80,4'ü, eşi aracılığıyla üye olanların % 67,4'ü, arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 77'si ve iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 62,7'si aile ve akrabaların bakış açısının, onların sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmasını genellikle engellemediğini söylemektedir.

Bu sonuç iki şekilde yorumlanabilir. Öncelikle, aile bireyleri ve akrabaların bu üyeler için sendikal çalışma ve toplantılara katılma konusunda bir engel teşkil etmediği söylenebilir. Bu durum en çok da kendi isteği ile üye olanlar için geçerlidir. Toksöz'ün de ifade ettiği üzere (1994:441), bu üyeler "eşini ve yakın çevresini ikna etmeyi" başarmış görünmektedirler. Diğer taraftan, bu üyeler daha önce sendikal çalışma ve toplantılara katılma girişiminde bulunmamış olabilirler. Dolayısıyla, aile bireyleri ve akrabaların bu duruma ne tepki vereceğinden kadın üyelerin haberdar olmadıkları da söylenebilir.

**Tablo 81: Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Aile Bireyleri ve Akrabaların Bakış Açısının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışmalara ve Toplantılara Katılmasını Engelleyip Engellemediği**

Nasıl Üye Oldunuz	"Aile bireyleri ve akrabaların bakış açısı sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmamı engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Kendi İsteğimle Üye Oldum	93	14	4	13	9	133
	69,9%	10,5%	3,0%	9,8%	6,8%	100,0%
	42,7%	63,6%	14,8%	46,4%	33,3%	41,3%
	28,9%	4,3%	1,2%	4,0%	2,8%	41,3%
Eşim Üye Olmamı Önerdi	29	0	2	4	8	43
	67,4%	,0%	4,7%	9,3%	18,6%	100,0%
	13,3%	,0%	7,4%	14,3%	29,6%	13,4%
	9,0%	,0%	,6%	1,2%	2,5%	13,4%
Arkadaşlarım Üye Olmamı Önerdi	61	6	11	5	4	87
	70,1%	6,9%	12,6%	5,7%	4,6%	100,0%
	28,0%	27,3%	40,7%	17,9%	14,8%	27,0%
	18,9%	1,9%	3,4%	1,6%	1,2%	27,0%
İşyerinde İdareci Arkadaşlarım Önerdi	35	2	10	6	6	59
	59,3%	3,4%	16,9%	10,2%	10,2%	100,0%
	16,1%	9,1%	37,0%	21,4%	22,2%	18,3%
	10,9%	,6%	3,1%	1,9%	1,9%	18,3%
Toplam	218	22	27	28	27	322
	67,7%	6,8%	8,4%	8,7%	8,4%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	67,7%	6,8%	8,4%	8,7%	8,4%	100,0%

$$\chi^2 = 28,443 \text{ sd} = 12 \text{ p} = ,005$$

Tablo 82'de görüldüğü üzere, kadın üyelerin sendika binasının yerini bilip bilmediği ile aile bireyleri ve akrabaların bakış açısının kadın üyelerin sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmasının engelleyip engellemediği arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Buna göre, sendika binasının yerini bilen kadınların % 75,4'ü ve sendika binasının yerini bilmeyenlerin % 73,3'ü aile bireyleri ve akrabaların bakış açısının sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmasının genellikle

engellemediğini söylemektedir. Buna göre, bu üyeler sendika binasının yerini bilsinler ya da bilmesinler, aile bireyleri ve akrabaların bakış açısının sendikal çalışma ve toplantılara katılmaya engel olmadığını ifade etmektedir. Dolayısıyla, sendikal ilgisizliğin nedeninin başka konularda aranması gerektiği söylenebilir.

**Tablo 82:** *Sendika Binasının Yerini Bilip Bilmediğine Göre Aile Bireyleri ve Akrabaların Bakış Açısının Kadın Üyelerin Sendikal Çalışmalara ve Toplantılara Katılmasını Engelleyip Engellemediği*

Sendika Binasının Yerini Biliyor Musunuz?	"Aile bireyleri ve akrabaların bakış açısı sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmamı engelliyor."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Evet	122	19	10	19	17	187
	65,2%	10,2%	5,3%	10,2%	9,1%	100,0%
	56,0%	86,4%	37,0%	67,9%	63,0%	58,1%
	37,9%	5,9%	3,1%	5,9%	5,3%	58,1%
Hayır	96	3	17	9	10	135
	71,1%	2,2%	12,6%	6,7%	7,4%	100,0%
	44,0%	13,6%	63,0%	32,1%	37,0%	41,9%
	29,8%	,9%	5,3%	2,8%	3,1%	41,9%
Toplam	218	22	27	28	27	322
	67,7%	6,8%	8,4%	8,7%	8,4%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	67,7%	6,8%	8,4%	8,7%	8,4%	100,0%

$\chi^2= 13,903$   $sd= 4$   $p= ,008$

Tablo 83'te görüldüğü üzere, kadın üyelerin sendikal üyelik süreleri ile sendikaya gelen kadın sayısı az olduğu için, kadın üyelerin kendisini yalnız hissedip hissetmediği ve bu yüzden de toplantı ve çalışmalara katılıp katılmadığı düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, 1 yıldan az süredir üye olan kadınların % 61,7'si, 1-3 yıldır üye olanların % 58,8'i, 4-6 yıldır üye olanların % 42'si, 6-10 yıldır üye olanların % 67,6'sı ve 11 yıldan fazla süredir üye olanların % 52,1'i sendikaya gelen kadın sayısı az olduğu için kendisini yalnız hissettiği ve bu yüzden de toplantı ve çalışmalara katılmadığı fikrine katılmamaktadır.

**Tablo 83: Sendikal Üyelik Süresine Göre Kadın Üyelerin Sendikaya Gelen Kadın Sayısı Az Olduğu İçin Kendilerini Yalnız Hissedip Hissetmedikleri ve Buna Bağlı Olarak Toplantı/Çalışmalara Katılıp Katılmadıkları**

Sendikal Üyelik Süresi	"Sendikaya gelen kadın sayısı az olduğu için kendimi yalnız hissediyorum ve toplantı/çalışmalara katılmıyorum."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
1 Yıldan Az	49	4	26	5	2	86
	57,0%	4,7%	30,2%	5,8%	2,3%	100,0%
	29,9%	19,0%	30,2%	16,1%	10,0%	26,7%
	15,2%	1,2%	8,1%	1,6%	,6	26,7%
1-3 Yıl	70	4	39	4	9	126
	55,6%	3,2%	31,0%	3,2%	7,1%	100,0%
	42,7%	19,0%	45,3%	12,9%	45,0%	39,1%
	21,7%	1,2%	12,1%	1,2%	2,8%	39,1%
4-6 Yıl	15	6	11	12	6	50
	30,0%	12,0%	22,0%	24,0%	12,0%	100,0%
	9,1%	28,6%	12,8%	38,7%	30,0%	15,5%
	4,7%	1,9%	3,4%	3,7%	1,9%	15,5%
6-10 Yıl	19	6	5	7	0	37
	51,4%	16,2%	13,5%	18,9%	,0%	100,0%
	11,6%	28,6%	5,8%	22,6%	,0%	11,5%
	5,9%	1,9%	1,6%	2,2%	,0%	11,5%
11+	11	1	5	3	3	23
	47,8%	4,3%	21,7%	13,0%	13,0%	100,0%
	6,7%	4,8%	5,8%	9,7%	15,0%	7,1%
	3,4%	,3%	1,6%	,9%	,9%	7,1%
Toplam	164	21	86	31	20	322
	50,9%	6,5%	26,7%	9,6%	6,2%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	50,9%	6,5%	26,7%	9,6%	6,2%	100,0%

$\chi^2= 50,271$   $sd= 16$   $p= ,000$

Ancak, 1 yıldan az süredir üye olan kadınların % 30,2'si, 1-3 yıldır üye olanların % 31'i, 4-6 yıldır üye olanların % 22'si, 6-10 yıldır üye olanların % 13,5'i ve 11 yıldan fazla süredir üye olanların % 21,7'si sendikaya gelen kadın sayısı az

olduğu için kendisini yalnız hissedip hissetmediği ve bu yüzden de toplantı ve çalışmalara katılıp katılmadığı konusunda bir fikre sahip değildir. Bu da onların, sendika binasına gelen kadın üyelerin az sayıda olup olmadığı konusunda bilgi sahibi olmadığını gösterir. Buna bağlı olarak, bu üyelerin sendika binasına bir kere bile gitmemiş olma ihtimalinden söz edilebilir.

**Tablo 84:** *Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Kadın Üyelerin Sendikaya Gelen Kadın Sayısı Az Olduğu İçin Kendilerini Yalnız Hissedip Hissetmedikleri ve Buna Bağlı Olarak Toplantı/Çalışmalara Katılıp Katılmadıkları*

Nasıl Üye Oldunuz	"Sendikaya gelen kadın sayısı az olduğu için kendimi yalnız hissediyorum ve toplantı/çalışmalara katılmıyorum."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Kendi İsteğimle Üye Oldum	68	10	27	18	10	133
	51,1%	7,5%	20,3%	13,5%	7,5%	100,0%
	41,5%	47,6%	31,4%	58,1%	50,0%	41,3%
	21,1%	3,1%	8,4%	5,6%	3,1%	41,3%
Eşim Üye Olmamı Önerdi	24	0	10	4	5	43
	55,8%	,0%	23,3%	9,3%	11,6%	100,0%
	14,6%	,0%	11,6%	12,9%	25,0%	13,4%
	7,5%	,0%	3,1%	1,2%	1,6%	13,4%
Arkadaşlarım Üye Olmamı Önerdi	50	6	26	3	2	87
	57,5%	6,9%	29,9%	3,4%	2,3%	100,0%
	30,5%	28,6%	30,2%	9,7%	10,0%	27,0%
	15,5%	1,9%	8,1%	,9%	,6%	27,0%
İşyerinde İdareci Arkadaşlarım Önerdi	22	5	23	6	3	59
	37,3%	8,5%	39,0%	10,2%	5,1%	100,0%
	13,4%	23,8%	26,7%	19,4%	15,0%	18,3%
	6,8%	1,6%	7,1%	1,9%	,9%	18,3%
Toplam	164	21	86	31	20	322
	50,9%	6,5%	26,7%	9,6%	6,2%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	50,9%	6,5%	26,7%	9,6%	6,2%	100,0%

$\chi^2 = 22,597$   $sd = 12$   $p = ,031$

Tablo 84'te görüldüğü üzere, kadın üyelerin sendikaya nasıl üye olduğu ile kadın üyelerin, sendikaya gelen kadın sayısı az olduğu için kendilerini yalnız hissedip hissetmedikleri ve buna bağlı olarak toplantı ve çalışmalara katılıp katılmadıkları arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Buna göre, kendi isteği ile üye olan kadınların % 58,6'sı, eşi aracılığıyla üye olanların % 55,8'i, arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 64,4'ü ve iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 45,8'i sendikaya gelen kadın sayısı az olduğu için kendilerini yalnız hissettikleri ve bu yüzden de toplantı ve çalışmalara katılmadıkları görüşüne karşı çıkmaktadır.

Ancak, kendi isteği ile üye olan kadınların % 20,3'ü, eşi aracılığıyla üye olanların % 23,3'ü, arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 29,9'u ve iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 39'u sendikaya gelen kadın sayısı az olduğu için kendilerini yalnız hissedip hissetmedikleri ve buna bağlı olarak toplantı ve çalışmalara katılıp katılmadıkları konusunda bir fikre sahip değildir. Bu üyelerin fikir sahibi olmadığı konu aslında sendikaya uğrayan kadın sayısının az olup olmadığıdır. Dolayısıyla, bu üyelerin sendika binasına uğramadıkları da söylenebilir.

Tablo 85'te görüldüğü gibi, kadın üyelerin sendika binasının yerini bilip bilmediği ile sendikaya gelen kadın sayısı az olduğu için kadın üyelerin kendilerini yalnız hissedip hissetmedikleri ve buna bağlı olarak toplantı ve çalışmalara katılıp katılmadıkları arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Buna göre, sendika binasının yerini bilen kadınların % 58,9'u ve sendika binasının yerini bilmeyenlerin % 55,5'i sendikaya gelen kadın sayısı az olduğu için kendilerini yalnız hissettikleri ve buna bağlı olarak toplantı ve çalışmalara katılmadıkları görüşüne karşı çıkmaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere, sendika binasının yerini bilen ya da bilmeyen üyelerin sendikal çalışma ve toplantılara katılmama nedeni bu sendikal çalışma ve toplantılara katılan kadın sayısındaki azlık değildir.



**Tablo 85:** *Sendika Binasının Yerini Bilip Bilmediğine Göre Kadın Üyelerin Sendikaya Gelen Kadın Sayısı Az Olduğu İçin Kendilerini Yalnız Hissedip Hissetmedikleri ve Buna Bağlı Olarak Toplantı/Çalışmalara Katılıp Katılmadıkları*

Sendika Binasının Yerini Biliyor Musunuz?	"Sendikaya gelen kadın sayısı az olduğu için kendimi yalnız hissediyorum ve toplantı/çalışmalara katılmıyorum."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Evet	91	19	38	25	14	187
	48,7%	10,2%	20,3%	13,4%	7,5%	100,0%
	55,5%	90,5%	44,2%	80,6%	70,0%	58,1%
	28,3%	5,9%	11,8%	7,8%	4,3%	58,1%
Hayır	73	2	48	6	6	135
	54,1%	1,5%	35,6%	4,4%	4,4%	100,0%
	44,5%	9,5%	55,8%	19,4%	30,0%	41,9%
	22,7%	,6%	14,9%	1,9%	1,9%	41,9%
Toplam	164	21	86	31	20	322
	50,9%	6,5%	26,7%	9,6%	6,2%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	50,9%	6,5%	26,7%	9,6%	6,2%	100,0%

$$x^2= 23,973 \text{ sd}= 4 \text{ p}= ,000$$

Bununla birlikte, sendika binasının yerini bilen kadınların % 20,3'ü ve sendika binasının yerini bilmeyenlerin % 35,6'sı sendikaya gelen kadın sayısı az olduğu için kendilerini yalnız hissettikleri ve buna bağlı olarak toplantı ve çalışmalara katılmadıkları konusunda fikir sahibi değildir. Bu, üyelerin sendikaya gelen kadın sayısının az olup olmadığı konusunda fikir sahibi olmadıklarını da göstermektedir. Dolayısıyla, onların sendikanın yaptığı çalışmalara ve toplantılara hemen hemen hiç katılmadıklarını söyleyebiliriz.

Tablo 86'da görüldüğü üzere, kadın üyelerin üye oldukları sendika ile kadın üyelerin, sendikal konulardan daha iyi anladıkları için, erkek üyelerin katılımını yeterli görüp görmediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'li kadınların % 15,2'si, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 23,5'i ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 41,4'ü erkek üyelerin sendikal konulardan daha iyi anladıklarını ve erkek üyelerin katılımını yeterli gördüklerini düşünmektedir. Bu tablo,

sendikacılığın kadın işi olarak mı algılandığını gösteren Tablo 76'nın bulgularıyla da örtüşmektedir.

**Tablo 86: Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendikal Konulardan Daha İyi Anladıkları Düşüncesiyle Erkek Üyelerin Katılımını Yeterli Görüp Görmediği**

Sendikanız	"Erkek üyeler sendikal konulardan daha iyi anladıkları için, onların katılımını yeterli görüyorum."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	21	6	1	5	0	33
	63,6%	18,2%	3,0%	15,2%	,0%	100,0%
	11,9%	20,0%	6,7%	14,3%	,0%	10,2%
	6,5%	1,9%	,3%	1,6%	,0%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	87	9	5	11	20	132
	65,9%	6,8%	3,8%	8,3%	15,2%	100,0%
	49,4%	30,0%	33,3%	31,4%	30,3%	41,0%
	27,0%	2,8%	1,6%	3,4	6,2%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	68	15	9	19	46	157
	43,3%	9,6%	5,7%	12,1%	29,3%	100,0%
	38,6%	50,0%	60,0%	54,3%	69,7%	48,8%
	21,1%	4,7%	2,8%	5,9%	14,3%	48,8%
Toplam	176	30	15	35	66	322
	54,7%	9,3%	4,7%	10,9%	20,5%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	54,7%	9,3%	4,7%	10,9%	20,5%	100,0%

$\chi^2= 27,807$  sd= 8 p= ,001

Ancak, Eğitim-Sen'li kadınların % 81,8'i, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 72,7'si ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 52,9'u söz konusu düşünceye katılmadıklarını söylemektedir.

Bu üç sendikaya bakıldığında, kadın üyelerin önemli bir oranı sendikal konulardan anlamadıklarını ve erkek üyelerin katılımını yeterli gördüklerini kabul etmektedir. Aslında bu bir anlamda, Toksöz'ün de ifade ettiği üzere (1994:442), kadınların eş, anne ve eş adayı anne adayı olma özelliğinden kaynaklanmaktadır.

Kadınlar bebekliklerinden bu yana anne ve eş olmak üzere yetiştirilmişlerdir. Dolayısıyla, kadınların ilgi alanları sadece ev aile ile sınırlandırılmıştır. Kadınlar her yaşta, ev işleriyle, çocuk bakımı ve eğitimiyle, kısacası "gündelik yaşam" ile meşgul olmuşlardır. Kadınların çalışma hayatına atılması onların geleneksel ev kadınlığı ve annelik rollerine engel olmamış; hatta yaşamlarına yön vermeye devam etmiştir. Bu bağlamda, toplumun kadınlardan bekledikleri sorumluluklar doğrultusunda, kadınların zihinlerini fazladan meşgul edecek sendikal çalışmalardan uzak kalması doğal karşılanabilir. Bu durumun en kötü yanı kadınların, sendikacılıktan anlamadığını zannetmeleridir.

