

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANA BİLİM DALI**

**İSTİHDAM PİYASASINDA ÖRGÜTLENEN KADINLAR: DÜZCE İLİ
ÖRNEĞİ**

Kevser IŞIK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Aydın AKTAY

HAZİRAN - 2025

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İSTİHDAM PİYASASINDA ÖRGÜTLENEN KADINLAR:
DÜZCE İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kevser IŞIK

Enstitü Anabilim Dalı : Sosyoloji

**“Bu tez 22/10/2025 tarihinde online olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan
jüri üyeleri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.”**

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ
Prof. Dr. Hacı Musa TAŞDELEN	Başarılı
Doç. Dr. Aydın AKTAY	Başarılı
Dr.Öğr. Üyesi Muhammed Veysel BİLİCİ	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☐

Hayır ☒

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

KEVSER IŞIK

22/10/2025

ÖNSÖZ

Yüksek lisans sürecim boyunca engin bilgilerini benden esirgemeyen, sürecin her adımında bana destek olan, sonsuz bir sabır ile yapılan çalışmanın akademik niteliğini arttırmak için elinden gelen her şeyi yapan, kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle bana faydalı olabilmek için elinden gelenden fazlasını sunan her sorun yaşadığımda yanına çekinmeden gidebildiğim, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen ve gelecekteki mesleki hayatımda da bana verdiği değerli bilgilerden faydalanacağımı düşündüğüm kıymetli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Aydın Aktay’a teşekkürü bir borç biliyor ve şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca tez sürecim boyunca manevi olarak her daim desteğini hissettiğim dostlarım ve aileme de sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

KEVSER IŞIK

22/10/2025

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
GİRİŞ.....	8
1. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	10
1.1.Araştırmanın Konusu.....	10
1.2.Araştırmanın Önemi	10
1.3.Araştırmanın Amacı	11
1.4. Araştırmanın Temel Ve Alt Problemleri	11
1.5. Araştırmanın Yöntemi	12
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	15
1.7. Araştırmanın Yaklaşımı ve Gerekçeleri	15
1.7.1.Küresel Feminist Teoriler ve Türkiye’de Kadın Emegi Bağlamında İşlevleri	16
1.7.2. Türkiye’de Feminist Teoriler ve İşlevleri	18
1.8. Bourdieu ve Goffman Perspektifinden Kesişen Dezavantajlar	21
1.9. Pederi Aile Kökeni ve Ataerikleşme Süreçlerinin İstihdam Piyasasına Dahil Olan Kadınlara Etkileri	23
2. BÖLÜM: KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE	27
2.1. Kavramlar	27
2.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Kapsamı	27
2.1.2. İşçi Kavramı	28
2.1.3. Sendika Kavramı	29
2.1.4 İstihdam Kavramı ve Türkiye’de İstihdam Piyasası	31
2.1.5. İktisat ve Türkiye’de İktisat Piyasası	34
2.1.6. Prekarya Kavramı.....	36
2.2. İşçi Sendikalarını Etkileyen Başlıca Düşünce Akımları	38
2.2.1. Anarko-Sendikalizm.....	39

2.2.2. Marksist-Leninist Sendikacılık	39
2.2.3. Reformist-Muhafazakar Sendikacılık	39
2.2.4. Hristiyan Sendikacılığı.....	40
2.2.5. Pragmatik Görüş (Amerikan Tipi Sendikacılık)	40
2.2.6. Türkiye’de İslamcı Tabanda Sendikal Hareket.....	40
3. BÖLÜM: TARİHSEL ARKAPLAN VE LİTERATÜR TARAMASI	42
3.1. Osmanlı Devleti’nde İşçi Hareketleri	42
3.1.1. Osmanlı Devleti’nde İşçi.....	42
3.1.2 Osmanlı Devleti’nde İşçi Örgütlenmesi	45
3.1.3. Osmanlı Devleti’nde İşçi Grevleri	48
3.2. İşçi Sendikalarının Türkiye’de ki Gelişimi ve Tarihi	51
3.2.1. 1923-1946 Döneminde Türkiye’de Sendikal Hareketler	51
3.2.2. 1946-1960 Döneminde Türkiye’de Sendikal Hareketler	52
3.2.3. 1960-1980 Döneminde Türkiye’de Sendikal Hareketler	53
3.2.4. 1980 Sonrasında Türkiye’de Sendikal Hareketler	53
3.3. Kadınların İşgücü Piyasasındaki Durumu	58
3.3.1. Kadınların İstihdam Piyasasına Katılım Oranları ve Sektörel Dağılımı	59
3.3.2. Türkiye’de Tam Zamanlı Olmayan Çalışma Biçimlerine İlişkin Hukuki Düzenlemeler ve Çalışan Hakları.....	59
3.3.3. Kadınların İşgücü Piyasasında Kayıt Dışı, Yarı Zamanlı İstihdam ve Güvencesizlik Sorunları	62
3.4. Kadınların Sendikal Katılımı.....	65
3.4.1. İşkollarına Göre Sendikalaşma ve Cinsiyet Dağılımı	65
3.4.2. Kadınlara Yönelik Engeller ve Örgütlenme Sorunları.....	66
3.4.3 OECD Üyelerinin Cinsiyet Temelli Sendikal Katılımı.....	69
3.5. Değişen Üretim Biçimi ve Neoliberal Politikalar.....	71
3.6. Düzce İl’inin Yapısal Gelişim Süreci.....	72
4. BÖLÜM: İSTİHDAM PİYASASINDA ÖRGÜTLENEN KADINLAR: DÜZCE İLİ ÖRNEĞİ: BULGULAR VE ANALİZİ	74
4.1. Kadınların Örgütlenme Sürecinde Karşılaştıkları Problemler ve Engeller (Katılımcıların Yanıtları ve Bulguların Yorumlanması)	74
4.1.1. Sendikal Yapı ve Gelenek	74

4.1.2. Sendikaların Sağladığı Eğitimler ve Kadın Emekçiler İle Olan İlişkisi.....	81
4.1.3. İstihdam Piyasasının Örgütlenme Biçiminin Sendikalaşmaya Etkileri.....	84

SONUÇ	91
KAYNAKÇA.....	92
ÖZGEÇMİŞ	104



KISALTMALAR

OECD	: Organisation for Economic Co-Operation and Development/Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TUC	: Trades Union Congress/Sendikalar Kongresi
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MİSK	: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
METAL-İŞ	: Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makine, Metalden Mamül Eşya ve Oto Montaj ve Yardımcı İşçiler Sendikası
PETROL-İŞ	: İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MSP	: Milli Selamet Partisi
MHP	: Milliyetçi Hareket Partisi
ANAP	: Anavatan Partisi
TEKSİF	: Türkiye Tekstil Örmekçilik ve Deri Sanayi İşçileri Sendikası
TOLEYİS	: Türkiye Otel Lokanta Dinlenme Yerleri İşçileri Sendikası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
IMF	: International Monetary Fund/Uluslararası Para Fonu
ILO	: International Labor Organization/Uluslararası Çalışma Örgütü
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye'de 1990-2024 Yılları Arasında 15-65 Yaş Arası Cinsiyet Bazlı İstihdam Oranları.....	53
Tablo 2: Yıllara Göre Toplam İşçi ve Sendikalı İşçi Sayıları.....	54
Tablo 3: Türkiye'de 15 Yaş ve Üzeri Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışanların İstihdam Oranları (2014-2023).....	61
Tablo 4: Cinsiyete Göre Üst ve Orta Düzey Yönetici Pozisyonlarındaki Bireylerin Oranları (2012-2023).....	76
Tablo 5: Hanedeki İşlerden Genellikle Sorumlu Olan Kişiler, Kadın ve Erkek Oranları (2021).....	87

ÖZET	
Başlık: İstihdam Piyasasında Örgütlenen Kadınlar: Düzce İli Örneği	
Yazar: Kevser IŞIK	
Danışman: Doç. Dr. Aydın AKTAY	
Kabul Tarihi: 22/10/2025	Sayfa Sayısı: vii(Ön Kısım)+99 (Ana Kısım)+4 (Ek)
Bu çalışmada, Türkiye’de sanayileşmenin gelişmeye başlamasının ardından işçi örgütlenmeleri ve sendikal hareketlerin gelişiminin seyrinden yola çıkarak, kadınların işgücü piyasasına ve sendikal örgütlenmeye katılımı incelenmiştir. Bireylere atfedilen toplumsal cinsiyet rolleri açısından mağduriyet yükü en fazla olan kadınların, iş gücü piyasasında yapay olarak üretilmiş bu rollere karşın kendilerini var etme süreçleri araştırılmıştır. Ayrıca, işçi kadınlar üzerinden bireylerin sendikal hak ve bilinç düzeyleri incelenmiştir. İşçilerin hak ve çıkarlarını korumak üzerine kurulan sendikaların içerisinde, iş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle karşı karşıya olan kadınların haklarının ne derece savunulduğu ve temsil edildiği üzerinde durulmuştur. Kadınların sendikal örgütlenmelere katılımının düşük olmasının ardında yatan nedenler, kadınların sendikal örgütlenmelere yaklaşımı, sendikaların kadın işçiler üzerindeki tutumu ve çalışmaları araştırmanın bütününde incelenmiştir.	
Anahtar Kelimeler: Sendikalaşma, Türkiye’de Sendikal Gelişim, İşgücü Piyasasında Cinsiyet Eşitsizliği, Sendikalaşmada Toplumsal Cinsiyet	