**Tablo 87: Medeni Duruma Göre Kadın Üyelerin Sendikal Konulardan Daha İyi Anladıkları Düşüncesiyle Erkek Üyelerin Katılımını Yeterli Görüp Görmedikleri**

Medeni Durumu	"Erkek üyeler sendikal konulardan daha iyi anladıkları için, onların katılımını yeterli görüyorum."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Evli	141	25	12	26	41	245
	57,6%	10,2%	4,9%	10,6%	16,7%	100,0%
	80,1%	83,3%	80,0%	74,3%	62,1%	76,1%
Bekâr	43,8%	7,8%	3,7%	8,1%	12,7%	76,1%
	30	3	2	7	14	56
	53,6%	5,4%	3,6%	12,5%	25,0%	100,0%
Boşanmış/Eşi Ölmüş	17,0%	10,0%	13,3%	20,0%	21,2%	17,4%
	9,3%	,9%	,6%	2,2%	4,3%	17,4%
	3	1	1	1	11	17
Ayrı Yaşıyor	17,6%	5,9%	5,9%	5,9%	64,7%	100,0%
	1,7%	3,3%	6,7%	2,9%	16,7%	5,3%
	,9%	,3%	,3%	,3%	3,4%	5,3%
Toplam	2	1	0	1	0	4
	50,0%	25,0%	,0%	25,0%	,0%	100,0%
	1,1%	3,3%	,0%	2,9%	,0%	1,2%
Toplam	,6%	,3%	,0%	,3%	,0%	1,2%
	176	30	15	35	66	322
	54,7%	9,3%	4,7%	10,9%	20,5%	100,0%
Toplam	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	54,7%	9,3%	4,7%	10,9%	20,5%	100,0%

$\chi^2= 28,049$  sd= 12 p= ,005

Yukarıdaki Tablo 87'de görüldüğü üzere, kadın üyelerin medeni durumu ile kadın üyelerin sendikal konulardan daha iyi anladıkları için erkek üyelerin katılımını yeterli görüp görmediği arasında da anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, evli üyelerin % 27,3'ü, bekâr üyelerin % 37,5'i, boşanmış ya da eşi ölmüş üyelerin % 70,6'sı ve eşinden ayrı yaşayan üyelerin % 25'i erkek üyelerin sendikal konulardan daha iyi anladıklarını kabul etmekte ve bu nedenle, onların katılımını genellikle yeterli gördüklerini ifade etmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken sonuç, bekâr üyelerin erkek üyelerin sendikal konulardan daha iyi anladıklarını evli üyelere göre daha fazla kabul etmesidir. Bu bağlamda, evli üyelerin sendikal eşlerinin bilgi ve tecrübelerinden yararlanmak suretiyle sendikal konulardan daha fazla anladığı ya da anlamaya çalıştığı söylenebilir.

Tablo 88'de görüldüğü üzere, kadın üyelerin sendikaya nasıl üye olduğu ile kadın üyelerin, erkek üyelerin sendikal konulardan daha iyi anladıkları için, onların katılımını yeterli görüp görmedikleri arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Buna göre, kendi isteği ile üye olan kadınların % 17,3'ü, eşi aracılığıyla üye olanların % 48,9'u, arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 34,5'i ve iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 45,8'i erkek üyelerin sendikal konulardan daha iyi anladıklarını ve buna bağlı olarak, onların katılımını yeterli gördüklerini söylemektedir. Bu bağlamda, kendi isteği ile üye olanların dışındakiler, erkeklerin sendikal konulardan daha çok anladığına daha fazla inanmakta ve erkek üyelerin katılımını daha fazla yeterli görmektedir. Dolayısıyla, başkaları aracılığı ile üye olanların, sendikacılıktan çok da anlamadığı söylenebilir.

Bununla birlikte, kendi isteği ile üye olan kadınların % 78,2'si, eşi aracılığıyla üye olanların % 48,8'i, arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 58,6'sı ve iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 50,9'u erkek üyelerin sendikal konulardan daha iyi anladıkları ve buna bağlı olarak onların katılımını yeterli gördükleri görüşüne çoğunlukla karşı çıkmaktadır. Yine bir önceki tablo ile paralel olarak, kadınların zihnindeki erkek üyelerin sendikal konulardan daha iyi anladıkları algısı yaygındır.

**Tablo 88:** *Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Kadın Üyelerin Sendikal Konulardan Daha İyi Anladıkları Düşüncesiyle Erkek Üyelerin Katılımını Yeterli Görüp Görmedikleri*

Nasıl Üye Oldunuz	"Erkek üyeler sendikal konulardan daha iyi anladıkları için, onların katılımını yeterli görüyorum."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Kendi İsteğimle Üye Oldum	87	17	6	13	10	133
	65,4%	12,8%	4,5%	9,8%	7,5%	100,0%
	49,4%	56,7%	40,0%	37,1%	15,2%	41,3%
Eşim Üye Olmamı Önerdi	20	1	1	6	15	43
	46,5%	2,3%	2,3%	14,0%	34,9%	100,0%
	11,4%	3,3%	6,7%	17,1%	22,7%	13,4%
Arkadaşlarım Üye Olmamı Önerdi	44	7	6	10	20	87
	50,6%	8,0%	6,9%	11,5%	23,0%	100,0%
	25,0%	23,3%	40,0%	28,6%	30,3%	27,0%
İşyerinde İdareci Arkadaşlarım Önerdi	25	5	2	6	21	59
	42,4%	8,5%	3,4%	10,2%	35,6%	100,0%
	14,2%	16,7%	13,3%	17,1%	31,8%	18,3%
Toplam	176	30	15	35	66	322
	54,7%	9,3%	4,7%	10,9%	20,5%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	54,7%	9,3%	4,7%	10,9%	20,5%	100,0%

$\chi^2=33,721$   $sd=12$   $p=,001$

Tablo 89'da görüldüğü üzere, kadın üyelerin üye oldukları sendika ile kadın üyelerin, sendikal konulardan anlamadığı için sendikasına faydalı olamayacağını düşünüp düşünmediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'li kadınların % 69,7'si, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 64,4'ü ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 45,9'u genel olarak sendikal konulardan anladığını ve sendikasına faydalı olabileceğini düşünmektedir.

Diğer taraftan, Eğitim-Sen'li kadınların % 21,2'si, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 30,3'ü ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 44,5'i sendikal konulardan anlamadığını ve sendikasına faydalı olamayacağını düşünmektedir.

**Tablo 89:** Sendikaya Göre Kadın Üyelerin Sendikal Konulardan Anlamadığı İçin Sendikasına Faydalı Olamayacağını Düşünüp Düşünmediği

Sendikanız	"Sendikal konulardan anlamadığım için sendikama faydalı olamayacağımı düşünüyorum."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	21	2	3	4	3	33
	63,6%	6,1%	9,1%	12,1%	9,1%	100,0%
	14,0%	6,7%	12,0%	9,8%	3,9%	10,2%
	6,5%	,6%	,9%	1,2%	,9%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	75	10	7	14	26	132
	56,8%	7,6%	5,3%	10,6%	19,7%	100,0%
	50,0%	33,3%	28,0%	34,1%	34,2%	41,0%
	23,3%	3,1%	2,2%	4,3%	8,1%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	54	18	15	23	47	157
	34,4%	11,5%	9,6%	14,6%	29,9%	100,0%
	36,0%	60,0%	60,0%	56,1%	61,8%	48,8%
	16,8%	5,6%	4,7%	7,1%	14,6%	48,8%
Toplam	150	30	25	41	76	322
	46,6%	9,3%	7,8%	12,7%	23,6%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	46,6%	9,3%	7,8%	12,7%	23,6%	100,0%

$\chi^2= 20,768$   $sd= ,008$   $p= ,008$

Bu bağlamda, sendikal konulardan ve sendikacılıktan anlamadığını ve sendikasına faydalı olamayacağını düşünen üyeler en çok Eğitim-Bir-Sen'de yer almaktadır. Ancak, Eğitim-Bir-Sen gerek kadın üye sayısı gerek erkek üye sayısı ile Türkiye'de en yetkili sendika olma özelliğine sahiptir. Ama örneklem grubundaki Eğitim-Bir-Sen'li kadınların hemen hemen yarısının sendikal konulardan anlamadığını ifade etmesi, onların neden bir sendikaya üye olduğu sorusunu akla getirmektedir. Bunu takiben, Türk Eğitim-Sen'li ve Eğitim-Sen'li üyelerin de büyük

bir kısmı sendikal konulardan anlamadığını söyleyerek, sendikal bilinçlerinin eksik olduklarını, sendikalarına bir yarar sağlayamayacaklarını ve dolayısıyla kâğıt üzerinde birer üye olduklarını ifade etmektedir.

Benzer bir şekilde, İngiltere'de sendikalı kadınlar üzerinde yapılan araştırmaların sonuçları bu sonuçlarla örtüşmektedir. Bu çalışmaya göre, İngiltere'de sendikalı kadınların sendikal faaliyetlere katılmasını engelleyen nedenlerden biri de kadınların sendikal konularda kendilerine erkeklere nazaran daha az güven duymalarıdır. Bununla birlikte, sendikalı kadınlardaki nitelik düşüklüğü, sendikal konularda bilgi eksikliği ve sendikalı diğer üyelerin kullandıkları jargonlar kadın üyeleri sendikal faaliyetlerden uzaklaştırmaktadır (Rees, 1992:111-113).

**Tablo 90: Medeni Duruma Göre Kadın Üyelerin Sendikal Konulardan Anlamadığı İçin Sendikasına Faydalı Olamayacağını Düşünüp Düşünmemesi**

Medeni durumu	"Sendikal konulardan anlamadığım için sendikama faydalı olamayacağımı düşünüyorum."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Evli	124	25	17	34	45	245
	50,6%	10,2%	6,9%	13,9%	18,4%	100,0%
	82,7%	83,3%	68,0%	82,9%	59,2%	76,1%
	38,5%	7,8%	5,3%	10,6%	14,0%	76,1%
Bekar	24	4	3	6	19	56
	42,9%	7,1%	5,4%	10,7%	33,9%	100,0%
	16,0%	13,3%	12,0%	14,6%	25,0%	17,4%
	7,5%	1,2%	,9%	1,9%	5,9%	17,4%
Boşanmış/Eşi Ölmüş	2	0	2	1	12	17
	11,8%	,0%	11,8%	5,9%	70,6%	100,0%
	1,3%	,0%	8,0%	2,4%	15,8%	5,3%
	,6%	,0%	,6%	,3%	3,7%	5,3%
Ayrı Yaşıyor	0	1	3	0	0	4
	,0%	25,0%	75,0%	,0%	,0%	100,0%
	,0%	3,3%	12,0%	,0%	,0%	1,2%
	,0%	,3%	,9%	,0%	,0%	1,2%
Toplam	150	30	25	41	76	322
	46,6%	9,3%	7,8%	12,7%	23,6%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	46,6%	9,3%	7,8%	12,7%	23,6%	100,0%

$\chi^2= 58,500$   $sd= 12$   $p= ,000$

Tablo 90’da görüldüğü üzere, kadın üyelerin medeni durumu ile kadın üyelerin sendikal konulardan anlamadıkları için sendikasına faydalı olamayacağını düşünüp düşünmedikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, evli üyelerin % 60,8’i, bekâr üyelerin % 50’si, boşanmış ya da eşi ölmüş üyelerin % 11,8’i ve eşinden ayrı yaşayan üyelerin % 25’i sendikal konulardan anlamadıkları için çoğunlukla sendikasına faydalı olamayacağı görüşüne karşı çıkmaktadır.

Bununla birlikte, evli üyelerin % 32,3’ü, bekâr üyelerin % 44,6’sı, boşanmış ya da eşi ölmüş üyelerin % 76,5’i sendikal konulardan anlamadıkları için çoğunlukla sendikasına faydalı olamayacağını düşünmektedir. Sendikal konulardan anlamadığı için sendikasına faydalı olamayacağını söyleyen üyeler en çok boşanmış ya da eşi ölmüş grubunda yer almaktadır. Bu üyelerin, Türkiye toplumunun geleneksel ve tutucu yapısından kaynaklanan nedenlerle sendika ortamlarından uzak durdukları, dolayısıyla sendikal takip konusunda zorlandıkları söylenebilir. O nedenle, kadınların sendikal konulardan anlamadığı gibi yaygın bir yanlış kadınlarca da benimsenmiş olabilir.

Tablo 91’de görüldüğü üzere, kadın üyelerin sendikal üyelik süreleri ile kadın üyelerin, sendikal konulardan anlamadıkları için sendikaya faydalı olamayacaklarını düşünüp düşünmediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Tablo 91’e göre, 1 yıldan az süredir üye olan kadınların % 39,5’i, 1-3 yıldır üye olanların % 47,7’si, 4-6 yıldır üye olanların % 26’sı, 6-10 yıldır üye olanların % 13,5’i ve 11 yıldan fazla süredir üye olanların % 21,7’si sendikal konulardan anlamadıkları için sendikaya faydalı olamayacaklarını düşünmektedir.

Ancak, 1 yıldan az süredir üye olan kadınların % 50’si, 1-3 yıldır üye olanların % 44,4’ü, 4-6 yıldır üye olanların % 72’si, 6-10 yıldır üye olanların % 78,4’ü ve 11 yıldan fazla süredir üye olanların % 69,5’i sendikal konulardan anlamadıklarını ve dolayısıyla sendikaya faydalı olabileceklerini söylemektedir. Sendikasına faydalı olabileceğini söyleyen üyeler en fazla 6-10 yıldır ve 4-6 yıldır üye olanlar arasında yer almaktadır. Buradan hareketle, sendikal üyelik süresinin artmasının sendikal bilincin gelişmesine ve sendikaya daha faydalı olmaya katkı sunduğu söylenebilir.



**Tablo 91:** Sendikal Üyelik Süresine Göre Kadın Üyelerin Sendikal Konulardan Anlamadığı İçin Sendikasına Faydalı Olamayacağını Düşünüp Düşünmemesi

Sendikal Üyelik Süresi	"Sendikal konulardan anlamadığım için sendikama faydalı olmayacağını düşünüyorum."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
1 Yıdan az	37	6	9	8	26	86
	43,0%	7,0%	10,5%	9,3%	30,2%	100,0%
	24,7%	20,0%	36,0%	19,5%	34,2%	26,7%
	11,5%	1,9%	2,8%	2,5%	8,1%	26,7%
1-3 Yıl	46	10	10	21	39	126
	36,5%	7,9%	7,9%	16,7%	31,0%	100,0%
	30,7%	33,3%	40,0%	51,2%	51,3%	39,1%
	14,3%	3,1%	3,1%	6,5%	12,1%	39,1%
4-6 Yıl	28	8	1	5	8	50
	56,0%	16,0%	2,0%	10,0%	16,0%	100,0%
	18,7%	26,7%	4,0%	12,2%	10,5%	15,5%
	8,7%	2,5%	,3%	1,6%	2,5%	15,5%
6-10 Yıl	24	5	3	4	1	37
	64,9%	13,5%	8,1%	10,8%	2,7%	100,0%
	16,0%	16,7%	12,0%	9,8%	1,3%	11,5%
	7,5%	1,6%	,9%	1,2%	,3%	11,5%
11+	15	1	2	3	2	23
	65,2%	4,3%	8,7%	13,0%	8,7%	100,0%
	10,0%	3,3%	8,0%	7,3%	2,6%	7,1%
	4,7%	,3%	,6%	,9%	,6%	7,1%
Toplam	150	30	25	41	76	322
	46,6%	9,3%	7,8%	12,7%	23,6%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	46,6%	9,3%	7,8%	12,7%	23,6%	100,0%

$\chi^2 = 33,205$   $sd = 16$   $p = ,007$

Yine Tablo 92’de görüldüğü üzere, kadın üyelerin sendikaya nasıl üye olduğu ile sendikal konulardan anlamadığı için kadın üyelerin, sendikasına faydalı olmayacağını düşünüp düşünmedikleri arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Tablo 92'ye göre, kendi isteği ile üye olan kadınların % 76,7'si, eşi aracılığıyla üye olanların % 37,2'si, arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 48,2'si ve iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 33,9'u sendikal konulardan anlamadığı için sendikasına faydalı olamayacağı fikrine karşı çıkmaktadır.

**Tablo 92:** *Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Kadın Üyelerin Sendikal Konulardan Anlamadığı İçin Sendikasına Faydalı Olamayacağını Düşünüp Düşünmemesi*

Nasıl Üye Oldunuz	"Sendikal konulardan anlamadığım için sendikama faydalı olamayacağımı düşünüyorum."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Kendi İsteğimle Üye Oldum	84	18	3	17	11	133
	63,2%	13,5%	2,3%	12,8%	8,3%	100,0%
	56,0%	60,0%	12,0%	41,5%	14,5%	41,3%
	26,1%	5,6%	,9%	5,3%	3,4%	41,3%
Eşim Üye Olmamı Önerdi	16	0	4	6	17	43
	37,2%	,0%	9,3%	14,0%	39,5%	100,0%
	10,7%	,0%	16,0%	14,6%	22,4%	13,4%
	5,0%	,0%	1,2%	1,9%	5,3%	13,4%
Arkadaşlarım Üye Olmamı Önerdi	33	9	10	9	26	87
	37,9%	10,3%	11,5%	10,3%	29,9%	100,0%
	22,0%	30,0%	40,0%	22,0%	34,2%	27,0%
	10,2%	2,8%	3,1%	2,8%	8,1%	27,0%
İşyerinde İdareci Arkadaşlarım Önerdi	17	3	8	9	22	59
	28,8%	5,1%	13,6%	15,3%	37,3%	100,0%
	11,3%	10,0%	32,0%	22,0%	28,9%	18,3%
	5,3%	,9%	2,5%	2,8%	6,8%	18,3%
Toplam	150	30	25	41	76	322
	46,6%	9,3%	7,8%	12,7%	23,6%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	46,6%	9,3%	7,8%	12,7%	23,6%	100,0%

$\chi^2= 56,012$   $sd= 12$   $p= ,000$

Diğer taraftan, kendi isteği ile üye olan kadınların % 21,1'i, eşi aracılığıyla üye olanların % 53,5'i, arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 40,2'si ve iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 52,6'sı sendikal konulardan anlamadığı için sendikasına faydalı olamayacağını düşünmektedir. Bu sonuca göre, kendi isteği ile üye olanların sendikal bilincinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu, sendikal faaliyetlere katkı sunabileceğine daha fazla inandığı söylenebilir. Başkaları aracılığıyla üye olanların yarısı, hatta yarısından fazlası sendikal konulardan anlamadığı ve sendikasına faydalı olamayacağını bildiği halde üye olduğunu kabul etmektedir. Bu da elbette bir çelişki doğurmaktadır; çünkü sendikaya üye olmak aynı zamanda bir sendikal mücadeleyi ve bilinci gerektirir. Bu çerçeveden bakıldığında, hangi sendika olursa olsun, üye sayısını artırmak dışında sendikal bir kaygı taşımadığını söyleyebiliriz. Üye sayısını artırma amacıyla yola çıkan sendikaların, üyeleri bilinçlendirme gibi bir adım da atmadığı söylenebilir.

**Tablo 93: Sendikaya Göre Kadın Üyeler İçin Erkek Üyelerin Sendikal Katılımının Kadın Üyelerin Katılımından Çok Daha Önemli Olup Olmadığı**

Sendikanız	"Erkek üyelerin sendikal katılımı, kadın üyelerin katılımından çok daha önemlidir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	27	4	0	1	1	33
	81,8%	12,1%	,0%	3,0%	3,0%	100,0%
	14,1%	21,1%	,0%	4,8%	1,4%	10,2%
	8,4%	1,2%	,0%	,3%	,3%	10,2%
Türk Eğitim-Sen	91	5	6	10	20	132
	68,9%	3,8%	4,5%	7,6%	15,2%	100,0%
	47,6%	26,3%	33,3%	47,6%	27,4%	41,0%
	28,3%	1,6%	1,9%	3,1%	6,2%	41,0%
Eğitim-Bir-Sen	73	10	12	10	52	157
	46,5%	6,4%	7,6%	6,4%	33,1%	100,0%
	38,2%	52,6%	66,7%	47,6%	71,2%	48,8%
	22,7%	3,1%	3,7%	3,1%	16,1%	48,8%
Toplam	191	19	18	21	73	322
	59,3%	5,9%	5,6%	6,5%	22,7%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	59,3%	5,9%	5,6%	6,5%	22,7%	100,0%

$$x^2= 33,052 \text{ sd}= 8 \text{ p}= ,000$$

Tablo 93'te görüldüğü üzere, kadın üyelerin üye oldukları sendika ile kadın üyelerin, erkek üyelerin sendikal katılımının kadın üyelerin katılımından çok daha önemli bulup bulmadığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'li kadınların % 93,9'u, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 72,7'si ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 52,9'u erkek üyelerin sendikal katılımının kadın üyelerin katılımından daha önemli olmadığını söylemektedir.

Diğer taraftan, Eğitim-Sen'li kadınların % 6'sı, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 22,8'i ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 39,5'i erkek üyelerin sendikal katılımının kadın üyelerin katılımından daha önemli olduğunu düşünmektedir. Bu bağlamda, Eğitim-Bir-Sen'li ve Türk Eğitim-Sen'li üyelerin büyük bir kısmı, kendisi de bir sendika üyesi olduğu halde, erkek üyelerin sendikal katılımının daha önemli olduğunu düşünmektedir. Bunun nedeninin, daha önce de bahsedildiği üzere, sendikaların bilinçli üye kazanma değil, çok üye kazanma kaygısıyla ilgili olduğu söylenebilir.

Tablo 94'te görüldüğü gibi, kadın üyelerin medeni durumu ile kadın üyelerin, erkek üyelerin sendikal katılımının kadın üyelerin katılımından çok daha önemli bulup bulmadığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, evli üyelerin % 23,2'si, bekâr üyelerin % 41'i, boşanmış ya da eşi ölmüş üyelerin % 70,6'sı ve eşinden ayrı yaşayan üyelerin % 50'si erkek üyelerin sendikal katılımının kadın üyelerin katılımından daha önemli olduğunu düşünmektedir.

Bununla birlikte, evli üyelerin % 70,6'sı, bekâr üyelerin % 55,4'ü, boşanmış ya da eşi ölmüş üyelerin % 23,5'i ve eşinden ayrı yaşayan üyelerin % 50'si erkek üyelerin sendikal katılımını, kadın üyelerin katılımından daha önemli görmemektedir.

Evli üyelerin çok daha sorumluluk yüklendiği ve dolayısıyla gün içerisinde çok daha fazla yorulduğu düşünülmekteydi. Ancak tabloda görüldüğü üzere bekâr üyeler, evli üyelere göre, sendikal sorumluluğu erkek üyelere daha fazla yüklemiş görünmektedir. Bu sonuç, İngiltere'de yapılan bir araştırmanın sonuçlarıyla farklı özellikler göstermektedir. İngiltere'de hükümet ve yerel yönetim memurları sendikası olan NALGO hakkında yapılan çalışmaya göre, bu üyelerin % 53'ü kadındır. Bu

sendikada aktif olarak yer alan kadınların ya genç ya da ileri yaşta olduğu ve ya evli ya da bekâr ancak çocuksuz oldukları görülmüştür (Rees, 1992:105-106).

**Tablo 94:** *Medeni Duruma Göre Kadın Üyeler İçin Erkek Üyelerin Sendikal Katılımının Kadın Üyelerin Katılımından Çok Daha Önemli Olup Olmadığı*

Medeni Durumu	"Erkek üyelerin sendikal katılımı, kadın üyelerin katılımından çok daha önemlidir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Evli	157	16	15	15	42	245
	64,1%	6,5%	6,1%	6,1%	17,1%	100,0%
	82,2%	84,2%	83,3%	71,4%	57,5%	76,1%
	48,8%	5,0%	4,7%	4,7%	13,0%	76,1%
Bekâr	29	2	2	5	18	56
	51,8%	3,6%	3,6%	8,9%	32,1%	100,0%
	15,2%	10,5%	11,1%	23,8%	24,7%	17,4%
	9,0%	,6%	,6%	1,6%	5,6%	17,4%
Boşanmış/Eşi Ölmüş	3	1	1	0	12	17
	17,6%	5,9%	5,9%	,0%	70,6%	100,0%
	1,6%	5,3%	5,6%	,0%	16,4%	5,3%
	,9%	,3%	,3%	,0%	3,7%	5,3%
Ayrı Yaşıyor	2	0	0	1	1	4
	50,0%	,0%	,0%	25,0%	25,0%	100,0%
	1,0%	,0%	,0%	4,8%	1,4%	1,2%
	,6%	,0%	,0%	,3%	,3%	1,2%
Toplam	191	19	18	21	73	322
	59,3%	5,9%	5,6%	6,5%	22,7%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	59,3%	5,9%	5,6%	6,5%	22,7%	100,0%

$\chi^2= 34,688$   $sd= 12$   $p= ,001$

Tablo 95'te görüldüğü üzere, ev işlerinde kadın üyelere en çok yardım eden kişi ile anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, her ev işini kendi yapan kadınların % 41,2'si, ev işlerinde eşi yardımcı olanların % 23,4'ü, ev işlerinde kardeş(ler)i yardımcı olanların % 40'ı, ev işlerinde anne/babası yardımcı olanların % 21,7'si ve ev işlerinde aile dışından birinden yardım alanların % 20'si erkek üyelerin

sendikal katılımının, kadın üyelerin katılımından daha önemli olduğunu söylemektedir. Buna göre, ev işleri konusunda eşten, anne-babadan ve aile dışından birinden yardım alanların erkek üyelerin sendikal katılımını diğerlerine göre daha az önemli görmektedir. Ancak ev işini kendi yapanlar ve kardeşten yardım alanlar, ki tüm kontrolü kardeşine vermediği ve ev işlerinde kardeşin yanında olduğu söylenebilir, erkek üyelerin katılımını daha fazla önemsemektedir.

**Tablo 95: Ev İşlerinde Kadına En Çok Yardım Eden Kişiye Göre Kadın Üyeler İçin Erkek Üyelerin Sendikal Katılımının Kadın Üyelerin Katılımından Çok Daha Önemli Olup Olmadığı**

Ev İşlerine En Çok Yardım Eden Kişi	"Erkek üyelerin sendikal katılımı, kadın üyelerin katılımından çok daha önemlidir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Her işi kendim yaparım	59	6	5	4	45	119
	49,6%	5,0%	4,2%	3,4%	37,8%	100,0%
	30,9%	31,6%	27,8%	19,0%	61,6%	37,0%
Eşim	18,3%	1,9%	1,6%	1,2%	14,0%	37,0%
	91	9	8	11	22	141
	64,5%	6,4%	5,7%	7,8%	15,6%	100,0%
Kardeş(ler)im	47,6%	47,4%	44,4%	52,4%	30,1%	43,8%
	28,3%	2,8%	2,5%	3,4%	6,8%	43,8%
	2	0	1	0	2	5
Annem/Babam	40,0%	,0%	20,0%	,0%	40,0%	100,0%
	1,0%	,0%	5,6%	,0%	2,7%	1,6%
	,6%	,0%	,3%	,0%	,6%	1,6%
Çocuklarım	12	3	3	2	3	23
	52,2%	13,0%	13,0%	8,7%	13,0%	100,0%
	6,3%	15,8%	16,7%	9,5%	4,1%	7,1%
Diğer	3,7%	,9%	,9%	,6%	,9%	7,1%
	8	1	0	0	0	9
	88,9%	11,1%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Toplam	4,2%	5,3%	,0%	,0%	,0%	2,8%
	2,5%	,3%	,0%	,0%	,0%	2,8%
	19	0	1	4	1	25
Toplam	76,0%	,0%	4,0%	16,0%	4,0%	100,0%
	9,9%	,0%	5,6%	19,0%	1,4%	7,8%
	5,9%	,0%	,3%	1,2%	,3%	7,8%
Toplam	191	19	18	21	73	322
	59,3%	5,9%	5,6%	6,5%	22,7%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Toplam	59,3%	5,9%	5,6%	6,5%	22,7%	100,0%

$\chi^2= 44,444$   $sd= 20$   $p= ,001$

Bununla birlikte, her ev işini kendi yapan kadınların % 54,6'sı, ev işlerinde eşi yardımcı olanların % 70,9'u, ev işlerinde kardeş(ler)i yardımcı olanların % 40'ı, ev işlerinde anne/babası yardımcı olanların % 65,2'si, ev işlerinde çocukları yardımcı olanların % 100'ü ve ev işlerinde aile dışından birinden yardım alanların % 76'sı erkek üyelerin sendikal katılımının, kadın üyelerin katılımından çok daha önemli olduğunu düşünmemektedir.

**Tablo 96: Ev Alışverişini En Çok Yapan Kişiye Göre Kadın Üyeler İçin Erkek Üyelerin Sendikal Katılımının Kadın Üyelerin Katılımından Çok Daha Önemli Olup Olmadığı**

Ev Alışverişini En Çok Yapan Kişi	"Erkek üyelerin sendikal katılımı, kadın üyelerin katılımından çok daha önemlidir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Kendim	58	6	7	5	34	110
	52,7%	5,5%	6,4%	4,5%	30,9%	100,0%
	30,4%	31,6%	38,9%	23,8%	46,6%	34,2%
	18,0%	1,9%	2,2%	1,6%	10,6%	34,2%
Eşim	34	4	2	2	3	45
	75,6%	8,9%	4,4%	4,4%	6,7%	100,0%
	17,8%	21,1%	11,1%	9,5%	4,1%	14,0%
	10,6%	1,2%	,6%	,6%	,9%	14,0%
Eşim ve Ben	92	9	8	10	33	152
	60,5%	5,9%	5,3%	6,6%	21,7%	100,0%
	48,2%	47,4%	44,4%	47,6%	45,2%	47,2%
	28,6%	2,8%	2,5%	3,1%	10,2%	47,2%
Annem/Babam	6	0	1	1	3	11
	54,5%	,0%	9,1%	9,1%	27,3%	100,0%
	3,1%	,0%	5,6%	4,8%	4,1%	3,4%
	1,9%	,0%	,3%	,3%	,9%	3,4%
Kardeş(ler)im	0	0	0	1	0	1
	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	,0%	,0%	,0%	4,8%	,0%	,3%
	,0%	,0%	,0%	,3%	,0%	,3%
Diğer	1	0	0	2	0	3
	33,3%	,0%	,0%	66,7%	,0%	100,0%
	,5%	,0%	,0%	9,5%	,0%	,9%
	,3%	,0%	,0%	,6%	,0%	,9%
Toplam	191	19	18	21	73	322
	59,3%	5,9%	5,6%	6,5%	22,7%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	59,3%	5,9%	5,6%	6,5%	22,7%	100,0%

$$x^2= 46,696 \text{ sd}= 20 \text{ p}= ,001$$

Tablo 96'da da görüldüğü üzere, ev alışverişini en çok yapan kişi ile erkek üyelerin sendikal katılımının, kadın üyelerin katılımından daha önemli olup olmadığı düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, ev alışverişini en çok kendi yapan kadınların % 35,4'ü, ev alışverişini en çok eşi yapanların % 11,1'i, ev alışverişini en çok eşi ve kendisi yapanların % 28,3'ü, ev alışverişini en çok anne/babası yapanların % 36,4'ü, ev alışverişini kardeş(ler)i yapanların % 100'ü ve ev alışverişinde aile dışından birinden yardım alanların % 66,7'si erkek üyelerin sendikal katılımının, kadın üyelerin katılımından daha önemli olduğunu söylemektedir. Görüldüğü üzere, ev alışverişini sadece eşin üstlenmesi üyelerin sorumluluğunu azaltmaktadır ve bu üyeler, erkeklerin sendikal katılımını daha önemli görmemektedir. Ancak, kadınlar eşleriyle birlikte alışveriş yaptıklarında sorumluluk iki kişi üzerinde toplanmakta ve dolayısıyla kadının iş yükünü de artırmaktadır.

Bununla birlikte, ev alışverişini en çok kendi yapan kadınların % 58,2'si, ev alışverişini en çok eşi yapanların % 84,5'i, ev alışverişini en çok eşi ve kendisi yapanların % 66,4'ü, ev alışverişini en çok anne/babası yapanların % 54,5'i ve ev alışverişinde aile dışından birinden yardım alanların % 33,3'ü erkek üyelerin sendikal katılımının, kadın üyelerin katılımından çok daha önemli olduğunu kabul etmemektedir.

Tablo 97'de ise, çocuğun bakımı ve eğitimi ile en çok ilgilenen kişi ile erkek üyelerin sendikal katılımının kadın üyelerin katılımından çok daha önemli olup olmadığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, çocuğun bakımı ve eğitimi ile en çok kendi ilgilenenlerin % 60,8'i, çocuğun bakımı ve eğitimi ile en çok kendisi ve eşi ilgilenenlerin % 72,1'i, çocuğun bakımı ve eğitimi ile en çok anne/babası ilgilenenlerin % 33,3'ü ve çocuğun bakımı ve eğitimi konusunda en çok aile dışından yardım alanların % 100'ü erkek üyelerin sendikal katılımının kadın üyelerin katılımından daha önemli olmadığını düşünmektedir.



**Tablo 97: Çocuğun Bakımı ve Eğitimi İle En Çok İlgilenen Kişiye Göre Kadın Üyeler İçin Erkek Üyelerin Sendikal Katılımının Kadın Üyelerin Katılımından Çok Daha Önemli Olup Olmadığı**

Çocuğun Bakımı ve Eğitimi İle En Çok İlgilenen Kişi	"Erkek üyelerin sendikal katılımı, kadın üyelerin katılımından çok daha önemlidir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Kendim	51	5	4	6	26	92
	55,4%	5,4%	4,3%	6,5%	28,3%	100,0%
	35,4%	35,7%	30,8%	50,0%	49,1%	39,0%
	21,6%	2,1%	1,7%	2,5%	11,0%	39,0%
Eşim	0	0	2	0	0	2
	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	,0%	,0%	15,4%	,0%	,0%	,8%
	,0%	,0%	,8%	,0%	,0%	,8%
Eşim ve Ben	90	8	6	6	26	136
	66,2%	5,9%	4,4%	4,4%	19,1%	100,0%
	62,5%	57,1%	46,2%	50,0%	49,1%	57,6%
	38,1%	3,4%	2,5%	2,5%	11,0%	57,6%
Annem/Babam	1	0	1	0	1	3
	33,3%	,0%	33,3%	,0%	33,3%	100,0%
	,7%	,0%	7,7%	,0%	1,9%	1,3%
	,4%	,0%	,4%	,0%	,4%	1,3%
Diğer	2	1	0	0	0	3
	66,7%	33,3%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	1,4%	7,1%	,0%	,0%	,0%	1,3%
	,8%	,4%	,0%	,0%	,0%	1,3%
Toplam	144	14	13	12	53	236
	61,0%	5,9%	5,5%	5,1%	22,5%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	61,0%	5,9%	5,5%	5,1%	22,5%	100,0%

$\chi^2= 48,368$  sd= 16 p= ,000

Ancak, çocuğun bakımı ve eğitimi ile en çok kendi ilgilenenlerin % 4,3'ü, çocuğun bakımı ve eğitimi ile en çok eşi ilgilenenlerin % 100'ü, çocuğun bakımı ve eğitimi ile en çok kendisi ve eşi ilgilenenlerin % 4,4'ü ve çocuğun bakımı ve eğitimi

ile en çok anne/babası ilgilenenlerin % 33,3'ü erkek üyelerin sendikal katılımının kadın üyelerin katılımından daha önemli olup olmadığı konusunda bir fikre sahip değildir.

**Tablo 98:** *Sendikaya Göre Sendikanın Toplantı Saatlerinin Kadın Üyelerin Çoğunlukla Evde Olması Gereken Saatlere Denk Gelip Gelmediği*

Sendikanız	"Sendikamın toplantı saatleri çoğunlukla evde olmam gereken saatlere denk gelir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Eğitim-Sen	12	4	4	10	3	33
	36,4%	12,1%	12,1%	30,3%	9,1%	100,0%
	15,8%	14,3%	3,0%	20,4%	8,3%	10,3%
	3,7%	1,2%	1,2%	3,1%	,9%	10,3%
Türk Eğitim-Sen	34	13	46	19	19	131
	26,0%	9,9%	35,1%	14,5%	14,5%	100,0%
	44,7%	46,4%	34,8%	38,8%	52,8%	40,8%
	10,6%	4,0%	14,3%	5,9%	5,9%	40,8%
Eğitim-Bir-Sen	30	11	82	20	14	157
	19,1%	7,0%	52,2%	12,7%	8,9%	100,0%
	39,5%	39,3%	62,1%	40,8%	38,9%	48,9%
	9,3%	3,4%	25,5%	6,2%	4,4%	48,9%
Toplam	76	28	132	49	36	322
	23,7%	8,7%	41,1%	15,3%	11,2%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	23,7%	8,7%	41,1%	15,3%	11,2%	100,0%

$$x^2= 25,438 \text{ sd}= 8 \text{ p}= ,001$$

Tablo 98'de görüldüğü üzere, kadın üyelerin üye oldukları sendika ile sendika toplantılarının çoğunlukla kadın üyelerin evde olmaları gereken saatlere denk gelip gelmediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, Eğitim-Sen'li kadınların % 48,5'i, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 35,9'u ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 26,1'i sendika toplantılarının çoğunlukla kadın üyelerin evde olmaları gereken saatlere genellikle denk gelmediğini söylemektedir.