ABSTRACT	
Title of Thesis: Women Organized in the Employment Market: The Case of Düzce Province	
Author of Thesis: Kevser IŞIK	
Supervisor: Assoc. Prof. Aydın AKTAY	
Accepted Date: 22/10/2025 Number of Pages: vii (pre text) + 99 (main body) +4 (add)	
In this study, women's participation in the labor market and union organization is examined based on the course of the development of labor organizations and trade union movements after the development of industrialization in Turkey. The processes of self-existence of women, who have the highest burden of victimization in terms of gender roles attributed to individuals, were investigated despite these artificially produced roles in the labor market. In addition, the union rights and consciousness levels of individuals through working women were examined. Within the unions established to protect the rights and interests of workers, it is emphasized to what extent the rights of women who face gender inequalities in business life are defended and represented. The reasons behind the low participation of women in union organizations, women's approach to union organizations, the attitude of unions on women workers and their studies were examined in the whole research.	
Keywords: Unionization, Trade Union Development in Turkey, Gender Inequality in Labor Market, Gender in Unionization	

GİRİŞ

Türkiye’de sanayinin gelişmesiyle birlikte artan sayıya paralel olarak işçi sınıfı da büyümüş ve görünür hale gelmiştir. Bu doğrultuda, bu sınıfın, sendikal örgütlenmeye, STK’lar nezdinde hak arayış çabalarına da başladığı görülmektedir. Kadınların da çalışma hayatına girmeleri ve işçi, statüsündeki kadınların sayısının da artmasıyla birlikte işgücüne katılımın cinsiyet kimliklerine göre dağılımında istatistik çeşitliliği ortaya çıkardığı görülmektedir. Türkiye’de 1990’lardan 2019’a kadar geçen süreçte erkeklerin işgücüne katılım oranı sürekli olarak %70’in üzerinde seyrederken, kadınların işgücüne katılım oranı yaklaşık %30 düzeyinde kalmaktadır. İşgücü piyasasındaki bu erkek egemen yapı, sendikal örgütlenme faaliyetlerinin de ağırlıklı olarak erkekler tarafından yürütülmesine yol açmaktadır. İş yaşamına katılan kadınlar, bir yandan erkek egemen bir istihdam alanında yer almakta, diğer yandan sendikalara üye olduklarında erkek egemen bir örgütlenme yapısıyla karşılaşmaktadır. Bu nedenle, kadınların özel alanda maruz kaldıkları cinsiyet eşitsizliklerinin işgücü piyasasında nasıl yansıma bulduğu ve sendikal yapılarda nasıl bir karşılık gördüğü araştırma konusu hâline gelmektedir. Urhan’ın (2014,7-13) belirttiği üzere, kadınların sendikalara katılımının düşük olmasının temel nedenleri arasında istihdam düzeyi ve niteliği, toplumsal cinsiyet rolleri ile sendikaların benimsedikleri politikalar yer almaktadır. Daha sonraki bölümlerde bu sebepler daha detaylı incelenecek olmakla beraber, özellikle OECD verilerine dayanarak Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılım oranları erkeklerle karşılaştırıldıklarında çok daha düşük kalmaktadır.

Toplumsal yaşamda kadınlara atfedilen roller, onların istihdam piyasasından ziyade ev içerisinde konumlandırılmalarına yol açmaktadır. Kadınlara yüklenen ev içi sorumluluklar, işgücüne katılım oranlarının düşük kalmasına neden olurken, toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle daha çok esnek çalışma koşullarına sahip işlere yönelmelerine zemin hazırlamaktadır. Ancak bu tür işlerde kayıtsız veya yarı zamanlı çalışmaları, eksik sigorta ödemeleri nedeniyle emeklilik ve sosyal haklardan tam anlamıyla yararlanmalarını engellemektedir. Kadınlar düzenli olarak işgücü piyasasına dâhil olduklarında ise farklı sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. İşgücü piyasasında yer alan kadınlar, yalnızca aile hayatının değil, ekonomik yapılanmanın da toplumsal cinsiyet normlarıyla şekillenmesinden olumsuz etkilenmekte ve “cam tavan sendromu” ile yüz yüze gelmektedir. Cam tavan sendromu, kadınların üst kademelere yükselmesini

engelleyen ataerkil zihniyetin işgücü piyasasındaki bir tezahürü olarak değerlendirilmektedir (David & Woodward, 2005,14; Wirth, 2001,1, akt. Asoy, 2018,89). İşgücü piyasasında işçilerin hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulan sendikalar, erkek egemen istihdam yapısının etkisiyle erkek egemen örgütlenmeler olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet rejimine bağlı olarak işgücü piyasasında çeşitli sorunlarla karşılaşan kadınların hak ve çıkarlarını korumak, temsil etmek amacıyla sendikal örgütlenmelerle kurdukları ilişki büyük önem taşımaktadır. Toksöz'e (1994, 443) göre, sendikal örgütlenmede statü elde eden kadınların önemli bir çoğunluğu bekâr veya evli ve çocuksuz kadınlardan oluşmaktadır. Bu durum, kadınların sendikal örgütlenmeye dâhil olamamasının veya yeterli önemin verilmemesinin ardında, toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak yaşadıkları eşitsizliklerin yeniden ortaya çıktığını göstermektedir. Türkiye'de sendikal yapının gelişimi ve toplumsal cinsiyetin tarihsel kökenleri incelenerek, kadınların işgücü piyasasındaki varlığı ve buna bağlı olarak sendikal örgütlenme içerisindeki etkinlikleri detaylı bir şekilde ele alınmaktadır. Nitel araştırma yöntemi kullanılarak görüşülen örneklem grubu amaçlı örneklem tekniğine bağlı olarak seçilmiş, ayrıca araştırma bu alanda daha geniş bir literatür oluşturmak, kadınların sendikalaşamamasının ardında yatan sebepleri ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

1. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

1.1. Araştırmanın Konusu

Bu araştırma, Türkiye'de sanayileşme süreciyle birlikte değişen kadın emeği biçimlerini ve sendikal örgütlenme içerisindeki kadınların konumunu mikro düzeyde ele alarak, sosyal bilimler literatürüne çok boyutlu katkı sunmayı amaçlamaktadır. Özellikle Düzce ilinde yaşayan, evli, çocuklu, lise ve altı eğitim düzeyine sahip kadın işçilerin sendika içindeki aktif rollerini ve karşılaştıkları yapısal engelleri inceleyen bu çalışma; toplumsal cinsiyet, emek ve örgüt sosyolojisi disiplinlerinin kesişiminde yer almaktadır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Araştırma, toplumsal cinsiyet perspektifinden kadın işçilerin sendikal deneyimlerini görünür kılarak, kadın emeğinin sendikal örgütlenme bağlamında hangi biçimlerde dışlandığını veya sınırlandığını ortaya koymayı hedeflemektedir. Kadınların sendikalardaki temsiliyet düzeyleri, karar alma süreçlerine katılımı ve örgüt içi yükselme imkânlarına dair karşılaştıkları engellerin analiz edilmesi, sendikal yapılar içerisindeki eşitsizlikleri anlamak açısından önemli bir zemin sunmaktadır. Bu bağlamda çalışma, sendikal demokrasinin toplumsal cinsiyet boyutunu sorgulamakta ve mevcut literatürde nadiren odaklanılan kadın işçilerin özgül deneyimlerini inceleyerek önemli bir boşluğu doldurmaktadır.

Ayrıca araştırma, sınıf, toplumsal cinsiyet ve eğitim düzeyinin kesiştiği bir düzlemde, kadın işçilerin sendikal mücadeleye katılım biçimlerini anlamayı amaçlamakta; bu yönüyle kesişimsellik kuramı çerçevesinde değerlendirilebilecek zengin bir ampirik veri sunmaktadır. Kadın işçilerin sendikalardaki varlığına dair geliştirdikleri söylemler, aidiyet hisleri ve mücadele stratejileri, sadece akademik değil, aynı zamanda sendikal politika üretimi açısından da değerli kabul edilmektedir.