Ancak, Eğitim-Sen'li kadınların % 12,1'i, Türk Eğitim-Sen'li kadınların % 35,1'i ve Eğitim-Bir-Sen'li kadınların % 52,2'si sendika toplantılarının çoğunlukla kadın üyelerin evde olmaları gereken saatlere genellikle denk gelip gelmediği konusunda bir fikre sahip değildir. Dolayısıyla, bu gruptaki kadınların sendikaların toplantı saatlerinden haberdar olmadıkları ve daha önce bir toplantıya bile katılmadıkları söylenebilir. Toplantı saatleri konusundaki farkındalığın en az olduğu grup Eğitim-Bir-Sen'li üyelere oluşmaktadır. Örneklem grubundaki Eğitim-Bir-Sen'li üyelerin yarısından fazlasının, bunu takiben Türk Eğitim-Sen'li üyelerin yarısına yakınının ve Eğitim-Sen'li üyelerin bir kısmının toplantı saatlerinden haberdar olmamasının iki nedeni olabilir. Bu sendikalar ya düzenli toplantı yapmıyor ya da yapılacak toplantıları kadın üyelere haber vermiyor olabilirler. İkincisi, kadın üyeler haber verildiği halde sendika toplantıları ile ilgilenmiyor olabilirler.

Tablo 99'da görüldüğü üzere, kadın üyelerin medeni durumu ile sendikaların toplantı saatlerinin kadın üyelerin çoğunlukla evde olması gereken saatlere denk gelip gelmediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, evli üyelerin % 33,6'sı, bekâr üyelerin % 37,5'i, boşanmış ya da eşi ölmüş üyelerin % 5,9'u sendikaların toplantı saatlerinin kadın üyelerin çoğunlukla evde olması gereken saatlere denk gelmediğini söylemektedir.

Ancak, evli üyelerin % 36,9'u, bekâr üyelerin % 46,4'ü, boşanmış ya da eşi ölmüş üyelerin % 82,4'ü ve eşinden ayrı yaşayanların % 50'si sendikaların toplantı saatlerinin kadın üyelerin çoğunlukla evde olması gereken saatlere denk gelip gelmediği konusunda bir fikre sahip değildir. Beklenenin aksine, bekâr üyelerin evli üyelere göre toplantı saatleri konusunda daha bilinçsiz olduğu söylenebilir.

**Tablo 99: Medeni Duruma Göre Sendikanın Toplantı Saatlerinin Kadın Üyelerin Çoğunlukla Evde Olması Gereken Saatlere Denk Gelip Gelmediği**

Medeni Durumu	"Sendikamın toplantı saatleri çoğunlukla evde olmam gereken saatlere denk gelir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Evli	58	24	90	38	34	244
	23,8%	9,8%	36,9%	15,6%	13,9%	100,0%
	76,3%	85,7%	68,2%	77,6%	94,4%	76,0%
	18,1%	7,5%	28,0%	11,8%	10,6%	76,0%
Bekâr	18	3	26	7	2	56
	32,1%	5,4%	46,4%	12,5%	3,6%	100,0%
	23,7%	10,7%	19,7%	14,3%	5,6%	17,4%
	5,6%	,9%	8,1%	2,2%	,6%	17,4%
Boşanmış/Eşi Ölmüş	0	1	14	2	0	17
	,0%	5,9%	82,4%	11,8%	,0%	100,0%
	,0%	3,6%	10,6%	4,1%	,0%	5,3%
	,0%	,3%	4,4%	,6%	,0%	5,3%
Ayrı Yaşiyor	0	0	2	2	0	4
	,0%	,0%	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
	,0%	,0%	1,5%	4,1%	,0%	1,2%
	,0%	,0%	,6%	,6%	,0%	1,2%
Toplam	76	28	132	49	36	321
	23,7%	8,7%	41,1%	15,3%	11,2%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	23,7%	8,7%	41,1%	15,3%	11,2%	100,0%

$$x^2= 27,277 \text{ sd}= 12 \text{ p}= ,007$$

Tablo 100'de görüldüğü üzere, kadın üyelerin sahip olduğu çocuk sayısı ile sendikamın toplantı saatlerinin, kadın üyelerin çoğunlukla evde olması gereken saatlere denk gelip gelmediği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, çocuğu olmayan üyelerin % 38,5'i, 1 çocuğu olanların % 26,9'u, 2 çocuğu olanların % 34,4'ü ve 3'ten fazla çocuğu olanların % 12,5'i sendikamın toplantı saatlerinin, kadın üyelerin çoğunlukla evde olması gereken saatlere denk gelmediğini söylemektedir.

**Tablo 100: Çocuk Sayısına Göre Sendikanın Toplantı Saatlerinin Kadın Üyelerin Çoğunlukla Evde Olması Gereken Saatlere Denk Gelip Gelmediği**

Çocuk Sayısı	"Sendikamın toplantı saatleri çoğunlukla evde olmam gereken saatlere denk gelir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Yok	25	10	36	16	4	91
	27,5%	11,0%	39,6%	17,6%	4,4%	100,0%
	32,9%	35,7%	27,3%	32,7%	11,1%	28,3%
	7,8%	3,1%	11,2%	5,0%	1,2%	28,3%
1	19	5	31	19	15	89
	21,3%	5,6%	34,8%	21,3%	16,9%	100,0%
	25,0%	17,9%	23,5%	38,8%	41,7%	27,7%
	5,9%	1,6%	9,7%	5,9%	4,7%	27,7%
2	30	13	53	14	15	125
	24,0%	10,4%	42,4%	11,2%	12,0%	100,0%
	39,5%	46,4%	40,2%	28,6%	41,7%	38,9%
	9,3%	4,0%	16,5%	4,4%	4,7%	38,9%
3 +	2	0	12	0	2	16
	12,5%	,0%	75,0%	,0%	12,5%	100,0%
	2,6%	,0%	9,1%	,0%	5,6%	5,0%
	,6%	,0%	3,7%	,0%	,6%	5,0%
Toplam	76	28	132	49	36	321
	23,7%	8,7%	41,1%	15,3%	11,2%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	23,7%	8,7%	41,1%	15,3%	11,2%	100,0%

$\chi^2= 23,014$   $sd= 12$   $p= ,028$

Aslında bu sonuç Toksöz ve Sayılan'ın fikirlerinin aksi yönündedir. Çünkü Toksöz ve Sayılan'a göre (1994:441), kadınların evde olmadığı zamanlarda, ev işlerini kimin yapacağı ve çocuğa kimin bakacağı sorununu çözmesi gerekmektedir. Bunu çözmediği takdirde toplantı ve çalışmalara katılamamaktadır. Ancak bu tablonun sonuçlarında da görüldüğü üzere, kadınların toplantı saatleri konusunda fikir sahibi bile olmaması, kadınların böyle bir kaygısının olmadığını göstermektedir.

Ancak, çocuğu olmayan üyelerin % 39,6'sı, 1 çocuğu olanların % 34,8'i, 2 çocuğu olanların % 42,4'ü ve 3'ten fazla çocuğu olanların % 75'i sendikamın toplantı

saatlerinin, kadın üyelerin çoğunlukla evde olması gereken saatlere denk gelip gelmediği konusunda bir fikre sahip değildir. Dolayısıyla, bu gruptaki kadınların toplantılardan ve toplantı saatlerinden haberdar oldukları söylenemez. Çocuğu olmayan üyelerin, çocuğu olanlar kadar, toplantı saatleri konusunda bilinçsiz olduğu görülmektedir.

**Tablo 101:** *Sendikaya Nasıl Üye Olduğuna Göre Sendikanın Toplantı Saatlerinin Kadın Üyelerin Çoğunlukla Evde Olması Gereken Saatlere Denk Gelip Gelmediği*

Nasıl Üye Oldunuz	" Sendikamın toplantı saatleri çoğunlukla evde olmam gereken saatlere denk gelir."					Toplam
	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	
Kendi İsteğimle Üye Oldum	37	17	38	29	11	132
	28,0%	12,9%	28,8%	22,0%	8,3%	100,0%
	48,7%	60,7%	28,8%	59,2%	30,6%	41,1%
	11,5%	5,3%	11,8%	9,0%	3,4%	41,1%
Eşim Üye Olmamı Önerdi	5	4	24	3	7	43
	11,6%	9,3%	55,8%	7,0%	16,3%	100,0%
	6,6%	14,3%	18,2%	6,1%	19,4%	13,4%
	1,6%	1,2%	7,5%	,9%	2,2%	13,4%
Arkadaşlarım Üye Olmamı Önerdi	24	6	39	8	10	87
	27,6%	6,9%	44,8%	9,2%	11,5%	100,0%
	31,6%	21,4%	29,5%	16,3%	27,8%	27,1%
	7,5%	1,9%	12,1%	2,5%	3,1%	27,1%
İşyerinde İdareci Arkadaşlarım Önerdi	10	1	31	9	8	59
	16,9%	1,7%	52,5%	15,3%	13,6%	100,0%
	13,2%	3,6%	23,5%	18,4%	22,2%	18,4%
	3,1%	,3%	9,7%	2,8%	2,5%	18,4%
Toplam	76	28	132	49	36	321
	23,7%	8,7%	41,1%	15,3%	11,2%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	23,7%	8,7%	41,1%	15,3%	11,2%	100,0%

$\chi^2= 31,167$   $sd= 12$   $p= ,002$

Yukarıda Tablo 101'de görüldüğü üzere, kadın üyelerin sendikaya nasıl üye olduğu ile sendikanın toplantı saatlerinin çoğunlukla kadın üyelerin evde olmaları gereken saatlere denk gelip gelmediği arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Buna göre, kendi isteği ile üye olan kadınların % 40,9'u, eşi aracılığıyla üye olanların %

20,9'u, arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 34,5'i ve iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 18,6'sı sendikanın toplantı saatlerinin çoğunlukla evde olmaları gereken saatlere denk gelmediğini söylemektedir.

Ancak, kendi isteği ile üye olan kadınların % 28,8'i, eşi aracılığıyla üye olanların % 55,8'i, arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 44,8'i ve iş yerindeki idareci arkadaşları aracılığıyla üye olanların % 52,5'i sendikanın toplantı saatlerinin çoğunlukla evde olmaları gereken saatlere denk gelip gelmediği bilgisine sahip değildir. Bu bir anlamda, daha çok başkaları aracılığıyla üye olanların toplantı saatlerinden haberdar olmadığını ve onların toplantılara gitmediğini göstermektedir. Kendi isteği ile üye olanların büyük bir kısmı da toplantı saatlerinden haberdar değildir.

## SONUÇ

Toplumunu oluşturan farklı sosyal grupların kendi menfaatlerini korumak üzere bir araya gelerek örgütlenmeleri, amaçlarına ulaşmaları bakımından son derece önemlidir. Örgütlü toplum, aynı zamanda, demokratik toplum olarak da kabul edilmektedir. Bu konudaki yaygın görüş, kişiler ait oldukları sosyal gruplar etrafında örgütlenirlerse hem hak ve menfaatlerini daha iyi koruyacakları, hem de bunun, toplumu daha demokratik bir seviyeye ulaştıracağı yönündedir.

Sendikalarda birer sivil toplum örgütleri olarak bir taraftan, üyelerine daha insanca bir çalışma yaşamına ulaşma konusunda destek olurken, diğer taraftan, bunu başardıkları ölçüde toplumu demokratikleştirmektedir. Ancak, sendikacılık, tüm demokratikleşme araçlarında olduğu gibi, belli mücadele aşamalarından geçerek günümüzdeki düzeyine ulaşmıştır. Çünkü toplumların otoriterlik eğilimleri arttıkça, sendikal mücadelenin alanı azalmaktadır. Dolayısıyla, hem tarihsel süreç içinde hem de günümüzde, sendikacılığın nicel ve nitel özellikleri toplumdan topluma farklılık gösterebilmektedir.

Dünya ülkelerine bakıldığında, sendikalaşma uygulamalarının önce işçiler, sonra da memurlar (kamu görevlileri) arasında başladığı görülmektedir. Elbette ki, bunda sanayileşme düzeyi ve toplumların demokratik bir karaktere sahip olup olmadıkları temel belirleyici olmaktadır. Bununla ilişkili olarak kamu görevlilerinin sendika kurmaları Almanya’da 1840’ta, İngiltere’de 1871’de, Amerika’da 1890’da gerçekleşirken, bu, Türkiye’de ancak 2002’de mümkün olabilmektedir.

Genel olarak değerlendirilirse, Avrupa’da sendikacılık hareketinin işçi sınıfının kendi aralarında örgütlendikleri bir “sınıf hareketi” olduğunu söylemek mümkündür. Ancak, Amerika’da sendikacılık hareketinin yalnızca Amerika’ya özgü olduğu ve sınıf hareketinden uzak, daha faydacı bir anlayışın benimsendiği söylenebilir. Diğer taraftan, ülkelerin kendilerine özgü koşullarından kaynaklanan farklılıklara rağmen, sendikaların bazı ortak özelliklere sahip oldukları söylenebilir. Bunlar, ortak amaçlara sahip olma, serbestçe kurulabilme özelliği, devlet-siyasi partiler-ve diğer kuruluşlara karşı bağımsız olma gibi özelliklerdir. Aynı zamanda, işçi ve işveren sendikalarının birbirlerine karşı da bağımsız olmaları gerekmektedir. Buna ilaveten, sendikaların tüzüklerinin, yönetim ve işleyişlerinin demokratik



esaslara uygun olması gerektiği gibi; serbest irade ile kuruldukları ve devlete karşı bağımsız olma özelliklerinden dolayı sendikaların özel hukuk tüzel kişisi olarak varlık gösterdiği görülmektedir.

Sendikaların tüm bu ortak özelliklerinin yanı sıra, işçilerin işverenlere karşı kurdukları işçi sendikalarının, işverenlerin işçilere karşı kurdukları işveren sendikalarının ve kamu görevlilerinin devlete karşı kurdukları kamu görevlileri sendikaları gibi farklı sendika türleri bulunmaktadır. Ancak, kamu görevlilerinin uzun bir süre örgütlenme ihtiyacı hissetmemelerinden ötürü işçi sendikaları kadar etkili olamadıkları görülmektedir. Daha önce de ifade edildiği gibi, Avrupa ve Amerika'da kamu görevlileri sendikalarının 1800'lerin sonunda kurulduğu; Türkiye'de ise 2000'lerin başında kurulduğu bilinmektedir. Bununla birlikte, kamu görevlilerinin sahip oldukları sendikal haklar ülkelere göre farklılıklar göstermektedir. Bazı ülkelerde kamu görevlilerine grev, toplu görüşme ve toplu pazarlık gibi haklar sınırsız olarak tanınırken; bazı ülkelerde ise bu hakların bir kısmı kamu görevlilerine yasaklanmıştır. Ayrıca, Ekvator, Bolivya, Tayland, Nijerya gibi kamu görevlilerine sendika hakkı tanımayan ülkelerin de olduğu bilinmektedir. Türkiye'de ise kamu görevlileri sendika hakkına ve herhangi bir yaptırım gücü olmayan toplu görüşme hakkına sahipken, grev hakkına sahip değildir. 2012 yılında ise kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Ancak toplu sözleşme taraflarının, üye sayısı en yüksek konfederasyon ve sendikalara göre belirlenmesinin, gerçek bir toplu sözleşme hakkından uzak olduğunu söylemek mümkündür.

Kamu görevlilerinin sahip oldukları farklı hakların yanı sıra, dünyadaki sendikal hareketin farklı akımlardan etkilendiği açık olarak görülmektedir. Sanayi Devrimi'nin ilk olarak gerçekleştiği yer olan İngiltere'de, demokrasinin de eş zamanlı varlığı ile, muhafazakar ve reformist bir özelliğe sahip olan sendikacılık anlayışı benimsenmiştir. Sosyalist içeriğe sahip olan İngiliz sendikacılığı, zaman zaman sınıf hareketi temelinde sendikal mücadele verse de, devrimci bir çizgiye yöneltilmemiştir. Amerika Birleşik Devletleri'nde de muhafazakâr ve reformist bir özelliğe sahip, sadece Amerika'ya özgü, Amerikan sendikacılığı benimsenmektedir. Sınıf bilincinden uzak bir anlayışa sahip Amerikan sendikacılığı, partiler üstü bir politika izleyerek siyasal partilerden ve siyasal eylemlerden bağımsız hareket

etmektedir. İşkolu esasına göre değil de, işyeri esasına göre sendikal hareketin yürütüldüğü Amerikan sendikacılığında, yararçı bir anlayış ile ekonomik mücadele yolunun tercih edildiği söylenebilir. Bununla birlikte, muhafazakâr ve reformist anlayışı tercih eden Hıristiyan sendikacılığının ise Hıristiyanlık temelinde sendikal mücadele verdiği görülmektedir. Sözü geçen diğer sendikacılık anlayışlarında olduğu gibi, Hıristiyan sendikacılığında da sınıf hareketinin temel alınmadığı anlaşılmaktadır.

Sendikal mücadelede sınıf hareketinin temel alındığı ve devrimci ve enternasyonalist sendikacılık anlayışının hâkim olduğu iki sendikacılık hareketi olan Anarşizm ve Anarko-Sendikacılık ile Marxist-Leninist Sendikacılık dünya sendikal hareketinde önemli bir etkiye sahiptir. Küçük burjuvazi hareketi olarak ortaya çıkan Anarşizm ve sonrasında hiçbir otoriteyi tanımayan Anarko-Sendikacılık anlayışının; işçi sınıfını temel alan sosyalist bir toplum kurma hedefi olan Marxist-Leninist sendikacılıktan çok farklı bir çizgide olduğu açıkça görülmektedir.

Türkiye'deki sendikal örgütlenmelerin, daha önce de ifade edildiği gibi, diğer ülkelere göre çok daha geç başlamıştır. Osmanlı'nın son dönemlerinde başlayan sendikal hareketlere daha çok işçi örgütlenmeleri damgasını vururken; kamu görevlilerine sendika kurma hakkının tanınmadığı görülmektedir. Cumhuriyetin kurulması ile işçi örgütlenmeleri bir süre faaliyet gösterse de, çıkarılan Tatil-i Eşgal Yasası'yla tüm sendikal örgütlenmeler kapatılmıştır. Tek partili dönemde savunulan sınıfsız toplum anlayışı ve devletçilik ilkesi, sendikalaşma ve sendikalaşma bilincinin önüne geçmiştir. Çok partili dönemde sendikal örgütlenmeler hızlansa da, kurulan sendikaların daha çok partilerin güdümünde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. 1960 ve 1980 yılları arasında sendikal bilincin arttığı ve sendikalaşmanın hızlandığı görülürken; çıkarılan 1961 Anayasası ile birlikte sendikalaşmanın önündeki engellerin önemli bir kısmının kaldırıldığını; ancak, 1980 Askeri Darbesi ile sendikalaşmanın yasaklanması ve kurulmuş olan tüm sendikal örgütlerin kapatılması ile birlikte sendikal harekete darbe vurulduğunu söylemek mümkündür. 1900'lü yılların sonunun sendikal örgütlenmede önemli adımların atıldığı ve özellikle de kamu görevlilerinin örgütlenmeye başladığı yıllar olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Türkiye’de gerek işçi sendikaları gerekse kamu görevlileri sendikalarının ve bu sendikaların bağlı oldukları konfederasyonların, dünya sendikacılık hareketini etkileyen akımlardan bağımsız olmadıklarını söylemek mümkündür. Nitekim, partiler üstü bir politikayı tercih eden ve 1952 yılında kurulan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Amerikan sendikacılığından etkilenmiştir. Sınıf hareketinden uzak bir anlayışı benimseyen Türk-İş, Amerikan sendikacılığında olduğu gibi, ekonomik temelli bir sendikal hareket yürütmüştür. Diğer taraftan, İslam sendikacılığını benimseyen; ancak, Hıristiyan sendikacılığında olduğu gibi, din odaklı bir sendikacılık anlayışı yaratamayan ve 1976’da kurulan Hak İşçi Sendikaları ve Konfederasyonu da, Türk-İş gibi, sınıf hareketinden uzak bir sendikal mücadele yürütmektedir. Bununla birlikte Marxist-Leninist sendikacılık anlayışından etkilenen ve 1967’de kurulan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun sınıf hareketi temelinde sendikal mücadele yürüttüğü söylenebilir. Aynı şekilde, 1992’de kurulan Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu, 1995’te kurulan Memur Sendikaları Konfederasyonu ve 1995’te kurulan Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu sözü geçen işçi sendikaları konfederasyonları ile aynı özelliklere sahip bir şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Üç farklı ideolojiye sahip üç farklı işçi ve memur sendikaları konfederasyonunun kurulması gerçeğinden yola çıkıldığında, Türkiye’deki sendikaların ve bağlı oldukları konfederasyonların siyasi partilerden bağımsız oldukları söylenemez. Dolayısıyla Genel Sendika Teorisi’ne göre, Türkiye’deki sendikaların ve konfederasyonların siyasi partilerle olan ilişkileri “ara bağımlı” modele girmektedir; yani, Türkiye’deki sendikal örgütlenmelerin siyasi partilerle ya organik ilişki ya da yakın işbirliği içinde bulunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Elbette, sendikaların siyasi partilerle olan ilişkileri dönem dönem farklı özellikler göstermektedir. Bu bağlamda, I. Dönem diye adlandırılan ve 1946 ile 1960 yılları arasını kapsayan süreçte, sendikal örgütlenmelerin mevcut siyasal partilerin güdümünde oldukları görülebilmektedir. Dolayısıyla, bu örgütlenmelerin sınıf bilinci taşımadığını söylemek mümkündür. II. Dönem diye adlandırılan 1960 ile 1980 yılları arasındaki dönemde, 27 Mayıs Devrimi’nin yarattığı özgürlük ortamının, görece demokratik bir sendikacılık anlayışının önünü açtığı söylenebilir. Bu dönemi I. Dönemden ayıran en önemli farkın ise, sendikal örgütlenmelerin ideolojik

tavırlarının netleşmesi ve buna bağlı olarak siyasi partilerle olan ilişkilerin ideolojik görüşlere göre belirlenmesi olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim DİSK, MİSK ve Hak-İş bu dönemde kurulmuştur. III. Dönem diye adlandırılan 1980 ve sonrası dönemin, sendikal örgütlenmelerin faaliyetlerinin durdurulduğu, sendika yöneticilerine hapis cezası verildiği bir dönem olduğu açıkça görülmektedir. Özellikle bu dönemde, sendikal örgütlenmeler ile siyasi partiler arasındaki ilişkiler daha da netleşmiştir. Öyle ki, sendikal örgütlenmelerde yöneticilik konumunda olan bazı sendikacılar bu dönemde siyasi partilerden milletvekili seçilmişlerdir.

Aynı ilişkiyi eğitim sendikaları içerisinde de görmek mümkündür. İslamcı kimliği ile öne çıkan ve muhafazakâr özelliğe sahip Eğitim-Bir-Sen; milliyetçi ve muhafazakâr çizgide sendikal mücadele yürüten Türk Eğitim-Sen ve devrimci çizgide sınıf hareketi ile sendikal mücadele veren Eğitim-Sen Türkiye'nin en büyük üç eğitim sendikalarını oluşturmaktadır. Bu sendikaların önemli bir kısmını erkek üyeler oluştururken; bir kısmını da kadın üyeler oluşturmaktadır. Ancak sendikaların tüzüklerinde kadın üyelere dair maddelerin, yönetim düzeyinde de kadın temsiliyetinin yeterli olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bunun nedeninin, toplumsal cinsiyet kültürünün yarattığı ayrımcılığın, eğitim sendikalarına da yansımaları olduğu söylenebilir. Toplum tarafından belirlenen cinsiyet rollerinin, cinsiyete dayalı kalıp yargıların, önyargıların ve cinsiyet ayrımcılığının kadınlar üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin, sosyal yaşamda kadınların hayatını etkilediği ve bunun bir devamı olarak demokratik örgütler olan sendikalarda da bu etkinin görüldüğü söylenebilir.

Bu kapsamda, Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Sen'e üye olan kadın çalışanların Afyonkarahisar'da sendikal faaliyetlerine katılma düzeylerini belirlemek ve bu düzeyi belirleyen sosyo-ekonomik ve kültürel faktörleri saptayabilmek için sendikalı 322 kadın çalışan üzerinde bu araştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre, örneklem grubunun büyük çoğunluğu 31 ile 40 yaş arasında olup; genellikle kırsal kökenlidir. Yine, büyük çoğunluğu 4 yıllık fakülte mezunu olan üyelerin büyük bir kısmı evli ve çocukludur. Araştırmaya katılanların büyük kısmı ilköğretim kademesinde, MEB'e bağlı bir okulda en az 11 yıldır görev yapmaktadır.

Daha önce de belirtildiği gibi, sendikalarda düşük de olsa bir kadın örgütlenmesi mevcuttur. Ancak, sendikaya üye olan kadın çalışanların bu kez de sendikal gelişmeleri takip etme ve sendikal faaliyetlere katılma noktasında çekingen kaldıkları görülmüştür. Kadın çalışanların sendikal bilinç ve bağlılık düzeylerinin, sendika yönetimlerinin kadın çalışanlara karşı tavırları ve tutumlarının, sendika binalarının fiziksel durumları ile ortamlarının ve toplumsal cinsiyet kültürünün söz konusu çekingenliğe zemin hazırladığı saptanmıştır.

Çalışmamızın birinci varsayımı (her üç sendikada da, kadınların sendikal faaliyetlere katılım ve sendikal bağlılık düzeyleri düşüktür) araştırma bulgularıyla doğrulanmıştır. Bu bağlamda, Eğitim-Bir-Sen ve Türk Eğitim-Sen başta olmak üzere Eğitim-Sen'in üye profilinin yeni olduğu ve buna bağlı olarak, bu üyelerin beklenen sendikal niteliğe sahip olmadıkları görülmüştür. Eğitim-Bir-Sen'li üyelerin tamamına yakınının son üç yıl içerisinde üye olduğu, buna karşılık Eğitim-Sen'li üyelerin önemli bir kısmının eski üyelerden oluştuğu görülmüştür. Bununla birlikte, Eğitim-Sen'li üyelerin önemli bir kısmı da yeni üyelerden oluşmaktadır.

Sendikaların en temel fonksiyonlarından birinin çalışanların hak ve çıkarlarının korunması olduğu bilinmektedir. Ancak Türkiye'de, sendika üyesi olmanın en önemli nedeninin arkadaşlık ilişkileri olduğu bu araştırmanın temel bulguları arasındadır. Diğer bir ifadeyle, kadın üyelerin sendika üyeliği sendika bilincinden kaynaklanmamaktadır. Nitekim, Eğitim-Sen'in yarısından fazlası ve Türk Eğitim-Sen'in önemli bir kısmı siyasi ideolojisiyle örtüştüğü için üye olduklarını söylerken; Eğitim-Bir-Sen'li üyelerin çoğunluğunun arkadaş çevresi sebebiyle üye oldukları görülmüştür. Dolayısıyla, sendikalarda siyasi ideolojilerin ve arkadaş çevresinin sendika üyesi olma noktasında daha belirleyici olmakta, sendikaların hak ve çıkarları koruma işlevi arka planda kalmaktadır.

Afyonkarahisar'da en fazla kadın üyeye sahip olan Eğitim-Bir-Sen'de, kadın üyelerin yarısından fazlası sendika binasının yerini bilmemektedir. Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Sen'de ise, sendika binasının yerini bilenlerin çoğunlukta oluşu dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, Eğitim-Sen'de bu oran, Türk Eğitim-Sen'e göre belirgin ölçüde yüksektir. Kaldı ki, çoğunlukla arkadaş hatırıyla sendikaya üye olan kadınların, sendika binasının yerini bilmemeleri şaşırtıcı değildir.

Bu sonuç, her üç sendikaya üye olan kadınların, sendikal üyeliğin çalışma hayatındaki gerekliliğine inanma düzeyleri ile de örtüşmektedir. Buna göre, çalışma hayatında sendikal üyeliğin olması gerektiğine en fazla inananların Eğitim-Sen'li; bunu takiben Türk Eğitim-Sen'li ve Eğitim-Bir-Sen'li kadın üyeler olduğu görülmüştür. Sendika üyeliğinde arkadaş çevresinin belirleyici olduğu Eğitim-Bir-Sen'de, kadın üyelerin sendika üyeliğini daha az gerekli görmesi doğaldır.

Sendika üyesi olmak salt bir üyelikten ziyade, sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmayı, sendikaya dair gelişmeleri yazılı ve görsel basında takip etmeyi gerektirmektedir. Ancak bu üç sendika üyelerinin çoğunluğu yapılan çalışmalara, toplantılara, protesto ve eylemlere katılmadıkları, sendikanın resmi web sayfasını takip etmediklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, her üç sendikada da, sendikanın resmi web sayfasını takip edenlerin oranının diğer faaliyetlere göre daha fazla olduğu görülmüştür. Bu noktada, erişimin daha hızlı ve kolay sağlandığı internet ortamında sendikal gelişmeleri takip etmenin kadın üyelerce daha fazla tercih edilmesi, onların bu tür faaliyetlere katılmak için zaman ve zahmete girişmek istemedikleri yönünde değerlendirilebilir. Diğer taraftan, sendikal mücadele kapsamında basın açıklamaları ve protesto eylemleri, kadın üyeleri toplum içerisinde görünür kılan araçlardır. Demek ki, bu anlamda kadın üyeler görünür olmak istememekte, sendikasının adı ile etiketlenmekten kaçınmaktadırlar. Buna bağlı olarak, Afyonkarahisar'daki eğitim sendikalarında kadın üyeler bakımından katılımcı sendikacılık anlayışının olmadığı söylenebilir.

Benzer şekilde, her üç sendikada da kadınların çoğunluğunun sendika binalarına gitmedikleri görülmektedir. Ancak, kadın üyelerin daha az zamanını alan ve sendika binasına gitmesini gerektirmeyen sendika dergileri ve bültenleri gibi araçların daha fazla tercih edildiği söylenebilir. Nitekim Eğitim-Bir-Sen'li üyeler dışında diğer üyelerin, sendikaların yayınladığı dergi ve bültenleri çoğunlukla takip ettiği görülmektedir. Bu durumun, kadınları ev içerisinde bekleyen sorumlulukların bir sonucu olarak görülebileceği söylenebilir.

Arkadaşlarıyla sendikacılık hakkında konuşup gündemi değerlendiren, sendikasını gerektiğinde eleştiren kadın üyelerin oranı Eğitim-Sen'de en yüksekken; Eğitim-Bir-Sen'de en düşüktür. Kadın üyeler, hem sendikal faaliyetleri, hem de

sendikal faaliyetler konusunda konuşup değerlendirme yapmayı erkek üyelere bırakmış görünmektedirler.

Buna paralel bir şekilde, iş yerlerinde sıkıntı yaşadıklarında sendikalarından en fazla yardım isteyenler Eğitim-Sen’li üyeler iken; en az yardım isteyenler Eğitim-Bir-Sen’li üyelerdir. Bu bağlamda, en fazla Eğitim-Sen, en az da Eğitim-Bir-Sen’li üyelerin, sendikaların çalışanların haklarını ve çıkarlarını koruma gibi bir işlevinden haberdar oldukları söylenebilir.

Genel olarak bakıldığında, bu bulgular çerçevesinde kadın çalışanların sendikal bilinç ve bağlılıkları ile sendikal faaliyetlere katılımının düşük olduğu açıkça görülebilmektedir.

Çalışmamızın ikinci varsayımı (sendika şube yönetimlerinin, kadın üyelerin sendikal faaliyetlerine yönelik tutum ve tavırları onların sendikal faaliyetlere katılım düzeyini etkiler) araştırma bulgularıyla kısmen doğrulanmıştır. Buna göre, söz konusu üç sendikanın Afyonkarahisar şubelerinde kadınların yönetim düzeyinde hemen hemen hiç temsil edilmediği görülmektedir. Hangi ideolojiye sahip olursa olsun, sendikaların yönetim kurullarında önemli boyutta bir kadın temsil sorunu olduğu saptanmıştır. Kadın üyelerin sendika yönetimlerinde temsil edilmemesi, kadın üyelerin sorunlarına çare olacak bir mekanizmanın eksikliğini de beraberinde getirmektedir. Kadın üyelerin iş yerlerinde yaşadıkları sıkıntıları en iyi dile getirecek olanın yine kadınlar olduğu gerçeğinden yola çıkıldığında, kadın üyelerin erkek üyeler ile eşit oranda sendika yönetimlerinde bulunması gerekmektedir. Ancak, sendikaların bir kısmı, yönetimde göstermelik olarak bir kadın yönetici bulundurmakta; bu kadınlar da genellikle sekreterlik ya da kadın kolları birimlerinde çalışmaktadırlar.

Araştırma kapsamımızdaki sendikalarda kadın temsili sorunu olduğu öne çıksa da, kadın üyeler kendilerinin aktif sendikal katılımının sendikaları için önemli olduğunu ifade etmektedirler. Diğer taraftan, yükseköğretimde çalışan üyelerin, başkaları aracılığıyla üye olanların ve üyelik süresi nispeten kısa olanların aktif kadın katılımının sendikalar için önemli olup olmadığı konusunda diğerlerine göre farkındalık düzeyinin daha düşük olduğu görülmüştür. Ancak yükseköğretimde çalışan üyelerin çalıştıkları kurum itibari ile diğer çalışanlardan daha farklı

koşullarda çalıştıkları göz önüne alındığında, bu durum daha anlaşılır olacaktır. Çünkü üniversitelerin yapısının ve işleyişinin diğer kurumlara nazaran daha hiyerarşik bir yapıda olduğu söylenebilir.

Eğitim-Sen'li üyelerin dörtte üçü, kadınların fikirlerinin sendika tarafından dikkate alındığını belirtirken, dörtte biri bu fikre katılmamışlardır. Ancak, Türk Eğitim-Sen'li üyelerin önemli bir kısmı ile Eğitim-Bir-Sen'in bir kısmı, fikirlerinin sendikalar tarafından dikkate alındığını söylemiş olsa da, bu iki sendikada azımsanmayacak oranda kadın üye, konu hakkında fikir sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu, onların farkındalık düzeylerinin düşük olduğunu akla getirmektedir.

Sendikal üyelik süreleri kısaldıkça, kadınların fikirlerinin dikkate alınıp alınmadığı konusundaki farkındalık da önemli ölçüde azalmaktadır. Bu bağlamda, yeni üyeleri sendikalara kazandırma ve sendikal bilinci kazandırma sürecinde sendika şubelerine daha fazla sorumluluk düştüğü söylenebilir.

Sendikal üyeliğin nedeninin hak ve çıkarlarının o sendika tarafından daha iyi korunacağına duyulan inanç olduğunu söyleyenlerle ideolojik nedenlerle üye olduklarını söyleyen kadın üyelerin fikirlerinin sendikası tarafından önemsendiğini düşünmeleri, diğer üyelik nedenlerine göre, daha yüksek bulunmuştur.

Her üç sendikada da kadın üyeler, sendika yönetimleri tarafından kadın üyelerin sendika binalarına gitmelerinin çok da gerekli görülmediğini düşünmektedirler. Ancak, böyle düşünen kadın üyelerin oranı Eğitim-Bir-Sen ve Türk Eğitim-Sen'de daha yüksek iken, Eğitim-Sen'de en düşüktür. Bu bağlamda, her üç sendika için de sendikacılığın çoğunlukla erkek işi olarak görüldüğü gibi bir sonuca ulaşılabilir. Oysa sendikalar, üye sayılarını artırmak ve yetkili sendika olmak için kadınların üyeliklerine ihtiyaç duymaktadırlar. Bununla birlikte, form üzerinde kalan üyeliğin bir anlam ifade etmediği ve kadın üyelerin, sendika binalarına giderek sendikal faaliyetlere katılmalarının toplumun demokratikleşmesi bakımından önem taşıdığı açıktır. Ancak, bu araştırmanın örneklem grubundaki kadın üyelerin sendikalarına bahsedilen katkıyı sunamadıkları da açıktır.



Bununla birlikte, beklenilenin aksine, en çok eşinden ayrı yaşayan ve evli üyeler, sendikaların kendilerinin sendika binasına gitmelerini gerekli gördüklerini ifade etmektedir. Dolayısıyla, üyelerin medeni durumunun ve bunun üyelere yüklediği sorumlulukların, kadınların sendika binalarına gitmelerini çok da etkilemediği görülmüştür.

Sözü geçen bulgulara paralel olarak, Eğitim-Sen’li kadınların büyük çoğunluğu, toplantı saatlerinin belirlenmesi aşamasında kadın üyelerin de dikkate alındığını düşünmektedir. Ancak yine de, Eğitim-Sen’li üyelerin bir kısmının, bu konuda fikir sunmadığı gerçeğinden yola çıkıldığında, toplantı saatlerinden haberdar olmadığı söylenebilir. Buna benzer bir şekilde, Eğitim-Bir-Sen’li ve Türk Eğitim-Sen’li üyelerin de büyük bir çoğunluğunun toplantı saatlerinden haberleri olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte, toplantı saatlerinden haberdar olma oranı sendikal üyelik süreleri arttıkça, artış göstermektedir. Yani, üyelik süresi uzadıkça sendikal bağlılık ve bu konudaki farkındalık da artmaktadır.

Sendikaların, hem çalışma hayatlarında işverenlere karşı hem de toplum içerisinde hükümetin yanlış politikalarına karşı üyelerinin haklarını korumakla yükümlü oldukları bilinmektedir. Haklarının korunduğunu söyleyen kadın üyeler Eğitim-Sen’de en fazla iken; bu oran, Eğitim-Bir-Sen’li üyeler arasında yarıya düşmektedir. Kendi haklarının korunup korunmadığı noktasında farkındalık düzeyi daha düşük olan Eğitim-Bir-Sen ve Türk Eğitim-Sen’li üyelerin ne amaçla sendika üyesi oldukları sorusu akla gelmektedir. Ancak, paradoksal biçimde, her üç sendikada da kadın üyelerin çoğunluğu sendikaları tarafından önemsendiklerini ifade etmişlerdir. Üye olmak dışında, sendikayla pek ilişkisi olmayan kadın üyelerin bu algısının nedeni, ayrıca araştırılabilir.