Düzce gibi görece az çalışılmış, sanayileşme sürecinde olan bir bölgede yürütülen bu saha araştırması, yerel bağlamda bilgi üretimi sağlayarak sosyal bilimlerde sıklıkla eksik kalan yerel deneyimlerin kayıt altına alınmasına katkı sunmaktadır. Kadın işçilerin örgütlenme süreçlerinde yaşadıkları sorunların ve beklentilerinin tespiti, sendikaların kadınlara yönelik politikalarının yeniden gözden geçirilmesine olanak tanıyacak niteliktedir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Düzce, il statüsü verilen son şehir olmasının yanı sıra coğrafi konum olarak Ankara ve İstanbul'a yakın olması sebebiyle gelişmekte olan şehirlerden biridir. Düzce'de özellikle üçüncü organize sanayinin de kurulmasıyla birlikte artan işgücüyle beraber kurulan işyerlerinde ki sendikal faaliyetler ve buna binaen fabrikalarda çalışmaya başlayan kadın nüfusunun sendikalaşması noktasındaki yönelimleri araştırılmaya muhtaç bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle Türkiye'de 1980 sonrası artış gösteren kentleşme ve sanayileşme hamleleri toplumsal yapı üzerinde de değişime sebep olmuştur. Tüm bunlara bağlı olarak gerek vasıflı gerek vasıfsız işgücü piyasasına kadınların katılım oranları üzerinden ne düzeyde sendikalaştıkları ve sendikalaşma oranlarına bağlı olarak ne sebeplerden dolayı sendikalaşamadıkları üzerinde durulmaktadır. Kadın işçilerin örgütlenmeye yaklaşımları, sendikaların kadın işçilere yönelik çalışmaları araştırılmıştır. Ayrıca sendikaların kadın işçilere, kadın olmaları sebebiyle istihdam piyasasında ve çalışma ortamında karşılaştıkları sorunlara yönelik çalışmaları incelenmiştir.

Bu çalışma, sendikaların toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar geliştirip geliştirmediğini sorgulayan, kadın işçilerin temsil mücadelesine ışık tutan ve örgütsel yapılar içinde eşitlik talebini temellendiren bir çerçeve sunmaktadır. Araştırmadan elde edilecek veriler, hem akademik çalışmalara hem de sendikal politikaların dönüşümüne katkı sağlayabilecek içerikte olması hedeflenmiştir.

1.4. Araştırmanın Temel Ve Alt Problemleri

Dünya genelinde etkili olan sanayi devrimi, neoliberal politikalar ve peşi sıra gelen postliberal ve postmodern uygulamaların ardından kadınların kamusal alana dâhil oluşu ve istihdam edilişiyle ilgili çeşitli değişimler yaşanmaktadır. Bu bağlamda kamusal alanda daha dezavantajlı konumda olan kadınların istihdam piyasasında ki yeri, varlığı, konumu yeni tartışmalar doğurmuş, aile içi ve kamusal alanda ki yeri arasında değişimler meydana gelmiştir. Kadınların istihdam piyasasında örgütlülük ve temsil noktasında ki eksikliği araştırmanın temel problematiğini oluşturmaktadır. Yürütülen çalışmada kadınların işgücü piyasasına katılım sürecini ele alarak kadınların iş yaşamında karşılaştığı sorunlara karşın hak arayışlarını nasıl yürüttükleri, sendikaların bu alanda ki etkileri, kadın işçilerin, işçi hakları yanı sıra cinsiyetinden dolayı yaşadığı mağduriyetlere karşın örgütlenme talepleri, ayrıca sendikaların kadın hakları noktasında ki duyarlılığı,

cinsiyet eşitsizliğine karşın tutumları ve kendi yapıları içerisinde bu sorunlara yönelik bakışı ve yaptırımları araştırmanın alt problemlerini oluşturmaktadır.

Toplumsal alanda görülen toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin istihdam piyasasına etkisi ve buna binaen sendikal yapılardaki görünümü araştırılmıştır. Sendikal yapı içerisinde kadın temsiliyetinin düşüklüğü, üst kademelerde kadın nüfusunun az olmasının arka planında yatan sebepler araştırma problemini oluşturmaktadır.

1.5. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada kadınların işgücü piyasasındaki örgütlenme tarzlarına yönelik yaklaşımları/eğilimleri incelenmiştir. Sosyal yaşamda ve iş ortamında kurulu ve müstahkem halde olan ataerkil düzen nedeniyle kadınların karşılaştıkları sorunlarına çözüm üretme anlamında sendikaların işlevleri ve etkileri araştırılmıştır. Araştırmada problemlerin ve konunun derinlemesine incelenmesi hedeflenerek nitel araştırma yöntemi seçilmiştir.

Nitel araştırma yöntemini Neuman; “Nitel araştırmalar, toplumsal olgu ve olayların içinde meydana geldikleri toplumsal ve kültürel bağlam içerisinde bütüncül bir şekilde incelendiği verilerin standartlaştırılmamış veri toplama araçlarıyla, sayısallaştırılmadan toplandığı araştırmalardır. Ele alınan olgunun karmaşıklığını ve bütünlüğünü gösterme, sosyal aktörlerin eylemlerini arkasındaki eylemlerini anlama ve yorumlama aracını taşır.” (Neuman 2010, akt. Gönc, 2015). Şeklinde tanımlamaktadır.¹

Yapılan araştırmada sendikal yapı içerisinde yer alan kadınları iş ortamlarında görmek, doğrudan deneyimleri üzerinden sorunları tespit edebilmek için nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın yürütüldüğü kişilerle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Derinlemesine görüşme; Gönc (2015,87) açık uçlu sorularla yapılan, görüşmecinin kendiliğinden konuşmasının hedeflendiği, rahat bir ortamda, araştırmacının konu bağlamında kalınmasını sağlayan yönlendirmeleri ile yapılan fakat araştırmacının mümkün olduğunca müdahalede bulunmadığı detaylı ve samimi cevaplar almasını önceleyen görüşmelerdir². Görüşmeler için yarı yapılandırılmış, açık uçlu sorulardan

¹ Işık,K. (2025). Sendikalaşma Pratiklerinde Toplumsal Cinsiyet: Düzce İli. *Erzurum 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi*. Erzurum: Academy Global Conferences& Journals,573-587

² Işık,K. (2025). Sendikalaşma Pratiklerinde Toplumsal Cinsiyet: Düzce İli. *Erzurum 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi*. Erzurum: Academy Global Conferences& Journals,573-587

oluşan soru formu hazırlanmıştır. Araştırma Düzce İli içerisinde sendika ile toplu iş sözleşmesi imzalamış ‘sendikalı fabrikalarda’ delege üyesi olan veya sendika temsilciği yapan ya da yapmış kadın işçiler ile yürütülmüştür.

Araştırmada örneklem grubu, sendika içerisinde aktif şekilde görev alan evli, eğitim seviyesi lise ve altı olan 35 yaş üstü çocuk sahibi kadınlardan oluşmaktadır. Bu noktada mavi yaka olarak çalışan daha dezavantajlı statüye sahip kadınlar seçilerek sendika yapısı içerisinde ki durumları gözlemlenmiştir. Eğitim seviyesi lise ve altı olan mavi, yaka olarak çalışan kadın işçilerin hem ev içi sorumlulukları hem ebeveynlik yükümlülükleri hem işçi olarak sorumluluklarını nasıl organize ettikleri, bu süreçte yaşadıkları sorunlar, sendikaların bu noktada ki yaklaşımlarını gözlemleyebilmek adını amaçsal örneklem seçim tekniği kullanılmıştır.³

Amaçsal örneklem seçin tekniği; evren hakkındaki özelliklere dayanarak, araştırmanın amacına uygun olan, araştırmacının evreni temsil ettiğini düşündüğü kişiler ile yapılan görüşmelerdir (Gönç, 2015, 155).

İlk etapta sendikal kültür ve yapısını derinlemesine kavrayabilmek ve sendika içerisinde faaliyet gösteren kadın çalışanlara ulaşabilmek amacıyla Düzce’de ki PETROL-İŞ şube başkanıyla görüşülmüştür. Ardından PETROL-İŞ şube başkanının yönlendirmeleri ile TEKSİF’ in örgütlenme bürosu ile iletişime geçilerek TEKSİF’ in örgütlemiş olduğu bir tekstil fabrikasında sendika içerisinde faaliyet gösteren kadınlarla görüşülmüştür. Bu görüşmelerden ilki, Q2 ile olan görüşme, fabrikanın içerisinde yer alan sendika görevlileri için ayrılmış ofiste gerçekleşmiş, Q2 ses kaydı alınmasına izin vermediğinden not tutularak gerçekleştirilmiştir. Görüşme yaklaşık olarak 1,5 saat sürmüş, Q2 görüşme sırasında kadın hakları ve cinsiyet eşitliği noktasında farkındalık yaratmak amacıyla düzenlenen etkinliklerin video, görüntülerini paylaşmış, yürüttükleri destek programları ve çalışmalarından bahsetmiştir.⁴

Q1 ile yapılan görüşmede ses kaydı alınmasına izin verilmemiş yaklaşık olarak 2 saat görüşülmüştür. Q2 petrol- iş bünyesinde faaliyet göstermekte olup bu alanda

³ Işık,K. (2025). Sendikalaşma Pratiklerinde Toplumsal Cinsiyet: Düzce İli. *Erzurum 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi*. Erzurum: Academy Global Conferences& Journals,573-587