Üyelerin önemli bir kısmı sendikalarının kendilerini ziyaret etmemelerinden ve sorunlarının takipçisi olmadıklarından rahatsızlık duymaktadır. Dolayısıyla, her üç sendikanın, üyelerini işyerlerinde ziyaret etme ve sorunları ile ilgilenme konusunda geri planda kaldıkları söylenebilir.

Çalışmamızın üçüncü varsayımı da (sendika binalarının kadın üyelerin vakit geçirmesi bakımından uygun özellikte olmayışı onların sendikal katılımını olumsuz etkiler) kısmen doğrulanmıştır.

Buna göre, her üç sendikaya üye olanların önemli bir kısmı sendika binalarında kadınlar için ayrı bir oda olması gerektiğini düşünmektedir. Buna bağlı olarak, bu sendikaların Afyonkarahisar şubelerinin fiziksel ortamlarıyla ilgili bazı sıkıntıların yaşandığı söylenebilir. Ayrıca, kadınlar için ayrı bir oda isteyen üyelerin bu isteği muhafazakar düşünce ile ilişkilendirilebilir. Nitekim, kadın üyelere ayrı oda isteyenlerin oranı Eğitim-Bir-Sen’de en fazladır. Ancak burada gözden kaçırılmaması gereken diğer bir husus da şudur: Türk Eğitim-Sen’li ve Eğitim-Bir-Sen’li üyelerin önemli bir kısmı, sendika binalarının fiziksel durumu konusunda fikir sunmamışlardır. Sendika binasının yerini bilmeyenlerin oranları ile karşılaştırıldığında, bu üyelerin sendika binasına gitmeme nedenlerinin doğrudan sendika binasının fiziksel koşulları olduğunu söylemek güç olmaktadır.

Bununla birlikte, üyelerin medeni hallerinin, sendika binasının fiziksel durumu konusundaki düşüncelerini çok da etkilemediği görülmüştür. Çünkü diğerlerine oranla, en fazla evli üyeler kendileri için ayrı oda istemektedirler. Ancak bu, geri kalanın tamamının ayrı oda istemediği anlamına gelmemektedir. Aksine, evli üyelerin önemli bir kısmı bu konuda fikir sunmamaktadır. Aynı durum, bekâr, boşanmış ya da eşinden ayrı yaşayan kadın üyelere de gözlenmektedir. Dolayısıyla, bu konuda fikir sunmayan bu üyelerin, zaten sendika binalarına gitmedikleri sonucu çıkarılabilir. Bu bağlamda, evli üyelerin bekâr üyelere göre ev içinde ve dışında daha fazla sorumluluğu olduğu ve bu yüzden onların bekâr üyeler kadar sendikal katılım sağlayamadığı düşüncesinin de kısmen ortadan kalktığı söylenebilir.

Kadın üyelerin üyelik sürelerinin ve bu üyelerin sendikalara neden ve nasıl üye olduklarının, sendika binasının fiziksel koşulları konusundaki farkındalığı da etkilediği düşünülebilir. Çünkü üyelik süreleri daha uzun olanların ve hak ve çıkarları doğrultusunda ya da ideolojik irade ile sendika üyesi olmayı tercih edenlerin, sendikayla olan bağlantılarının hem fiziksel hem de sendikal olarak daha çok sağlandığını söylemek mümkündür.

Bu araştırmanın bulgularına göre, sendika binalarının fiziksel koşulları, temiz olup olmaması, sendikada sigara içilip içilmemesi kadınların sendika binalarına gitmelerinde ve sendikal çalışmalara katılmalarında doğrudan engel oluşturmamaktadır. Çünkü, kadın üyelerin zaten önemli bir kısmı sendika binasının

yerini bilmediğini söylemişler ve oranın fiziksel koşulları hakkında fikir sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir.

Sendika binalarında erkek üyelerin yoğunlukta olmasının kadın üyeler için rahatsızlık oluşturabileceğini düşünenlerin oranının Eğitim-Sen’de en yüksek olduğu görülmüştür. Sol ve devrimci bir çizgiye sahip Eğitim-Sen’in diğer sendikalara göre daha az muhafazakar olabileceği düşünüldüğünde, çelişkili gibi görünen bu durumun aslında, Eğitim-Sen’li kadınların sendikaya daha sık gitmeleriyle alakalı olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü, diğer iki sendikada kadınlar zaten sendika binasına gitmedikleri için, erkek egemen ortamdan rahatsızlık duymaları da söz konusu değildir.

Sendika binalarındaki erkek yoğunluğu ile üyelerin medeni durumları arasında da doğrudan bir bağlantı bulunmadığını söylemek mümkündür. Elbette, sendikalardaki erkek yoğunluğunun, kendilerinin sendikal çalışmalara katılmalarını olumsuz etkilediğini söyleyenlerin oranı evli üyelerde en fazla olup bekar ve boşanmış olan kadınların çoğu bu konuda fikir sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir.

Sendika binalarının uzaklığının da, doğrudan olmasa da, kadın üyelerin sendikal çalışmalara katılımını engellediği söylenebilir. En çok da, Eğitim-Sen’li üyeler sendika binasının uzaklığının onların sendikaya gitmeleri için bir engel teşkil ettiğini söylemektedir. Diğer taraftan, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Bir-Sen’li üyeler için, sendika binasının uzak olmasının onlar için ne ifade ettiğinin çok da açık olmadığı söylenebilir. Çünkü söz konusu iki sendikadan pek çok üyenin, bu konuda fikir sunmayarak, sendika binasının konumu konusunda bilgi sahibi olmadıkları söylenebilir ki bu sonucun, sendika binasına zaten gitmediklerini söyleyen üyelerin verdikleri yanıtlarla da örtüştüğü görülebilmektedir.

Ülkemizde sendikacılık ve sendikal faaliyetler yaygın olarak erkek işi olarak görülmektedir. Buradan hareketle, toplumsal cinsiyet kültürünün kadınlarda oluşturduğu ev içi ve ev dışı sorumluluk algısının, kadın üyelerin sendikal faaliyetlerden uzaklaşmasına neden olduğu düşünülmektedir. Ancak çalışmamızın bu yöndeki dördüncü varsayımı (toplumsal cinsiyet kültürünün ataerkil niteliği, kadın üyelerin sendikal faaliyetlere zaman ayırmasını engeller) kısmen doğrulanmıştır. Benzer bir şekilde, bu üyelerin yarısından fazlası çocuğun bakımı ve eğitimi ile

eşiyile birlikte ilgilendiğini; önemli bir kısmının da sadece kendisinin ilgilendiğini belirtmişlerdir.

Daha önce de ifade edildiği gibi, kadın üyelerin tamamına yakını sadece sendika üyesidir. Ev içinde ve ev dışında yüklenilen sorumlulukların sadece kadına ya da kadınla birlikte eşine kaldığı göz önüne alındığında, sendikal faaliyetlerde bulunmanın kadınlar için zahmetli olduğu; böylece, sendikacılığın erkek işi olduğu algısının hem kadınlar hem de erkekler tarafından daha kolay kabullenildiği söylenebilir. Ancak yapılan araştırmada, bu düşüncenin çok dile getirilmediği görülmektedir. Öyle ki, örneklem grubunun çoğunluğu sendikacılığın cinsiyetinin olmadığına inanmaktadır. Ancak daha önce de ifade edildiği gibi, sendikal faaliyetlerin hemen hemen hiçbirinde yer almayan bu üyelerin sendikacılık anlayışlarının tekrar tanımlanması gerektiği söylenebilir.

Bununla birlikte, üyelerin medeni durumu, sendikacılığın kadın işi olduğu fikrini çok da etkilememektedir. Çünkü eşinden ayrı yaşayan ve evli olan üyeler, tüm sorumluluklarına rağmen, sendikacılığın erkek işi olduğu fikrine, bekâr ve eşinden boşanmış ya da eşi ölmüş üyelere göre, daha fazla karşı çıkmaktadırlar. Diğer taraftan, kadın üyelerin medeni durumu ile bu üyelerin sendika binasına gidip gitmedikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla, kadın üyelerin medeni durumunun, onların sendika binalarına gitmelerine engel olmadığını söyleyebiliriz. Bununla birlikte, evli olup da çocuğun eğitimi ve bakımı ile en çok kendi ilgilenen üyeler ile eşiyile bu görevi paylaşan üyeler arasında sendikacılığın erkek işi olduğu fikri konusunda çok büyük farklılıklar yer almamaktadır. Çünkü kadınlar çocuğun bakımı ve eğitimi konusundaki sorumlulukları eşlerine devretmeler bile, ev içindeki sorumlulukların hâlâ onları beklediği söylenebilir. Dolayısıyla, eşlerin, kadın üyelerin işlerini kolaylaştırdıklarını söylemek de doğru olmayacaktır.

Yine diğer sonuçlarla örtüşür nitelikte, arkadaşları, eşleri ve idarecileri aracılığıyla üye olan kadınların önemli bir kısmı sendikacılığın erkek işi olduğuna inanmaktadır. Bu üyelerin, arkadaşları ve eşleri tarafından üye olmalarına yardımcı olunduktan sonra, kendilerinden sendikal katılım beklenmeyen üyeler olduğunu söylemek mümkündür.

Ev işleri ve çocuk bakımı kadın üyelerin sendikal çalışma ve toplantılara katılmalarını doğrudan etkilememektedir. Çünkü evli üyelerin yaklaşık yarısı bunu bir neden olarak görmezken; bekâr, boşanmış, eşi ölmüş ya da eşinden ayrı yaşayan üyeler, evli üyelerden daha fazla oranda, sendikal çalışmalara katılmak için, ev işlerini ve çocuk bakımını bir neden olarak görmemektedir. Benzeri şekilde, üyelerin büyük bir çoğunluğu, çocuğu olsun ya da olmasın, sendikal çalışma ve toplantılara katılmamalarının nedenini doğrudan ev işleri ve çocuk bakımı olarak görmemektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere, kadınların gönüllü olarak sendikal işlerini erkek üyelere bıraktığını ve kadınların farkında olmadıkları “öğrenilmiş çaresizlikle” (Toksöz, 1994:442) bunu yaptıklarını söyleyebiliriz. Gözden kaçırılmaması gereken diğer bir nokta ise, kadın üyelerin sahip oldukları çocuk sayıları ile sendikanın toplantı ve çalışmalarına düzenli olarak katılıp katılmadığı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunamamış olmasıdır.

Kendi isteğiyle ya da başkaları aracılığıyla üye olan kadınların büyük kısmı, sendikalarda kadın sayısının azlığını, onların kendilerini yalnız hissetmesine ve bu yüzden sendikal faaliyetlere katılmalarına engel olarak görmemektedir. Bir anlamda, bunu engel olarak görmeyen üyelerin sendikaya gidip gelme gibi bir kaygısının olmadığı söylenebilir. Buna ek olarak, sendikaya gelen kadın sayısının azlığının kendisini yalnız hissetmesine ve dolayısıyla sendikal faaliyetlere katılmasına engel olduğunu düşünen üyeler ise, en az dört yıllık üyelere sahiptir. Dolayısıyla, sendikal üyelik süresinin sendikal bağlılığı ve sendikal beklentileri arttırdığı söylenebilir.

Türkiye'nin en büyük sendikası olan Eğitim-Bir-Sen'de, araştırmaya katılan kadın üyelerin yarısına yakını, Türk Eğitim-Sen'li ve Eğitim-Sen'lilerin bir kısmı sendikal konulardan ve sendikacılıktan anlamadıkları için sendikasına faydalı olamayacaklarını düşünmektedir. Yine benzer şekilde, bu üyeler, erkek üyelerin katılımını kendilerinkinden daha önemli görmektedir. Genel olarak bakıldığında, sendikal faaliyetler ve çalışmalar konusunda kadın üyelerde bir özgüven eksikliğinin olduğu söylenebilir. Toksöz'ün de belirttiği gibi (1994:442), kadınlar doğdukları andan itibaren ileride iyi bir anne ve eş olmak için yetiştirilmişlerdir. Ev ve aile içerisinde üstlerine düşen sorumluluklar onların, geleneksel anne ve eş rolünden çıkmasına engel olabilmekte; dolayısıyla, sendikal çalışmalara katılmak onlar için

fazladan emek ve zaman anlamına gelebilmektedir. Yani, kadınlar sendikal konulardan anlamadıklarını düşünerek ve erkeklerin katılımını yeterli görerek bir yanılığa düşmekte ve kendilerini ev ve aile içi işlerden sorumlu taraf olarak görmeye devam etmektedir.

Daha önce de söylediğimiz gibi, kendisine sadece eş ve anne rolü biçilen kadın üyelerin, sendikal gelişmeleri ve çalışmalarını düzenli olarak takip edememesinden dolayı sendikal bilinç düzeyinin, erkek üyelere oranla daha düşük olduğunu söylemek mümkündür. Ancak, söz konusu sendikal bilinç düzeyindeki düşüklüğün doğuştanmış gibi algılanması da doğru değildir. Kadın üyelerin sendika çevresinden, toplumun kadına sunduğu cinsiyetçi rollerden kaynaklanan nedenlerle, uzak kalması ya da bu gerekçenin arkasına sığınıp kendini bilinçli olarak bu çevreden uzaklaştırması kadın üyelerin sendikacılıktan anlamadığı algısının oluşmasına neden olabilmektedir. Bir anlamda, erkek sosyal çevrede, kadın ise ev içerisinde yaşamına devam etmektedir. Dolayısıyla, tüm bu etkenlerin kadını erkeğin alanı olarak kabullenilen sendika ortamından uzaklaştırdığından ve iki farklı cinsiyete göre inşa edilen iki alanın varlığından söz edilebilir. Bu alanlar, kadına özgü kabul edilen özel alan ile erkeğe özgü kabul edilen kamusal alandır.

Diğer bir sonuca göre, bekâr üyeler, evli üyelere kıyasla, erkek üyelerin sendikal konulardan daha iyi anladıklarını düşünmektedir. Burada, evli olan kadın üyelerin eşleri ile sendikal paylaşımlar da bulunduğu; böylece, bu paylaşımda bulunmayan diğer üyelere kıyasla, evli üyelerin sendikal bilincinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, başkaları aracılığıyla üye olan kadınların büyük çoğunluğu, sendikal konulardan anlamadığı için sendikasına faydalı olamayacaklarını düşünmektedir. Bu bağlamda, iş yerlerinde yaygın olarak görülen üyelik formu ile üye yapma yönteminin sendikalardaki üye niteliğinde olumsuz değişikliklere sebep olduğu söylenebilir.

Erkek üyelerin sendikal katılımının kadınlarınkinden daha önemli olduğu fikrine karşı çıkanların oranı, evle ilgili alışverişin sadece eşi tarafından yapıldığını söyleyen kadın üyelere en fazladır. Dolayısıyla, eşlerin evle ilgili alışverişini üstlenmesi durumunda kadınlar fazladan zaman kazanabilmektedir.

Sendikaların belirledikleri toplantı saatlerinin, kadınların sendikal katılımını engellemediği de görülmektedir. Çünkü Eğitim-Sen ve Türk Eğitim-Sen'li üyelerin birçoğu toplantı saatlerinin, kadınların evde olmaları gereken saate denk gelmediğini savunmaktadır. Buna göre, bu üyelerin sendikal çalışmalara katılmamasının nedeninin toplantı saatlerinin kadınların evde olması gereken saatlere denk geldiği yönündeki düşünce geçerliliğini yitirmektedir. Ancak, burada belirtilmesi gereken önemli bir nokta, Eğitim-Bir-Sen'li üyelerin yarısından fazlasının ve Eğitim-Sen ve Türk Eğitim-Sen'li üyelerin önemli bir kısmının, toplantı saatlerinin kadınların evde olmaları gereken saatlere denk gelip gelmediği konusunda bilgi sahibi olmamasıdır. Bu durumda, başta Eğitim-Bir-Sen olmak üzere diğer sendika yönetimleri tarafından kadın üyelere toplantı saatlerinin bildirilmiyor olması gibi bir algı oluşabileceği gibi; bu sendikaların sendikal mücadelede üye toplantısı yapmayı bir araç olarak görmedikleri de söylenebilir. Bununla birlikte, bekâr üyelerin, evli üyelere kıyasla, toplantı saatleri konusundaki farkındalık düzeyi daha düşüktür. Çocuğu olmayan üyeler ise, çocuğu olan üyeler gibi, toplantı saatleri konusunda bilgi sahibi değildir. Yani, medeni durumun ve çocuk sahibi olmanın, kadınların, sendika toplantılarına katılmalarını doğrudan etkilemediğini söylemek mümkündür.

Sonuç olarak, kadın üyelerin sendikal faaliyetlere katılım düzeyinin düşük olmasının altında yatan en büyük nedenin mevcut sendikal ilgisizlik ve buna bağlı olarak sendikal bilinçsizlik olduğu söylenebilir. Geleneksel değer yargıları ve sendikacılığın erkek işi olduğu algısı, kadın üyelerin sendikalardan uzak kalmasına sebep olabilmektedir. Öte yandan, kadınlar çalışma hayatına atılmış olsalar bile, genel olarak kimliklerinin geleneksel ev kadınlığı ve annelik rolleri ile belirlendiği; dolayısıyla, kadın üyelerin, çalışma yaşamının kadın üyelere sunduğu zorunluluklar ile ev kadını, anne ve eş olmanın gerekleri arasında, çelişkiler yaşadıklarını söylemek mümkündür.

Tamamen olmasa da, sendika yönetimlerinin kadın üyelere karşı tutumlarının, sendika binalarının içinde buldukları fiziksel koşulların ve toplumsal cinsiyet kültürünün kadınlar üzerindeki etkisinin kadın üyelerin sendikal faaliyetlere katılım düzeyinin düşük olmasına sebep olduğu söylenebilir. Ancak hepsinden öte, sendikal bilincin düşük ve sendikal mücadelenin istenen düzeye gelemediği

Türkiye’de, bebeklikten itibaren belli cinsiyet rolleri ile yetiştirilen kadınların sendikal faaliyetlere ilgisiz kalmasının kaçınılmaz bir sonuç olduğu açıktır.