⁴ Işık,K. (2025). Sendikalaşma Pratiklerinde Toplumsal Cinsiyet: Düzce İli. *Erzurum 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi*. Erzurum: Academy Global Conferences& Journals,573-587

sendikalarının çıkarmış olduğu kadın dergilerini ve sendika üyeliğinin ardından verilen kitapçığı paylaşmıştır. TEKSİF bünyesinde faaliyet gösteren Q3 ile yapılan görüşmede ses kaydı alınmış, görüşme yaklaşık olarak 1 saat 15 dakika sürmüş ve görüşme, Q3'ün evinde sohbet ortamında gerçekleştirilmiştir. Q4 ile yapılan görüşme METAL-İŞ sendikasının örgütlemiş olduğu bir fabrikanın, sendika temsilcileri için ayırmış olduğu büroda gerçekleştirilmiş, görüşme ortalama olarak 1 saat sürmüştür. Q5 ile yapılan görüşme zoom uygulaması üzerinden gerçekleşmiş, görüşme yaklaşık olarak 45 dakika sürmüş ve tamamı kayıt altına alınmıştır. Q5 daha önce bir tekstil fabrikasında sendika temsilciliği yapmış, 5 yıl boyunca aktif faaliyet göstermiş, işyerinin kapanmasının ardından temsilciliği bırakmıştır. Görüşmecilerden, Q6 ve Q7 TEKSİF bünyesinde faaliyet gösteren bir tekstil fabrikasında delege olarak aktif sendika üyeliği yapmaktadır. Her ikisiyle de ayrı ayrı olarak iş çıkışında servisten indikleri sakin bir açık alanda yaklaşık olarak 30 dakika süren görüşmeler gerçekleştirilmiş, görüşmelerde ses kaydı alınmıştır. Q8 ile yapılan görüşme, Q8'in evinde gerçekleştirilmiş, görüşme yaklaşık olarak 1 saat sürmüştür. Görüşme esnasında ses kaydı alınmasına izin verilmemiş bu sebeple not alınarak görüşme kayda geçirilmiştir. Q8 daha önce bir tekstil fabrikasında delege olarak görev yapmış, eşinin yoğun baskıları sebebiyle görevinden ayrılmıştır. Görüşmecilerin tamamına görüşme öncesinde bilgilendirme formu verilmiş, rıza beyanları alınmış ardından görüşmeler yapılmıştır. Örneklem grubundaki görüşmeciler işçi sendikalarında görev yapan kadın işçilerden oluşmakta olup her görüşmeciye ortalama 25 soru sorulmuş, sorular görüşmecinin deneyimlerine göre arttırılmış ya da düzenlenmiştir. Görüşmecilerin yaş aralığı 35-48 arasında değişmektedir. Görüşmeciler sendika içerisinde temsilci, delege veya öncesinde belli bir dönem temsilcilik yapmış olan kişilerden oluşmaktadır. Görüşmeciler OSB bölgesinde yer alan örgütlü fabrikalarda çalışan evli, çocuklu, lise ve altı eğitim düzeyine sahip olan kadın işçilerdir. Araştırma evrenine bağlı olarak fabrikada sendika temsilcisi ya da delege dışında daha üst kademelerde sendika içerisinde faaliyet gösteren, sendika şubesinde görev yapan kadın çalışan bulunamamıştır. Araştırma evreni Düzce ili içerisinde sınırlı tutulmuştur. Görüşmelerden elde edilen veriler bulgular kısmında tartışılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yürütölmüş olan araştırma Düzce İli içerisinde OSB’de bulunan örgütlü fabrikalarda çalışan, sendika yapısı içerisinde görev alan ya da almış delege üyesi, sendika temsilcisi kadın işçiler ile gerçekleştirilmiştir. Görüşmeciler istihdam piyasasına sonradan dâhil olan 30 yaş ve üzeri, lise ve altı eğitim düzeyine sahip evli ve çocukları olan kadınlardan seçilmiştir. Daha öncesinde ev kadını olmasına karşın Düzce İl’inde gelişen sanayileşme ve artan OSB sayısının ardından başlayan hareketliliğin etkisi ile kamusal alanda çalışmaya başlayan kadın işçiler ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma problemine de atıfta bulunarak, sendikalarda kadın görünürlüğünün az olması nedeniyle sendikal yapıda aktif görev alan kadınlara ulaşmakta zorluk yaşanmıştır. Bunun nedeni kadınların sendika yapılarında sayıca az olmasından kaynaklanmaktadır.

1.7. Araştırmanın Yaklaşımı ve Gerekeçleri

Bu çalışmada feminist sosyal bilimler yaklaşımı temel alınmaktadır. Çalışmanın odağı sendikal yapı içerisinde kadınların statü elde etme süreçleri ve bu süreçlerde karşılaştıkları cinsiyet temelli engelleri incelemektedir. Bu konunun araştırılması, yalnızca yapısal göstergelerin incelenmesini değil, aynı zamanda kadınların öznel deneyimlerinin, toplumsal cinsiyet rejimlerinin ve görünmez güç ilişkilerinin açığa çıkarılmasını gerektirmektedir. Feminist metodoloji, bu yönüyle hem bilgi üretiminde kadınların deneyimlerini merkeze alır hem de normatif olarak daha eşitlikçi bir dönüşümü hedeflemektedir.

Feminist sosyal bilim yaklaşımı, araştırmacının kendi konumunu görünür kılmasını, güç ilişkilerini analiz etmesini ve araştırmanın katılımcılar için güçlendirici bir süreç dönüşmesini sağlamaktadır. Bu çalışma, yalnızca betimleyici bir amaç gütmemekte; aynı zamanda sendikal yapılarda kadınların statü elde etmesini kolaylaştıracak pratik ve politik öneriler üretmeyi de hedeflemektedir. Feminist sosyal bilimler yaklaşımı, bu farklı kuramların güçlü yanlarını harmanlayarak daha bütüncül bir analiz sunmaktadır.

Pozitivist yaklaşım, sendikalardaki cinsiyet eşitsizliklerini istatistiksel olarak ölçme kapasitesine sahip olsa da (örneğin, kadınların yönetim kademelerindeki oranları), bu çalışmanın odaklandığı deneyimlerin, normların ve gündelik pratiklerin derinlemesine anlaşılması için yeterli değildir. Yorumlayıcı yaklaşım, öznel anlam dünyalarını keşfetmede değerli bir araçtır; ancak feminist yaklaşımın sağladığı eleştirel-politik

boyutu ve cinsiyet merkezli epistemolojiyi otomatik olarak içermemektedir. Eleştirel teori, yapısal iktidar ilişkilerini ve sınıfsal çatışmaları görünür kılmada önemli bir çerçeve sunsa da, cinsiyetin özgül etkilerini çoğu zaman tali bir kategori olarak ele almaktadır. Feminist yaklaşım bu boşluğu kapatarak patriyarkal düzenin sendikalardaki tezahürlerini ön plana çıkarmaktadır. Bu araştırma, somut öneriler üretmeyi hedeflediği için, feminist yaklaşım bu anlamda daha işlevsel bir zemin sağlamaktadır.

Araştırmada nitel yöntemler ağırlıklı olarak kullanılmıştır. Bu bağlamda yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler ve katılımcı gözlem temel veri toplama tekniklerini oluşturmuştur. Bu yöntemler, sendika içindeki kadınların kişisel deneyimlerini, karşılaştıkları engelleri ve geliştirdikleri stratejileri ortaya çıkarmak için uygun olmakla beraber ayrıca sendika tüzükleri, yönergeler ve iç yazışmalar gibi belgeler söylem analizi yoluyla incelenmiştir. Nicel veriler (örneğin, sendika üye profilleri, kadın-erkek yönetici oranları) bağlamsal bir arka plan oluşturmak amacıyla destekleyici biçimde kullanılmıştır.

Araştırmada katılımcıların mahremiyetini korumak amacıyla kimlikler gizli tutulmuş ve tüm veriler anonimleştirilmiştir. Katılımcılara bilgilendirilmiş onam formu sunulmuş, istedikleri anda araştırmadan çekilme hakları güvence altına alınmıştır. Araştırma sonuçları paylaşılırken katılımcıların güvenliğini zedeleyebilecek bilgiler ifşa edilmeden ve sonuçlar, katılımcıların güçlenmesine katkı sağlayacak şekilde raporlanmıştır.

1.7.1.Küresel Feminist Teoriler ve Türkiye’de Kadın Emeği Bağlamında İşlevleri

Feminist teori, kadınların toplumsal, ekonomik, hukuki ve kültürel alanlarda maruz kaldıkları eşitsizlikleri anlamak, açıklamak ve dönüştürmek amacıyla geliştirilmiş bir düşünce ve mücadele alanı olarak kabul edilmektedir. Feminizm kelimesi Latince *femina* (kadın) kökünden gelir ve kadınların hak eşitliği talebine dayanan bir toplumsal hareketi ifade edilmektedir(Özüdoğru,2018,306). Feminist teoriler yalnızca akademik düşünce biçimi değil, aynı zamanda kadınların iş yaşamındaki pratik mücadeleleri, sendikal hareketlerdeki rolleri ve toplumsal dönüşüm arayışlarının da teorik çerçevesini oluşturmaktadır.

1.7.1.1. Liberal Feminizm

Liberal, kavramı özgürlük anlamına gelmektedir (Özüdoğru,2018,311). Liberal feminizm, kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmasını savunmaktadır. Temel talebi hukuki eşitlik olup, eğitim, iş yaşamı ve siyasi haklarda kadın-erkek ayrımının kaldırılması gerektiğini savunmaktadır. Liberal feministler için kadın emeği, bireysel özgürlük ve fırsat eşitliğiyle ilişkili kabul edilmektedir. Erkek egemen sistemin yapısal boyutlarını yeterince sorgulamadığı, daha çok reformist çözümler önerdiği için eleştire maruz kalmaktadır (Akülkü,2024,666). Ancak bir diğer yönden radikal tutum ve çizgi benimsemeden haklar bağlamında hukuki bir zeminde toplumsal alanda ki eşitliği savunması görece uygulanabilirliğini arttırmaktadır.

1.7.1.2. Marksist/Sosyalist Feminizm

Marksist kavramı, Karl Marx'ın sınıf teorisine dayanmaktadır. Marksist feminizm, kadınların ezilmesini kapitalist üretim ilişkilerinin ve özel mülkiyetin bir sonucu olarak görmektedir. Kadın emeğinin ev içi görünmezliği ve ücretli işte sömürülmesi temel tartışma konusunu oluşturmaktadır (Ritzer ve Stepnisky akt: Hülür, 2018, 463-5). Sosyalist feministler, sınıf ve cinsiyetin birlikte analiz edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kadınların deneyimlerini sınıf temelli analizlere fazla indirgediği, patriarkanın bağımsız bir baskı biçimi olduğunu geri plana ittiği söylenmektedir (Yörük,2009,66-67). Sınıf temelli tutumu sebebiyle pratikte ve kadınların gündelik hayat deneyimleri üzerinden karşılaştıkları sorunlara kapsamlı yaklaşmamaktadır.

1.7.1.3. Radikal Feminizm

Radikal kelimesi kökten değişim anlamına gelmektedir. Radikal feminizm, patriarkanın yani erkek egemenliğinin kadınların ezilmesinin temel kaynağı olduğunu savunmaktadır. Kadın bedeninin, cinselliğinin ve emeğinin erkek egemenliği tarafından kontrol edildiğini öne sürmektedir (Ritzer ve Stepnisky akt: Hülür, 2018, 458).

1.7.1.4. Postmodern/Postyapısalcı Feminizm

Postmodern, modernitenin ötesini anlatmaktadır. Postmodern feminizm, evrensel bir “kadınlık” kimliğini ret ederek, kimliklerin farklılıklar üzerinden kurulduğunu vurgulamaktadır (Taş,2016,172). Dil, söylem ve toplumsal inşalar üzerine

yoğunlaşmaktadır. Pratik politik mücadeleye dair somut öneriler sunmadığı, fazla teorik kaldığı yönünde eleştirilere maruz kalmaktadır.

1.7.1.5. Ekofeminizm

“Eco” doğa, “feminizm” kadın hareketi; Ekofeminizm, doğanın sömürülmesi ile kadın emeğinin sömürüsü arasında paralellik kurmaktadır (Özdemir ve Aydemir, 2019, 268). Kapitalist sistemin hem doğayı hem de kadınları tahakküm altına aldığını savunan görüştür. Kadın ile doğa arasındaki bağı özcü (biyolojik) bir yaklaşımla kurduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir (Yörük, 2009,84).

1.7.1.6. Kesişimsellik (İnterseksiyonellik)

Kesişimsel feminist teori, feminizmin ilk ve ikinci dalgalarında çoğunlukla beyaz, orta sınıf ve kadınların deneyimlerine odaklanmasının ötesine geçmek suretiyle, kimlik kategorilerinin çoklu kesişmelerini (örneğin; cinsiyet, ırk, sınıf, etnisite, cinsel yönelim, engellilik) birlikte ele alarak toplumsal eşitsizlik ve baskı mekanizmalarını daha kapsayıcı bir şekilde analiz etmeye çalışan yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Akülkü, 2024,664-5). Bu yaklaşım, feminizmin kapsamını genişleten, daha kapsayıcı ve adil bir analiz sağlayan bir çerçevedir. Kadınların yalnızca cinsiyetleriyle değil, ırkları, sınıf durumları, etnik kökenleri, engellilik durumları gibi çok sayıda kimlik eksenine göre yaşadıkları deneyimleri birlikte ele alarak toplumsal eşitsizlikleri daha doğru kavrayabilmemizi sağlamayı hedeflemektedir (Akülkü, 2024,664-5). Teori analizi çok boyutlu hale getirmekle birlikte uygulamada politik önceliklerin belirlenmesinde karışıklık yaratmaktadır.

1.7.2. Türkiye’de Feminist Teoriler ve İşlevleri

Türkiye’de kadın hareketi 19. yüzyıl sonlarında Osmanlı modernleşmesi ile başlamış, Cumhuriyet döneminde hukuki eşitlikler (Medeni Kanun, seçme-seçilme hakkı) kazanılmıştır. 1980’lerden sonra ikinci dalga feminizmin etkisiyle bağımsız kadın örgütlenmeleri ortaya çıkmıştır. Anayasa’da (1982, madde. 10) eşitlik ilkesi yer alsa da, uygulamada kadın istihdamında ayrımcılık sürmektedir. İş Kanunu, analık izinleri ve eşit ücret düzenlemeleri içerse de, kadınların iş gücü piyasasına katılımı %30’lar seviyesinde sabit kaldığı görülmektedir (bkz. Tablo:2)

Kadın emeği çoğunlukla düşük ücretli, güvencesiz sektörlerde yoğunlaşmaktadır. Tekstil, gıda ve hizmet sektörlerinde kadın emeği “ucuz iş gücü” olarak görülmektedir. Bu, Marksist/Sosyalist feminizmin kapitalist üretim ilişkileri üzerinden yaptığı analizlerle örtüşmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların iş gücüne katılımını sınırlamaktadır. Ev içi bakım yükü büyük ölçüde kadınların üzerinde olup, bu durum Radikal feministlerin patriyarka vurgusuna işaret etmektedir.

Liberal feminizm Türkiye’de kadınların eğitime ve iş yaşamına katılımını teşvik eden politikaları desteklemiştir. Marksist/Sosyalist feminizm, kadın işçilerin sendikal mücadelelerinde sınıf-cinsiyet kesişimini vurgulamış; özellikle DİSK ve bazı kadın işçi komisyonlarında etkili olmuştur. Radikal feminizm, ev içi emeğin görünür kılınması, şiddetle mücadele ve patriyarka karşıtı kampanyalarda kendini göstermiştir. Postmodern feminizm, 1990’lardan sonra LGBTİ+ hareketi ve kadın hareketi içinde farklı kimliklerin tanınması bağlamında etkili olmuştur. Ekofeminizm, Türkiye’de özellikle çevre hareketleri ve kırsal kadın örgütlenmeleri (ör. Kazdağları direnişi) ile kesişmiştir.

Liberal feminizm, eşit fırsat ve haklara erişim eksikliklerini giderme üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu perspektif, sendika yapılarında kadınların terfi, eğitim ve temsil olanaklarına eşit şekilde erişip erişemediğini sorgulamaya imkân vermektedir. Çalışmada, kadınların sendika yönetim kademelerine ulaşırken karşılaştıkları yapısal engellerin (örneğin, eğitim programlarına katılım, seçim süreçlerinde adaylık imkanları) analizinde liberal feminist yaklaşımın eşitlikçi taleplerinden yararlanılmaktadır.

Marksist feminizm, kapitalist üretim ilişkilerinin ve sınıf yapılarının kadınların ezilmişliğini yeniden ürettiğini savunmaktadır. Sendikalarda kadınların düşük statüde konumlanması, kapitalist üretim tarzının hem işgücünü hem de sendikal hiyerarşileri nasıl cinsiyetlendirdiğini analiz ederek açıklanabilmesini sağlamaktadır. Bu perspektif, sendika liderlik pozisyonlarının neden daha çok erkekler tarafından doldurulduğunu ve kadınların görünmez emek yükünün sendikal katılım biçimlerini nasıl etkilediğini anlamada kritik önem taşımaktadır.

Radikal feminizm, patriyarkanın toplumsal yapının temelinde yer aldığını savunmaktadır. Sendikalardaki erkek egemen kültür, toplantı pratikleri, karar alma biçimleri ve liderlik tarzları bu perspektifle analiz edildiğinde, cinsiyetlendirilmiş iktidar ilişkileri görünür hale gelmektedir. Bu çalışma, sendikalarda kadınların karşılaştığı görünmez bariyerleri (örneğin, toplantı dilindeki eril söylem, karar mekanizmalarında dışlanma) ortaya

çıkarmak için radikal feminist analizin sunduğu kavramsal araçlardan da yararlanmaktadır.

Postyapısalcı feminizm, toplumsal cinsiyetin sabit bir kategori olmadığını, söylemsel ve performatif olarak inşa edildiğini vurgulamaktadır. Bu yaklaşım, sendikalardaki “lider” ve “kadın üye” gibi kimliklerin nasıl tanımlandığını, hangi normlara göre şekillendiğini ve bu tanımların kadınların sendikal eylemlerdeki görünürliğini nasıl etkilediğini çözümlemeye yardımcı olmakta ve söylem analizinin bu bağlamda kullanılmasına imkan sağlamaktadır.