## KAYNAKÇA

- Acar, A.C. (1992). *Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Personel Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Adıyaman, S. (1977). Türk-İş ve Siyaset, *Düşünce Dergisi*, Sayı.16, 27-28.
- Akçaylı, N. (1983). *Sendika Teorisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Alican, Ayşe. (2007). Kamu Memur Sendikalarında Çalışan Yönetici Kadınlar (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Arıcı, K. (1995). Bir Sosyal Güvenlik Kurumu Olarak Ahilik, *Karınca Dergisi*, Sayı.61, 3-5.
- Ayaz, N. (1993). Kamu Çalışanları Sendikacılığı, *Türk İdare Dergisi*, Sayı.398, 125-134.
- Bakunin, M. A. (2006). *Devlet ve Anarşi*, (Murat Uyurlak çev.). İstanbul: Agora Kitaplığı Yayınları.
- Başkaya, F. (1995). *Az gelişmişliğin Sürekliliği*, Ankara: İmge Yayınları.
- Bayer, İ. (1983). *Gereçleriyle Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu*, Ankara: Başbakanlık Basımevi.
- Berksun, A. ve Eşmelioğlu, İ. (1989). *Açıklamalı, Gereççeli, İctihatlı Sendikalar Kanunu*, Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Bhasin, K. (2003). *Toplumsal Cinsiyet-Bize Yüklenen Roller*, (A. Coşkun çev.). İstanbul: Kadav Yayınevi.
- Can H., Akgün A. ve Kavuncubaşı Ş. (1995). *Personel Yönetimi*, Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Carr, E. H. (1969). *The Bolshevik Revolution 1917-1923*, Londra: Penguin Books.
- Çamur, D. (2008), *Toplumsal Mücadeleler İçerisindeki Rollerini Bakımından Sendikalar ve Sivil Toplum Örgütleri*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Çaralan, İ. (1993). *Memur ve Memur Sendikaları*, İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Çeçen, A. (1970), *Sendikalizm*, Ankara: Şafak Matbaası.
- Çelik, N. (1979). *İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku I. Sendikalar*, İstanbul: Sermet Matbaası, Nihad Sayar Yayın ve Yardım Vakfı, No 306/533.
- Çelik, N. (1995). Hak-İş Dinamik, Atak ve Farklı, *Hak-İş*, Sayı.33, 25-28.
- Çelik, N. (1998). *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Cole, G. D. H. (1952). *A Short Story of the British Working-Class Movement, 1789-1947*, London: G. Allen, Unwin, Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Çubuk, A. (1986). *Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik*, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Deleon, D. (1960). *The Burning Question of Trade Unionism*, New York: New York Labor News Co., akt. Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Demir, Ö., Acar, M. (1993). *Sosyal Bilimler Sözlüğü*, İstanbul: Ağaç Yayıncılık.
- Demircioğlu, M. (1987). *Dünyada İşçi Sendikaları*, İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Demircioğlu, A. M. (1987). *Dünya'da İşçi Sendikaları*, İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Demircioğlu, M., Centel, T. (1999), *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Dereli, T. (1975). *Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi (Genel Olarak ve Türkiye'de)*, İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Dereli, T. (1996), "Amerikan Tipi Sendikacılık", *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt.1, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı.

- DİSK (1992). Disk ve Üye Sendikalar Genişletilmiş Organ Toplantısı, İstanbul.
- DİSK (1996). *Olağanüstü Genel Kurul Çalışma Raporu*, (26-28 Ocak), İstanbul.
- DİSK, (1977). DİSK'in Kuruluş Amaç ve İlkeleri, Dünü, Bugünü 10. Genel Kurul ve Tavrımız, *İşçi Hareketi Gazetesi*, İstanbul, Sayı.10, 5.
- DİSK, "Devlet Memurları Sıra Toplu Sözleşmede", *Disk-Ar Bülteni*. Kasım, 2012, <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=1480> (06.01.2012).
- DİSK, DİSK Tarihi, (b.t), <http://www.disk.org.tr/> (03.01.2012).
- Doğan, E. (2003). Sendikalar ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Siyaseti, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı.6, 19-43.
- Dökmen, Z. (2006). *Toplumsal Cinsiyet*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Eğitim-Bir-Sen, Eğitimciler Birliği Sendikası Tüzüğü, 02-03.02.2008, <http://www.egitimbirsen.org.tr/yayinlarimiz/189-egitimbirsen.org.tr-189.pdf> (erişim: 28.12.2012).
- Eğitim-Bir-Sen, 81 İlde Alanlara Çıkararak "Başörtüsüne Özgürlük" İstedik, 10.12.2012, [http://www.egitimbirsen.org.tr/81\\_Ilde\\_Alanlara\\_Cikarak\\_%E2%80%9CBasortusune\\_Ozgurluk%E2%80%9D\\_Istedik-1764-manset-haber.html](http://www.egitimbirsen.org.tr/81_Ilde_Alanlara_Cikarak_%E2%80%9CBasortusune_Ozgurluk%E2%80%9D_Istedik-1764-manset-haber.html) (erişim: 12.01.2012).
- Eğitim-Sen, Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Tüzüğü, 3-4-5 Mayıs 2011, [http://www.egitimsen.org.tr/ekler/aaa773f16312650\\_ek.pdf](http://www.egitimsen.org.tr/ekler/aaa773f16312650_ek.pdf) (erişim:02.01.2012).
- Ekin, N. (1989). *Endüstri İlişkileri*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Erginsoy, F. (1971). *Türkiye İşçi Hareketi ve Demokratik Sol*, İstanbul: OLEYİS Yayınları.
- Erkovan, M. K. (1974). *Siyasi, İktisadi ve Sosyal Yönleriyle Sendikacılık Tarihi: Milliyetçi-Toplumcu Sendikacılık Görüşü*, Ankara: Emel Matbaacılık Sanayii.
- Erol, A. ve Gürsoy, S. (1988). *İsveç'te Sendikal Haklar*, Ankara: Eskin Matbaası.

- Ersoy, B. (1955). Türk Sendikacılığının İnkişafına Mani Olan Bazı Sebepler, *Sosyal Siyaset Konferansları*,41-50.
- Esin, P. (1974). *Türkiye’de İşveren Sendikacılığı*, Ankara: AÜSBFY Yayınları.
- Eyrenci, Ö. (1984), *Sendikalar Hukuku*, İstanbul: Banksis Yayınları.
- Gide, C., Rist, C. (1926). *Historie des Doctrines Economiques*, Paris: Editions Dalloz, Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Göze, A. (2000). *Siyasal Düşünceler ve Yönetimler*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Gözler, K. (2003). *İdare Hukuku Cilt 2*, Bursa: Ekin Kitapevi Yayınları.
- Gözler, K. (2005). *İdare Hukukuna Giriş*, Bursa: Ekin Kitapevi Yayınları.
- Gözübüyük, Ş. (1971). *Türkiye'nin İdari Yapısı*, Ankara: TODAİE Yayını.
- Gözübüyük, Ş., Akdoğan, T. (1992). *Yönetim Hukuku*, Ankara: Turhan Kitapevi.
- Gözübüyük Ş. ve Tan, T. (1998). *İdare Hukuku Cilt 1 Genel Esaslar*, Ankara: Turhan Kitapevi.
- Graeber, D. (2002). “The New Anarchism”, *New Left Review*, S.13, Ocak-Şubat.
- Gülmez, M. (1991). *Öğretmenlerin Statü Tavsiyesi*, Ankara: Eğitim İş Yayınları.
- Gülmez, M. (1995). *Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar (1909-1961)*, Ankara: Öteki Yayınevi.
- Gülmez, M. (1996). *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Günay, C. İ. (1999). *Sendikalar Kanunu Şerhi*, Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları.
- Günday, M. (1992). *İdare Hukuku*, Ankara: İmaj Yayınevi.
- Güran, S.(1978). Avrupa’da ve Türkiye’de Memurların Sendikalaşması ve Yönetime Katılması, *Amme İdaresi Dergisi*, Sayı.4, 13-17.
- HAK-İŞ. (1983). 4. *Büyük Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu*, (24-25 Aralık), Ankara.
- HAK-İŞ. (1986). 5. *Büyük Genel Kurul'a Sunulan Faaliyet Raporu*, (20-21 Aralık), Ankara.

HAK-İŞ. (2011). 12. Olağan Genel Kurul Kararları, (21-23 Ekim), Ankara

[http://www.hakis.org.tr/12.genelkurul\\_alinan\\_kararlar.pdf](http://www.hakis.org.tr/12.genelkurul_alinan_kararlar.pdf)

(erişim: 23.04.2013).

HAK-İŞ, Sendikalarımız, (b.t.), 21.01.2013

[http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=213&Itemid=27](http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=213&Itemid=27) .

HAK-İŞ, Tarihi Gelişimi, (b.t), 01.09.2012,

[http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1&Itemid4](http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid4)

Işık, R. (1962). *Sendika Hakkı, Tanınması ve Kanuni Sınırları*, Ankara: AÜHFY Yayınları.

Işık, Y. (1995). *Osmanlı'dan Günümüze İşçi Hareketinin Evrimi (1876-1994)*, Ankara: Öteki Yayınevi

Işıklı, A. (1983). *Sendikal Haklar Açısından İki Farklı Dönem, İki Farklı Anayasa*, (Yayınlanmamış Tebliğ), Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, Osmanlı'dan Cumhuriyet'e 1. Uluslararası Tarih Kongresi (24-26 Mayıs) Ankara, 278-279.

Işıklı, A. (2002). Memur Kamusal İşletmelerin ve Varlıkların Gerçek Sahibidir, *Memur-Sen Dergisi*, 10–11.

Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*, Ankara: İmge Kitabevi.

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

İmançer, D. (2006). *Medya ve Kadın*, Ankara: Ebabil Yayınları.

Kabaoğlu, İ.Ö. (1978). Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesi, *Türk İdare Dergisi*, Sayı.359, 211-245.

Kalkandelen, H. (1968). *Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık*, Ankara: Şenyuva Matbaası.

- Kandiyoti, D. (2000). "Modernin Cinsiyeti:Türk Modernleşme Araştırmalarında Eksik Boyutlar", *Türkiye'de Modernleşme ve Kimlik*, der. Sibel Bozdoğan ve Reşat Kasaba, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, 33-40.
- Kanlıgöz, C. (1993). 1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı.3-4, 169-195  
<http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/3911/1819.pdf> (04.03.2012).
- Kapani, M. (1970). *Kamu Hürriyetleri: Teorik ve Pozitif Gelişmeler Hürriyetlerin Korunması Problemi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları
- Kara, H. B. (2002), Kuruluşundan 12 Eylül 1980'e Kadar DİSK-Siyaset İlişkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Kern, R. W. (1976). Anarchist Principles and Spanish Reality: Emma Goldman as a Participant in the Civil War 1936-39, *Journal of Contemporary History.*, Sayı.11. 13.05.2013. SagePub veri tabanı.
- Kızılcılık, S. ve Erjem, Y. (1996). *Açıklamalı Sosyoloji Sözlüğü*, İzmir: Saray Kitabevi.
- Kili, S. ve Gözübüyük, Ş. (1985). *Türk Anayasa Metinleri: Senedi İttifaktan Günümüze*, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Kocaoğlu M. (1990). 1982 Anayasa ve Yasalarımız Çerçevesinde Memurlar Sendika Kurabilirler mi?, *Türk Kamu-Sen İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Sayı.12, 35-39.
- Koç, Y. (1986). *Türk-İş Neden Böyle, Nasıl Değişecek?*, İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Koç, Y. (1994). *Hak-İş Konfederasyonu (1976-1980)*, Türk-İş Yayın Organı, Sayı.296, 23-29.
- Koç, Y. (1995). *Şeriatçılar, İşçi Hakları ve Hak-İş*, Ankara: Öteki Yayınevi.
- Koç, Y. (1997). *Sendikalar, Siyaset, Siyasal Parti*, Ankara: Türkiye Yol-İş Sendikası Eğitim Yayınları.

- Koç, Y. (1998). *Türkiye'de Sendika Üyeliği ve Sendikalı İşçiler*, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Türkiye Ekonomik Toplumsal Tarih Vakfı, Cilt.3.
- Koç, Y. (2003). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*, İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Koç, Y. (2012). *„AKP ve Emekçiler (2002-2012)*, Ankara: Epos Yayınları.
- Koç, Y. (21 Temmuz 2012). *15-16 Haziran Eyleminin Başarısı*. 2 Şubat 2012, <http://www.aydinlikgazete.com/yazarlar/yildirim-koc/13798-5-16-haziran-eylemininbasarisi.html>.
- Koray, M. (1994). *Değişen Koşullarda Sendikacılık (Gelişmiş Ülkeler ve Türkiye)*, İstanbul: TÜSES Yayınları.
- Kutal, G. (1977). *Türkiye'de İşçi Sendikacılığı*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını.
- Kutal, M. (1982). *Sosyal Hukuk Açısından 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, İktisat ve Maliye Dergisi*, Sayı.10, 26-27.
- Kutal, M. (1984). *Yeni Sendikalar Yasası'nda Sendikalara Tanınan ve Yasaklanan Faaliyetler, İktisat ve Maliye Dergisi*, Sayı.10, 27-29.
- Larson, S., ve Nissen B. (Ed.). (1987). *Theories of the Labor Movement*. Michigan, Detroit:Wayne State Univesity Press.
- Lastik-İş Sendikası, *Lastik-İş Sendikası 24. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu*, İstanbul, 2003, 171.
- Lefranc, G. (1966). *Historie des Doctrines Sociales*, Paris: Aubier, Işıklı, A. (2005).*Sendikacılık ve Siyaset*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Lefranc, G. (1990). *Histoire Des Doctrines Sociales Dans L'Europe Contemporaine*, Paris: Aubier, Editions Montaigne, Göze, A. (2009). *Siyasal Düşünceler ve Yönetimler*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Lefranc, G. , Sülker, K. (1966). *Dünya'da ve Bizde Sendikacılık*, (A. Bezirci çev.). İstanbul: Varlık Yayınları.

- Lenin, V. İ. (1972). "Report at the 2nd All Russia Trade Union Congress", *Lenin's Collected Works*, Moscow: Progress Publishers, vol.28, 328-338.
- Lenin, V. İ. (1992). *Ne Yapmalı, Hareketimizin Can Alıcı Soruları*, (M. İ. Erdost çev.). İstanbul: Sol Yayınları.
- Lenin, V. İ. (1998). *Sendikalar Üzerine*, (Ş. Ünsaldı çev.). İstanbul: Sorun Yayınları.
- Losovski, A. (1933). *Le Marxisme Revolutionnaire et le Mouvement Syndical, I: Marx et les Syndicats*, Paris: Bureau d'editions, Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Makal A. (1999). *Türkiye'de Tek Parti Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Makal, A., (2008). *Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*, Osmanlı Bankası Arşiv ve Araştırma Merkezi  
[http://www.obarsiv.com/pdf/ahmet\\_makal.pdf](http://www.obarsiv.com/pdf/ahmet_makal.pdf) (erişim: 05.2013).
- Mahiroğulları, A. (2001). Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar, *C.Ü. İktisadi ve İdari İlimler Dergisi*, Sayı.1, 161-190.
- Mahiroğulları, A. (2005). *Cumhuriyetten Günümüze Türkiye'de İşçi Sendikacılığı*, İstanbul: Kitabevi Yayınları.
- Meral, B. (1995). *Mücadele ile Geçen Üç Yıl*, Ankara: Türk-İş Yayını.
- Memursen Tarihçe, (b.t.). 29.03.2012,  
<http://www.memursen.org.tr/kategori.php?sid=115>.
- Molyneux, J. (1991). *Marksizm ve Parti*. (Yavuz Alogan çev.). İstanbul: Belge Yayınları.
- Mutlu, L. (2001). Memurların Sendikalaşması ve Ekonomik Sosyal Haklara Etkisi, *Sayıştay Dergisi*, Sayı.42, 20-36.  
<http://dergi.sayistay.gov.tr/icerik/der42m2.pdf> (erişim:21.02.2012).
- Narmanlıoğlu, Ü. (2001). *İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları.



- Odaman S. (2000). Türkiye’de Çalışma Örgütlerinin Gelişmelerinin Kronolojisi ve Uluslararası İlişkilere Ulaşılması, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Sayı.1-2.
- Özdemir, K. (1992). Demokrat Partinin Çalışma Hayatımıza Bakışı, *Sosyal Siyaset Dergisi*, Sayı.7, 14-16.
- Pala, H. (der.). (1970). *Türk Sendikacılık Hareketi İçinde TÜMTİS’in 20 Yılı*, Ankara: TÜMTİS Sendikası Yayınları, No:20.
- Perlman, S. (1949). *A Theory of Labor Movement*, , New York: M. Kelley.
- Pini, A. (1927). *Trade Unionisme et ses Rapports Avec le Mouvement Ouvrier Anglais Contemporain*, Paris: E. De Doccard, Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Pira, A. ve Elgün A., *Toplumsal Cinsiyeti İnşa Eden Bir Kurum Olarak Medya; Reklamlar Aracılığıyla Ataerkil İdeolojinin Yeniden Üretilmesi*  
<http://cim.anadolu.edu.tr/pdf/2004/1130848482.pdf> (erişim: 02.12.2012).
- Rees, T. (1992). *Women and Labor Market*, Southport: Typeset by Witwell Ltd.
- Rocker, R. (2000). *Anarko-Sendikalizm*, (H. D. Güneri çev.). İstanbul: Kaos Yayınları.
- Sapancalı, F. (1994). 90’lı Yıllarda Türk Sendikacılığının Yapısal Sorunları. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı.2, 29-50.
- Sarıbay, A. Y. (1992). Türk Siyasal Kültürünün Yeni Bir Sembölü Sivil Toplum, *Birikim Aylık Sosyalist Kültür Dergisi*, Haziran-Temmuz, S. 38-39, s.111-117.
- Sarıca, M. (1993). *100 Soruda Siyasi Düşünce Tarihi*, İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- SBKP Merkez Komitesi. (1970). *Sovyetler Birliği Komünist Partisi Tarihi*, İstanbul: Proleter Devrimci Aydınlik Yayınları.
- Sendikalar Kanunu. (1983). Cilt 22, Sayı.18040,  
<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=1.5.2821&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0> (erişim: 22.03.2013).