Kesişimsellik (İnterseksiyonellik) yaklaşımı bağlamından bakıldığında; cinsiyetin tek başına değil sınıf, yaş, etnisite, eğitim gibi diğer toplumsal kategorilerle birlikte etkili olduğuna işaret etmektedir. Çalışmada, sendikalardaki kadınların yalnızca “kadın” olmaları nedeniyle değil, aynı zamanda düşük eğitim düzeyine sahip olmaları, evli ve çocuklu olmaları gibi etmenler nedeniyle farklı biçimlerde dezavantaj yaşadıkları dikkate alınmaktadır.

Sendikal hareketler uzun süre erkek merkezli kalmış, kadın işçiler sendika içinde ikincil konumda olmuştur. Ancak 2000’lerden itibaren kadın komisyonları ve toplumsal cinsiyet birimleri kurulmaya başlanmıştır. Bu süreç, hem liberal feminizmin eşitlik vurgusu hem de sosyalist feminizmin sınıf-cinsiyet analizinden beslendiğine işaret etmektedir.

Feminist teoriler yalnızca akademik tartışmalar değil, Türkiye’de kadın emeğinin görünürlüğü, sendikal hareketlerin dönüşümü ve toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesi açısından da işlevsel bir rol oynamaktadır. Araştırma genelinde feminist yaklaşımlar üzerinden daha bütüncül bir bakış geliştirilmeye çalışılmış, araştırma konusunun ve problemlerinin daha derinliklerine inebilmek amacıyla her yaklaşımın farklı bir yönünden beslenilmiştir. Bu noktada özellikle liberal feminizmin istihdam piyasasında gerek statü, gelir gerek fırsat eşitliği noktasında ki görüşlerinden nispeten daha fazla yararlanılmıştır. Tüm yaklaşımlar üzerinden baktığımızda; Liberal feminizm hukuki eşitlik taleplerine, Marksist feminizm işçi kadınların mücadelelerine, Radikal feminizm patriyarka eleştirisine, Postmodern feminizm kimlik politikalarına, Ekofeminizm çevre-kadın ilişkisine katkı sağlamaktadır.

1.8. Bourdieu ve Goffman Perspektifinden Kesişen Dezavantajlar

Toplumsal cinsiyet, sınıf ve eğitim gibi kesişimsel faktörler, kadınların istihdam piyasasındaki konumlarını derinden etkilemektedir. Özellikle eğitim seviyesi düşük, erken yaşta evlenmiş, çocuk sahibi ve sonradan istihdam piyasasına dâhil olmuş mavi yakalı kadın işçiler, yapısal eşitsizliklerin en görünür hale geldiği gruplardan birini oluşturmaktadır. Pierre Bourdieu'nun habitus⁵, alan⁶ ve kültürel sermaye⁷ kavramları ile fırsat eşitsizliği yaklaşımını; ayrıca Erving Goffman'ın damga⁸ (stigma) kavramını kullanarak söz konusu grubun dezavantajlı konumu değerlendirilmiştir.

Bourdieu'ya göre habitus, bireylerin sosyal konumlarından ve yaşam deneyimlerinden şekillenen eğilimler, algılar ve pratikler bütününden oluşmaktadır (Ritzer ve Stepnisky akt: Hülür, 2018, 520). Eğitim seviyesi düşük ve erken yaşta evlenmiş kadınların

⁵ Habitus kavramı, pratikleri hem nesnel toplumsal ilişkileri hem de dünyaya ilişkin öznel yorumları yansıtan ve yeniden üreten şeyler olarak kavramaktadır. Habitus, Bourdieu'nun yapıya ilişkin fikirleri ile pratiğe ilişkin olan fikirlerini uzlaştırma çabasını ifade etmektedir. Habitus, belirli bir yaşam tarzını, dürtü, tercih, beğeni, beceri, belirli toplumsal pratikleri kapsayan çok yönlü ve karmaşık bir kavramsallaşmayı ifade etmektedir. Habitus Bourdieu'ya göre 'yapılandırıcı bir yapıdır'. Habitus hem dönüşebilen hem kendini yeniden üretme çabası içerisinde olan ancak bir yönüyle kendini farklı olana karşı koruyan çift yönlü bir unsur tanımlamaktadır (Ritzer ve Stepnisky akt: Hülür, 2018, 514-525).

⁶ Kültürel sermaye tek başına ya da bir boşlukta işlemez; aksine daha geniş bir toplumsal yapı içerisinde etkili olan bir güçtür. Bourdieu'nün toplumsal modelinde merkezi bir yere sahip olan alan kavramı, bu yapının temel unsurlarından biridir. Bourdieu'ya göre alanlar; güzel sanatlar, sanayi, hukuk, tıp, siyaset gibi toplumsal yaşama ilişkin bilgi ve pratiklerin üretildiği alanlardır. Bu alanların her birinde aktörler, iktidar ve statü elde etmek için mücadele etmektedirler. Her alanda başarı sağlayabilmek için belirli türden kültürel sermayeye sahip olmak ve bu sermayeyi stratejik biçimde kullanabilmek gerekmektedir. Aktörler, bu süreci kendi habituslarının sunduğu eğilimler ve sınırlar doğrultusunda gerçekleştirir veya habitusları tarafından engellenirler. Bazı aktörler, bulundukları alanı değiştirerek, kazandıkları prestiji ekonomik sermayeye dönüştürerek ya da kültürel sermayelerini yeni girişimlerde kullanarak toplumsal konumlarını iyileştirmeye çalışabilirler (Ritzer ve Stepnisky akt: Hülür, 2018, 522-525).

⁷ Kültürel Sermaye kavramı tıpkı habitusta olduğu gibi bir çek farklı unsur içerisinde barındıran bir kavramsallaştırmadır. Kişinin belli bir zevk anlayışının olması ve ona istinaden iyi-kötü sınıflandırmasını yapabilme kabiliyetine işaret etmektedir. Bireyin kültürel beğeni ve tercihleri, güzel sanatlara ya da kültürel unsurlara dair nesnel bilgileri, teknik ustalık (müzik aleti kullanma vb.) bilgisi gibi çok yönlü entelektüel seviyesine vurgu yapan bir kavramsallaştırmadır (Wallace Ve Wolf akt: Elburuz ve Ayas, 2018, 165-166).

⁸ Goffman damga (Stigma) kavramsallaştırmasını çok yönlü ve boyutlu olarak ele almaktadır. Geçmiş tarihsel zeminde ki 'damgalı' yaftasını günümüzde daha sembolik değerler ve kıstaslar ile şekillendirmektedir. Goffman damga kavramsallaştırmasını 3 farklı boyutundan bahsetmektedir. İlk olarak tarihsel anlatıyla da uyumlu olan bedensel, fiziki deformasyona bağlı olarak damgalanmaktadır. İkincisi, bireyin sapkın, doğal olmayan, toplumsal normlara göre Kabul görmeyen istek, inanç ve yönelimlerini konu edinmektedir. Son olarak soy bağı ile de geçebilen, din, ırk, ulus gibi daha geniş kapsamlı yaftalanma unsurlarından bahsetmektedir. Son kerte de damga (Stigma) kavramsallaştırmasını sosyal manada tamamen kabul görme ve onaylanmanın önüne geçen, engelleyen unsurlar olarak değerlendirmektedir (Goffman akt: Geniş ve Ağırnaslı, 2019, 21-35).

habitusu, çoğunlukla patriyarkal normlarla ve sınırlı eğitim imkânlarıyla şekillenmektedir. Bu habitus, kadınların işgücü piyasasına geç katılmasına, belirli iş kollarına (temizlik, tekstil, montaj hattı gibi) yönelmesine ve işyeri ilişkilerinde daha edilgen davranmasına neden olabilmektedir.

Kültürel sermaye eksikliği ise (diploma, dil becerileri, teknik yetkinlikler) bu kadınların daha düşük ücretli, güvencesiz işlere yönelmesine yol açmaktadır. Bourdieu'nun "alan" kavramı çerçevesinde işgücü piyasası, bir mücadele alanıdır ve bu alanda sermaye birikimi düşük olanlar dezavantajlı konumda bulunmaktadır (Ritzer ve Stepnisky akt: Hülür, 2018, 522). Bu nedenle kadın işçiler, hem habituslarının sınırlandırıcılığı hem de sermaye eksiklikleri nedeniyle alan içindeki güç ilişkilerinde daha az söz sahibi olmaktadır.

Bourdieu'nun yeniden üretim teorisine göre eğitim sistemi, toplumsal eşitsizlikleri yeniden üretmektedir (Wallace ve Wolf akt: Elburuz ve Ayas, 2018,166). Eğitimden erken kopan kadınlar, çocuk yaşta evlenme ve ev içi emeğe hapsolme nedeniyle toplumsal hareketlilik şanslarını kaybetmektedir. İşgücüne dahil olduklarında ise hem formel eğitimden yoksunluk hem de toplumsal cinsiyet kalıpları nedeniyle sınırlı fırsatlarla karşılaşmaktadır. Bu durum, yapısal bir fırsat eşitsizliği döngüsü yaratmaktadır.

Goffman (2018), toplumun bazı birey veya gruplara damga (stigma) atfettiğini ve bu damganın onların toplumsal etkileşimlerini şekillendirdiğini belirtmektedir (Wallace Ve Wolf akt: Elburuz ve Ayas, 2018,317).

Erken yaşta evlenmiş, çocuk sahibi ve düşük eğitilmiş kadın işçiler, özellikle formel eğitilmiş veya orta-üst sınıf kadınlar tarafından geleneksel ve "geri kalmış" olarak etiketlenilmektedir. Bu durum, onların hem işyerinde hem de toplumsal yaşamda ikincilleştirilmesine yol açmaktadır.

Olumsuz idealleştirme, kadınların kendi kimliklerini nasıl gördüklerini de etkilemektedir (Ritzer ve Stepnisky akt: Hülür, 2018, 352-3) . Bu kadınlar, çalışma hayatında karşılaştıkları dışlanmayı içselleştirip sessizleşebilir veya daha düşük beklentiler geliştirebilmektedirler. Bu da toplumsal eşitsizliklerin sürdürülmesine katkıda bulunmaktadır.

Bourdieu ve Goffman'ın kavramları birlikte değerlendirildiğinde, bu kadınların dezavantajlı konumları hem yapısal hem de etkileşimsel düzeyde açıklanabilmektedir. Habitus ve kültürel sermaye eksikliği yapısal engelleri açıklarken, stigma bu engellerin

sosyal ilişkilerde nasıl yeniden üretildiğini göstermektedir. Eleştirel olarak bakıldığında, sadece bireylerin kültürel sermayesini artırmak (örneğin mesleki eğitim) eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yetmez; alanın yapısal güç ilişkilerinin de dönüştürülmesi gerekmektedir. Ayrıca, toplumsal algı ve önyargılarla mücadele edilmedikçe, kadınların işgücü piyasasında eşit koşullarda yer alması zor görünmektedir.

Eğitim seviyesi düşük, erken yaşta evlenmiş ve sonradan işgücü piyasasına katılmış kadınların dezavantajları çok boyutlu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bourdieu'nun habitus ve sermaye kavramları bu eşitsizliklerin yapısal boyutunu, Goffman'ın stigma kavramı ise toplumsal algılar ve mikro etkileşim düzeyindeki etkilerini görünür kılmaktadır. Bu nedenle hem eğitim politikaları hem de işgücü piyasası düzenlemeleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze alan ve bu grupların güçlenmesini hedefleyen bir perspektifle tasarlanması sürecin iyileşmesine katkı sağlayacaktır.

1.9. Pederi Aile Kökeni ve Ataerkilleşme Süreçlerinin İstihdam Piyasasına Dahil Olan Kadınlara Etkileri

Aile kurumu, toplumların sürekliliğini sağlayan en temel sosyal yapılardan biri olarak Kabul edilmektedir. Tarihsel süreçte farklı biçimlerde örgütlenen aile yapıları, toplumsal ilişkiler, üretim biçimleri ve kültürel değerler doğrultusunda şekillenmektedir. Bu bağlamda, “pederi aile” kavramı, özellikle ataerki toplumların gelişim sürecinde ortaya çıkan ve babanın otoritesine dayalı aile modelini ifade etmektedir.

Pederi aile, en basit tanımıyla, aile içi otoritenin babada toplandığı ve soyun baba üzerinden devam ettiği aile biçimi olarak tanımlanmaktadır (Işık,2023,710). Bu aile yapısında, babanın yalnızca ekonomik değil aynı zamanda hukuki ve toplumsal anlamda da belirleyici bir konuma sahip olduğu görülmektedir (Kaya,2022,93). Aile üyeleri üzerinde babanın mutlak bir otoritesi söz konusu olup, miras ve soy bağı da baba üzerinden şekillenmektedir (Kaya,2022,95)

Pederi aile modeli, soy bağı, miras, evlilik düzeni ve toplumsal roller pederi aile anlayışı çerçevesinde şekillenmektedir. Aile üyelerinin kimlikleri, sosyal statüleri ve hatta dini pratikleri dahi babanın otoritesi altında belirlenmektedir (Şahan ve Akbaş, 2018,225). Pederi ailenin kapsamı, bireysel ilişkilerden ziyade kolektif yaşamı düzenleyici bir boyut da taşımaktadır. Bu nedenle tarihsel olarak kabile, aşiret ve geniş aile yapılarının

örgütlenmesinde pederi sistemin etkisi görülmektedir. Bu bağlamda pederi aile yapısı, ataerkil normlar ile ortak paydalar bulundurmaktadır.

Ataerkil sistem, erkeklerin toplumsal otoritenin ve gücün başat taşıyıcıları olduğu bir düzeni ifade etmektedir. Bu düzende baba, aile içinde mutlak otoriteye sahipken, erkekler de toplumsal yapının en üst tabakalarında konumlandırırmaktadır. Kadınlar ise ekonomik, sosyal ve siyasal alanlarda ikincil bir rol üstlenmektedir (Ökten,2012,62).

Ataerkilliğin kökeni tarih öncesi dönemlerde üretim ilişkilerindeki dönüşümle bağlantılı olduğu düşünülmektedir (Hanks,2020, 23-30). İlkel topluluklarda kadınlar üretime aktif olarak katılırken, tarım toplumuna geçişle birlikte mülkiyet ilişkileri değişmiş, toprağın işlenmesi ve korunması erkeklerin sorumluluğuna bırakılmıştır (Hanks,2020, 32-33). Bu süreçte miras ve soy bağı da baba üzerinden tanımlanmaya başlanmış ve erkekler toplumsal hiyerarşide üstün bir konuma yükselmiştir (Hanks,2020, 44). Böylece ataerkillik, ekonomik üretim biçimleriyle desteklenen ve kültürel değerlerle pekiştirilen bir toplumsal düzen haline gelmiştir.

Ataerkil sistemin kapsamı yalnızca aileyi değil, tüm toplumsal kurumları içine almaktadır. Hukuk, din, eğitim ve siyaset gibi alanlarda ataerkil değerler belirleyici olmaktadır. Örneğin, hukuk sisteminde mirasın erkek çocuklara öncelikli olarak devredilmesi ve siyasal yönetimde erkeklerin ağırlık kazanması, ataerkil düzenin yansımaları olarak kabul görmektedir (Ökten, 2012, 54). Bu nedenle ataerkillik, bireysel ilişkilerden toplumsal kurumlara kadar geniş bir çerçevede toplumsal hayatı şekillendirmektedir.

Ataerkillik, tarihsel süreçte toplumların örgütlenmesinde merkezi bir rol üstlenmiş; aileden devlete kadar tüm sosyal kurumlarda erkeklerin üstün konumunu pekiştirmiştir. Modernleşme ve toplumsal değişim süreçleri ataerkil yapının dönüşmesine yol açsa da, bu sistemin etkileri günümüzde farklı biçimlerde devam etmektedir.

Pederi aile yapısında, erkekler üretim ve kamusal alanda, kadınlar ise yeniden üretim ve ev içi emek alanında konumlandırılmaktadır. Connell'in (2019,207) hegemonik erkeklik kuramı, bu işbölümünün sadece ekonomik değil aynı zamanda kültürel ve ideolojik bir düzenleme olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye'de kadın istihdam oranları tarihsel olarak erkeklere kıyasla düşük seyretmektedir (Bkz. Tablo:2). Bu durumun önemli nedenlerinden biri, kadınların aile içindeki bakım emeği sorumluluklarının öncelenmesi olarak görülmektedir. Toplumsal cinsiyet temelli

işbölümü, kadınların işgücüne katılım kararlarını doğrudan etkilemektedir (Birer,2019,23). Pederi aile yapısında kadının “öncelikli görevi” olarak görülen annelik ve ev içi roller, özellikle evli ve çocuklu kadınların tam zamanlı, sigortalı ve istikrarlı işlere erişimini kısıtlamaktadır (Kart ve Öngör,2023,22).

Kadınların istihdam piyasasına katılımında nitelikli işlere erişim, ücret eşitsizliği ve yükselme imkânları da ataerkil normlarla ilişkilendirilmektedir. Türkiye’de sanayi işçilerinin cinsiyete dayalı işbölümünde kadınların genellikle düşük ücretli, esnek ve güvencesiz işlerde çalıştırıldığını vurgulamaktadır (Kart ve Öngör,2023,25). Bu durum, ataerkil yapının sadece ev içi ilişkileri değil, işyerindeki hiyerarşiyi de belirlediğini göstermektedir.

Bourdieu’nun sosyal sermaye kavramı⁹, pederi aile kökeninin kadınların eğitim ve iş yaşamındaki fırsat eşitsizliklerini yeniden ürettiğini anlamada açıklayıcı rol üstlenmektedir. Aileden aktarılan kültürel sermaye, kız çocuklarının eğitim düzeylerini ve dolayısıyla istihdam edildikleri sektörleri belirlemektedir. Geleneksel aile yapılarında kız çocuklarının erken yaşta evlilikle eğitimden kopması, kadınların düşük vasıflı işlere yönelmelerine neden olmaktadır (Birer,2019,26).