- Sülker, K. (1976). *İki Konfederasyon: Türk -İş ve Disk*, Ankara: Koza Yayınları.
- Sülker, K. (1987). *Türkiye'de Sendikacılık Tarihi 1*, İstanbul: Bilim Kitabevi Yayınları.
- Sülker, K. (2004). *Türkiye'de Sendikacılık Tarihi*, İstanbul: TÜSTAV Yayınları.
- Sümer, H. H. (1993). *İş Hukuku Uygulamaları*, Konya: Mimoza Yayınları.
- Şahlanan, F. (1995), *Sendikalar Hukuku*, İstanbul: Yılmaz Ajans Matbaacılık.
- Şişmanov, D. (1978). *Türkiye İşçi ve Sosyalist Hareketi-Kısa Tarih (1908-1965)*, İstanbul: Belge Yayınları.
- Talas, C. (1983). *Sosyal Ekonomi: İşçilerin Geliri, İşsizlik, İşçi ve İşveren İlişkileri, Sosyal Güvenlik, Yönetime Katılma*, İstanbul: S. Yayınları.
- Talas, C. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Tekin Önür, H. (2007-2008). Türk Toplumunda Cinsiyet Ayrımcılığının Kültürel Temelleri, *Tabula Rasa Felsefe&Teoloji Dergisi*, Eylül-Nisan, Sayı.21-22
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık:Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği*, Aralık 1999
- <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/19149/Kitaplar> (erişim: 04.01.2013).
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Mevzuat, (b.t.), 23.10.2011,
- [http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=haber&id=basin296\(eri%C5%9Fim:11.11.2012\)](http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=haber&id=basin296(eri%C5%9Fim:11.11.2012)).
- Tokol, A. (1984). İngiltere' de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Sistemi, *Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, Sayı.1, 221-228.
- Tokol, A. (1994). Türkiye'de Sendikal Hareket, Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- Tokol, A. (2000). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayın.
- Tokol, A. (2002). *Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Sendikal Hareket*, Bursa: Vipaş Yayınları.

- Toksöz, G., Sayılan, F. (1994). Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım. *A.Ü. SBF Dergisi*, Sayı.3-4, 439-454.
- Tortop, N. (1994). *Personel Yönetimi*, Ankara: Yargı Yayınları.
- Tuna, O. (1955). Sendikacılık ve Siyaset, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, İstanbul: İktisat Fakültesi Yayını, Sayı.7, 105-121  
<http://journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/view/416/370>  
(erişim:10.11.2012).
- Tuna, O. (1965). Türk Sendikacılığının Başlıca Meseleleri ve Son Gelişmeler, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, Sayı.3-4, 3-28.
- Tuncay, C. (1981). Sendikaların Faaliyetlerinin Yasal Düzenlenmesi Üzerine Düşünceler, *TUTİS Dergisi*, Sayı.4, 10-16.
- Tuncay, C. (1999). Toplu İş Hukuku, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Turan, K. (1999). Dünyada ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri, *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Sayı.4  
[http://www.sosyalsiyaset.net/documents/kamil\\_turan\\_2.htm](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/kamil_turan_2.htm)  
(erişim: 16.03.2013).
- Tutum, C. (1979). *Personel Yönetimi*, Ankara: TODAİE Yayını.
- Tüm İktisatçılar Birliği (1976 ), *Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Mücadeleleri Tarihi*, ,Tüm Ankara: İktisatçılar Birliği Yayınları  
<http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1324171691b.pdf> (erişim: 04.10.2012).
- Türk Eğitim-Sen, Türk Eğitim-Sen Kadın Çalıştayı Yaptı, 12.03.2012,  
[http://www.turkegitimsen.org.tr/haber\\_goster.php?haber\\_id=14218](http://www.turkegitimsen.org.tr/haber_goster.php?haber_id=14218).  
(erişim: 30.04.2012).
- TÜRK-İŞ. (1957). 3. Genel Kurul İdarî ve Mali Faaliyet Raporu, Ankara.
- TÜRK-İŞ. (1992). *On altıncı Genel Kurul Çalışma Raporu*, (6-8 Kasım), Ankara.

TÜRK-İŞ, Uluslararası İlişkiler, (b.t), 02.02.2012,

<http://www.turkis.org.tr/index.snet?wapp=A88388A0-CBCE-4C11-A706-1FB51EF28030>.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (2010).

<http://www.anayasa.gen.tr/1982ay.htm> (erişim:12.11.2013).

Uçkan, B. (2004). "Türk Sendikacılığına Genel Bir Bakış ve Sendikalar Arası Rekabet". A. Hekimler (Ed.), *AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri içinde* (239-289), İstanbul: Beta Yayınları.

Ulukan, U. (2003). *Türk Sendika Tarihinden Bir Örnek: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Urhan, B. (2009). Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri

<http://calismatoplum.org/sayi21/urhan.pdf> (erişim: 02.12. 2012).

Ünal, A. (1997). "Sivil İnsiyatifin Sınava, Tabansız Siyasal Kriz", *Hak-İş Dergisi*, Sayı.42, 23-32.

Ünsal, E.(1997). *Sendika Yazıları*, İstanbul: Boyut Kitapları.

Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.

Yalçıntaş, N. (1965). "Sovyet Rusya'da Sendikalar ile Devlet Arasındaki Münasebetlerin Gelişme Seyri" *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:16, 109-124.

Yazıcı, E. (1995). Hak-İş 20. Yılına Tamamlarken, *Hak-İş Dergisi*, Sayı: 33, 18-20.

Yazıcı, E. (1996). *Osmanlı'dan Günümüze Türk İşçi Hareketi ve Türk Harb-İş Sendikası*, Ankara: Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları.

Yazıcı, E. (1996). *Osmanlı'dan Günümüze İşçi Hareketi*, Ankara: Aktif Yayınları.

- Yazıcı, E. (1999). *Sendikal Hareket ve Yeni Misyona Arayışları*, Ankara: Şeker-İş Yayınları.
- Yazıcı, Ergün. (2005). *Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesi ve Toplu Görüşme*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yokuş F. (2001). *Memur ve İşçi Sendikalarına Genel Bakış*, Ankara: Türk Büro Sen Yayınları.
- Yücel, A. (1980). *Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler*, Ankara: Kalite Matbaası.
- Walton J. (1991). *Women Shop Steward in a County Branch of NALGO, Working Women*, Chapter 8, 149-152
- [http://books.google.com.tr/books?id=X9qUmYItvcUC&pg=PA156&dq=Walton+J.+ \(1991\).+Women+Shop+Steward+in+a+County+Branch+of+NALGO,+Working+%09Women&hl=tr&sa=X&ei=OgilUYHcJI- \(04.03.2013\).](http://books.google.com.tr/books?id=X9qUmYItvcUC&pg=PA156&dq=Walton+J.+ (1991).+Women+Shop+Steward+in+a+County+Branch+of+NALGO,+Working+%09Women&hl=tr&sa=X&ei=OgilUYHcJI- (04.03.2013).)
- Webb, S., Webb, B. (1897). *Industrial Democracy*, Reprints of Economic Classics, New York, 1965, Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Woodcock, G. (2001). *Anarşizm Bir Düşünce ve Hareketin Tarihi*, (Alev Türker çev.). İstanbul: Kaos Yayınları.

## EK-1: ANKET

### SENDİKA ÜYESİ KADINLARIN SENDİKAL FAALİYETLERE KATILIM DÜZEYİ VE BUNU ETKİLEYEN SOSYOLOJİK FAKTÖRLER: AFYONKARAHİSAR EĞİTİM SENDİKALARI ÖRNEĞİ

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı'nda Yrd. Doç. Dr. Huriye TEKİN ÖNÜR danışmanlığında "Sendika Üyesi Kadınların Sendikal Faaliyetlere Katılım Düzeyi ve Bunu Etkileyen Sosyolojik Faktörler: Afyonkarahisar Eğitim Sendikaları Örneği" konulu yüksek lisans tezi kapsamında hazırlanmıştır. Ankete vereceğiniz cevaplar, bu çalışmanın dışında başka bir amaç için kullanılmayacaktır. O nedenle, sorulara çekinmeden ve gizlemeden sizin için en doğru cevapları vermeniz çok önemlidir.

Katılımınız için teşekkür ederiz.

Pınar KÖSE

#### 1. Yaşınız:

(1) 20-30 (2) 31-40 (3) 41-50 (4) 51 +

#### 2. Doğum Yeriniz:

(1) Köy / Kasaba (2) İlçe Merkezi (3) İl Merkezi (4) Diğer  
.....(Belirtiniz)

#### 3. Şu an ikamet ettiğiniz yer:

(1) Köy / Kasaba (2) İlçe Merkezi (3) İl Merkezi (4) Diğer  
.....(Belirtiniz)

#### 4. Öğrenim Düzeyiniz:

(1) İki Yıllık Eğitim Enstitüsü/ Yüksekokulu (2) Fakülte ( Dört Yıllık)  
(3) Açık öğretim ( Dört Yıllık İÖLP) (4) Yüksek Lisans / Doktora

#### 5. Medeni Durumunuz:

(1) Evli (2) Bekâr (3) Boşanmış / Eşi Ölmüş (4) Ayrı Yaşıyor

#### 6. Evli iseniz, eşinizin mesleği (emekli ise, emeklilikten önceki mesleği):

(1) İşsiz (2) Öğretmen (3) Polis (4) Akademisyen (5) Memur (6) İşçi  
(7)Doktor (8) Avukat  
(9) Din görevlisi (10) Asker (11) Çiftçi (12) Esnaf (13) Diğer  
(Belirtiniz):.....

#### 7. Eşinizin eğitim durumu:

(1) İlkokul (2) Ortaokul (3) Lise (4) Yüksekokul / Üniversite  
(5) Evli değilim

**8. Çocuk sayısı:**

- (1) Yok (2) 1 (3) 2 (4) 3 ve üzeri

**9. Görev yeriniz aşağıdakilerden hangisidir?**

- (1) Okul Öncesi (2) İlköğretim (3) Lise (4) Yükseköğretim

**10. Mesleğinizle ilgili aşağıdaki kategorilerden size uygun olanını seçiniz.**

- (1) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir okulda öğretmen olarak çalışıyorum  
(2) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir okulda müdür/müdür yardımcısı olarak çalışıyorum  
(3) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir okulda memur olarak çalışıyorum  
(4) Üniversitede akademik kadroda görev yapıyorum  
(5) Üniversitede idari kadroda görev yapıyorum

**11. Öğretmen / Öğretim elemanı iseniz, branşınızla ilgili olarak size en uygun seçeneği işaretleyiniz.**

- (1) Okul öncesi öğretmenliği (2) Sınıf öğretmenliği (3) Bilgi-İşlem teknolojileri  
(4) Meslek bilgisi (5) Fen bilimleri (fizik, kimya, biyoloji, fen bilgisi)  
(6) Yabancı dil (7) Beden eğitimi (8) Sosyal bilimler (tarih, coğrafya, dil ve anlatım, edebiyat, felsefe grubu) (9) Güzel sanatlar (resim, müzik, tasarım)  
(10) Sağlık Bilimleri

**12. Hizmet yılınız:**

- (1) 5 yıldan az (2) 6-10 yıl (3) 11-15 yıl (4) 16-20 yıl (5) 21-25 yıl (6) 26 +

**13. Annenizin (emekli olmadan önceki) mesleği:**

- (1) Ev Hanımı (2) Öğretmen (3) Doktor (4) İşçi (5) Terzi (6) Hemşire/Ebe/Sağlık Tek. (7) Memur (8) Esnaf (9) Mühendis (10) Hukukçu (11) Akademisyen (12) Polis (13) Diğer (Belirtiniz):.....

**14. Babanızın (emekli olmadan önceki) mesleği:**

- (1) İşsiz (2) Öğretmen (3) Doktor (4) İşçi (5) Hukukçu (6) Memur (7) Esnaf (8) Çiftçi (9) Polis (10) Akademisyen (11) Asker (12) Sağlık Tek. (13) Din Görevlisi (14) Diğer (Belirtiniz):.....

**15. Ev işlerini en çok kim yapar? (Tek şık işaretleyiniz)**

- (1) Her işi kendim yaparım (2) Eşim (3) Kardeş(ler)im (4) Annem / Babam  
(5) Çocuklarım (6) Diğer (Belirtiniz): .....

**16. Eviniz için gerekli günlük/haftalık alışverişi çoğunlukla kim yapar? (Tek şık işaretleyiniz)**

- (1) Kendim (2) Eşim (3) Eşim ve ben (4) Annem/Babam (5) Kardeş(ler)im  
(6) Diğer (Belirtiniz):.....

**17. Çocuklarınızın bakımı ve eğitimiyle ailede çoğunlukla kim ilgilenir? (Tek şık işaretleyiniz)**

- (1) Kendim (2) Eşim (3) Eşim ve ben (4) Annem/Babam (5) Kardeş(ler)im  
(6) Diğer (Belirtiniz):.....

**18. Aşağıdaki sendikalardan hangisine üyesiniz?**

- (1) Eğitim-Sen (2) Türk Eğitim-Sen (3) Eğitim Bir-Sen

**19. Bu sendikaya ne kadar zamandır üyesiniz?**

- (1) 1 yıldan az (2) 1-3 yıl (3) 4-6 yıl (4) 6-10 yıl (5) 11 +

**20. Sendikaya nasıl üye oldunuz?**

- (1) Kendi isteğimle üye oldum (2) Eşim üye olmamı önerdi  
(3) Arkadaşlarım üye olmamı önerdi (4) İş yerindeki idareci arkadaşlarım önerdi

**21. Sendikayla ilişkileriniz hangi statü düzeyinde sürmektedir?**

- (1) Sadece üyeyim (2) İşyeri temsilcisiyim (3) Yönetim kurulu üyesiyim  
(4) Delegeyim

**22. Bu sendikaya üye olmanızın en önemli nedeni aşağıdakilerden hangisidir? (Tek şık işaretleyiniz.)**

- (1) Üye sayısı fazla olduğu için bu sendikaya üyeyim.  
(2) Siyasi düşüncemle örtüştüğü için bu sendikaya üyeyim.  
(3) Eşim bu sendikaya üye olduğu için, ben de bu sendikanın üyesiyim.  
(4) Haklarımı ve çıkarlarımı en iyi bu sendika koruduğu için bu sendikaya üyeyim.  
(5) İş arkadaşlarımın çoğu bu sendikaya üye olduğu için, ben de bu sendikanın üyesiyim.

**23. Sendika binanızın yerini biliyor musunuz?**

- (1) Evet (2) Hayır

**24. Üyesi olduğunuz sendikayı değiştirdiğiniz oldu mu? (Cevabınız "hayır" ise, 25.soruyu yanıtlamayınız.)**

- (1) Evet (2) Hayır

**25. Niçin sendika değiştirme kararı aldınız? (Sizin için en önemli olan tek seçeneği işaretleyiniz.)**

- (1) Önceki sendikam sorunlarımla yeterince ilgilenmediği için, eski sendikamdan ayrıldım.  
(2) Görev yaptığım okuldaki idarecilerin önerisi üzerine, eski sendikamdan ayrıldım.  
(3) Eşim ve arkadaşlarımın önerisi üzerine, eski sendikamdan ayrıldım.  
(4) Eski sendikamın kadın üyelere karşı olumsuz tutumundan dolayı eski sendikamdan ayrıldım.



(5) İktidar partisinin politikaları ile örtüştüğü için, eski sendikamdan ayrıldım.

(6) Şu an üye olduğum sendikamın üye sayısı daha çok olduğu için, eski sendikamdan ayrıldım.

(7) Eski sendikamın ideolojik tavrı bana uymadığı için, eski sendikamdan ayrıldım.

SİZİN İÇİN EN DOĞRU OLAN SEÇENEĞİ İŞARETLEYİNİZ	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Fikrim Yok	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum
1. Sendikamda, kadınların aktif olmaları sendika için çok önemlidir.					
2. Sendikamda, kadınların fikirleri dikkate alınmıyor.					
3. Sendikam, kadın üyelerinin haklarını en iyi şekilde korur.					
4. Sendikam, aktif kadın üyelerin sendikal hareketi güçlendireceğine inanır.					
5. Sendikamdaki yönetim ve diğer üyeler, sendika binasına gitmemi gerekli görmüyor.					
6. Sendikam, toplantı saatlerini belirlerken kadın üyeleri de göz önüne alır.					
7. Sendikam, benim üyeliğimi çok önemser..					
8. Sendika yönetimi/temsalcisi, beni zaman zaman ziyaret eder ve sorunlarımın takipçisi olur.					
9. Sendika binasında kadın üyeler için ayrı bir oda olmalıdır.					
10. Sendika binasındaki ortam (sigara, gürültü, kaba tavırlar vs.) oraya gitmemi engelliyor.					
11. Sendika binasında çoğunlukla erkeklerin olması, çalışmalara katılmamı engelliyor.					
12. Sendika binasının fiziksel koşulları (darlığı, temiz olmaması, vs) sendikal çalışma ve toplantılara katılmamı engelliyor.					
13. Sendikamın binası bana çok uzak olduğu için sendikal çalışmalara katılamıyorum.					
14. Çalışma hayatında sendika üyeliği kesinlikle gereklidir.					
15. Sendikamla ilgili gelişmeleri sendikamın web sayfasından sık sık takip ederim.					
16. Sendikamın Afyonkarahisar Şubesi binasına sık sık giderim.					
17. Sendikamın toplantılarına/çalışmalarına düzenli olarak katılırım.					
18. Sendikamın yayınladığı dergi, bülten gibi yayın organlarını mutlaka takip ederim.					
19. Arkadaşlarımızla sık sık sendikacılık hakkında konuşur, gündemi değerlendiririz.					
20. Sendikamın düzenlediği eğlence ve yemeklere sık sık katılırım.					
21. Sendikamın yaptığı basın açıklaması, protesto eylemi gibi etkinliklere sık sık katılırım.					
22. Genel olarak sendikamın yaptığı çalışmalarını başarılı buluyorum.					
23. Sendikamı gerektiğinde eleştirir ve yanlış olan yönlerini söylerim.					

24. Bu sendikaya üye olduğumdan beri, pek çok arkadaşımı bu sendikaya üye yaptım.					
25. İş yerimle ve işimle ilgili problem yaşadığım zamanlarda sendikama gider ve yardım isterim.					
26. Sendikacılık kadın işi değildir.					
27. Ev işleri/çocuk bakımı sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmamı engelliyor.					
28. Aile bireyleri ve akrabaların bakış açısı sendikal çalışmalara ve toplantılara katılmamı engelliyor.					
29. Sendikaya gelen kadın sayısı az olduğu için kendimi yalnız hissediyorum ve toplantı/çalışmalara katılmıyorum.					
30. Erkek üyeler sendikal konulardan daha iyi anladıkları için, onların katılımını yeterli görüyorum.					
31. Sendikal konulardan anlamadığım için, sendikama faydalı olamayacağımı düşünüyorum.					
32. Erkek üyelerin sendikal katılımı, kadın üyelerin katılımından çok daha önemlidir.					
33. Sendikamın toplantı saatleri, çoğunlukla evde olmam gereken saatlere denk gelir.					
34. İl merkezinde yaşasaydım sendikama katkım daha fazla olurdu.					