Türk aile yapısında kadın, ailenin “birleştirici” ve “fedakâr” unsuru olarak kurgulanmış, bu rol toplumsal hafızada idealize kadın figürü olarak kodlanmaktadır. Aile içindeki yeniden üretim emeği, kadının hem hane içinde hem de hane dışında üstlendiği iş yükünü artırmış, ücretli emek piyasasına katılımını ikincilleştirmiştir (Biricik,2016,5).

Kemal Tahir’in *Devlet Ana* romanı üzerinden değerlendirildiğinde; Osmanlı’nın kuruluş yıllarındaki toplumsal düzeni ele alırken, kadının hem üretim sürecinde hem de toplumsal dayanışmada aktif bir figür olarak yer aldığı anlatılmaktadır (Karabulut,2009,120). Roman, kadınların yalnızca ev içi rollere sıkıştırılmadığını, kimi zaman direniş, dayanışma ve karar alma mekanizmalarında da rol aldığını vurgulamaktadır (Karabulut,2019,118). Bu yaklaşım, ataerkilliğin sabit değil, tarihsel olarak değişken bir yapı olduğunu göstermesi açısından önem arz etmektedir. Aynı zamanda pederi aile yapılanmasının kültürlere, toplumlara hatta ailelere göre yansımalarının ve özelliklerinin

⁹ Toplumsal Sermaye; insanların kendi faydaları adına harekete geçtikleri sosyal bağları işaret etmektedir. Bunun en önemli örnekleri ‘centilmenlik kulüpleri ya da popüler bir okul için ‘mezun ağı’ gibi bağlantıların oluşturulmasıdır. Bu yapıların üyesi olmayan kişiler benzer derecede ya da görece daha fazlaca kabiliyetli veya yetenekli olsalar dahi bu ağların dışında kaldıkları için arzu ettikleri pozisyon ya da kariyer basamaklarına ulaşmakta daha fazla zorluk yaşamaktadır (Smith ve Riley akt: Şenerdi, 2021, 196-202)

farklı olabileceği bakış açısı doğmaktadır. Modernleşme ve sanayileşme süreçleri ataerkil unsurları beraberinde getirmekle beraber kadınların bunun karşısında aldığı tavır ve manevralar yapı içerisinde değişimler meydana getirmiştir. Türk aile yapısı içerisinde de kadın figürü, fedakar, birleştirici rolü yanı sıra aile içi karar alma mekanizmalarında ön plana çıkan bir otorite olarak da görülmektedir (Biricik, 2016,10).

Kemal Tahir'in *Devlet Ana*'da çizdiği kadın figürü, tarihsel olarak kadınların toplumsal yaşama ve üretim süreçlerine dâhil olabileceğini, ataerkil yapının her dönemde aynı sertlikte işlemediğini ortaya koymaktadır. Ancak günümüzde pederi aile kökeni ve ataerkilleşme süreçleri, kadınların istihdama katılım biçimlerini hâlâ belirleyici bir unsur olarak etkilemektedir. Bu nedenle, kadınların istihdamda güçlenmesi için sadece hukuki düzenlemeler değil, toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen kültürel dönüşümler de önem arz etmektedir.

2. BÖLÜM: KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kavramlar

2.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Kapsamı

Toplumsal cinsiyet kavramı, bireylerin biyolojik özelliklerinden ziyade toplum içinde üstlendikleri roller, beklentiler ve kimlikler üzerinden inşasını tanımlamaktadır (Connel, 2019, 200-2007). Cinsiyet kavramı biyolojik anlamından ayrıştırılarak 20. yüzyılın ortalarında sosyal bilim literatüründe yer almaya başlamıştır. Bu ayrım, cinsiyet temelli eşitsizliklerin anlaşılması ve analiz edilmesi açısından kuramsal bir dönüm noktası olarak görülmektedir (Connel, 2019, 200-2007). Toplumsal cinsiyet, yalnızca kadınlar ve erkekler arasındaki farkları değil, aynı zamanda bu farkların nasıl üretildiğini de sorgulamaktadır.

Toplumsal cinsiyet ifadesi Türkçeye İngilizcedeki “gender” kavramından çevrilmiştir. “Gender” kelimesi, Latince *genus* (tür, soy) kelimesinden türemiştir ve Orta Çağ İngilizcesinde dil bilimsel cinsiyet anlamında kullanılmıştır (Galioğlu, 2025, 193-194). Sosyal bilimler bağlamında ise ilk kez 1950’lerde psikolog John Money tarafından, biyolojik cinsiyet (sex) ile psikososyal cinsiyet arasında ayrım yapmak amacıyla kullanılmıştır (Galioğlu, 2025, 193-194). Bu kavramsal ayrım, daha sonra feminist kuramlar aracılığıyla geliştirilmiş ve toplumsal analizlerde merkezi bir konuma yerleştirilmiştir.

Toplumsal cinsiyet, birçok sosyal kuram tarafından farklı biçimlerde ele alınmaktadır. Feminist kuramlar, bu kavramın gelişiminde belirleyici olmuştur. Simone de Beauvoir’ın (Aydınlp, 2020, 476) "kadın doğulmaz, kadın olunur" sözü, biyolojik cinsiyet ile toplumsal rollerin ayrımını net bir şekilde ortaya koymaktadır. Beauvoir, kadının toplum içinde ikincil konumunu tarihsel ve kültürel yapılarla açıklamıştır.

Judith Butler (Gazi, 2024, 157-158), toplumsal cinsiyeti sabit bir kimlikten ziyade, tekrar eden toplumsal performanslar aracılığıyla inşa edilen bir süreç olarak değerlendirmektedir. Butler’ın performativite kuramı, cinsiyetin doğal olmadığını, aksine sürekli tekrar ve toplumsal onay yoluyla inşa edildiğini ileri sürmektedir. Ona göre toplumsal cinsiyet, söylem ve pratiklerin iç içe geçtiği bir üretim sürecine işaret etmektedir (Galioğlu, 2025, 195).

Sosyolog Raewyn Connell (2019, 263-267) ise "hegemonik erkeklik" kavramıyla toplumsal cinsiyetin yalnızca kadınlar açısından değil, erkekliklerin çeşitliliği açısından da analiz edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Connell'e göre toplumsal cinsiyet, çok katmanlı ve güç ilişkileriyle örülü bir sistemden meydana gelmektedir.

Toplumsal cinsiyet kavramı, aile, eğitim, medya, hukuk ve iş hayatı gibi birçok toplumsal kurumda gözlemlenebilen eşitsizlik biçimlerini anlamamıza olanak tanımaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü, erkek egemen liderlik yapıları ya da cinsiyet temelli ücret farkları gibi olgular bu bağlamda değerlendirilebilmektedir.

Toplumsal cinsiyet kavramı, sosyal bilimlerde cinsiyet temelli eşitsizlikleri anlamak ve sorgulamak için güçlü bir kuramsal araç olarak görülmektedir. Kavramın tarihsel gelişimi ve kuramsal açılımları, biyolojik belirlenimcilikten uzak, kültürel ve toplumsal inşa süreçlerine dayanan bir anlayışa yönelmektedir. Feminist kuramlar, queer kuramlar ve eleştirel toplumsal analizler, toplumsal cinsiyetin sadece bireysel kimlik değil, aynı zamanda bir iktidar ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyetin dönüşümü, sadece bireysel farkındalıkla değil, kurumsal ve yapısal dönüşümlerle mümkün kılınacaktır.

2.1.2. İşçi Kavramı

Toplumsal üretimin temel taşı olan emek, insanlık tarihi boyunca farklı biçimlerde tanımlanmıştır. "İşçi" kavramı, yalnızca fiziksel bir faaliyeti değil, aynı zamanda belirli bir sınıfsal konumu ve toplumsal ilişkiler ağını temsil etmektedir (<https://l24.im/fzFsTYC. E.T.14/06/2025>).

Türkçede iş kökünden türeyen işçi kelimesi, üretim faaliyetine katılan bireyi tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır. Eski Türkçedeki eş veya iş köklerinin zamanla üretken faaliyeti belirten anlamlar kazanması, bu kavramın tarihsel bir arka plana sahip olduğunu göstermektedir (<https://www.nisanyansozluk.com. E.T.14/06/2025>). Bu dönüşüm, özellikle kapitalist üretim ilişkilerinin gelişimiyle birlikte belirginleşmiştir.

İşçi kavramı, toplumsal yapılar ve üretim ilişkileri bağlamında çeşitli kuramlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Karl Marx (1999,23-33), işçiyi üretim araçlarına sahip olmayan ve emek gücünü sermaye sahiplerine satarak geçimini sağlayan birey olarak tanımlamaktadır. Ona göre, işçi sınıfı (proletarya), kapitalist sistemin temel çelişkisini yansıtan bir sınıfsal konumda yer almaktadır.

Max Weber (2023,172-180) ise sınıf kavramını yalnızca üretim araçları üzerinden değerlendirmez; piyasa konumunu ve bireyin ekonomik kaynaklara erişimini de kapsayan daha geniş bir çerçeve çizerek sunmaktadır. Bu yaklaşıma göre işçi, emek gücünü satan bir birey olmanın ötesinde, toplumun ekonomik yapısında belirli bir yere sahip aktörler olarak görülmektedir.

Günümüzde Guy Standing (2020,11-38) gibi kuramcılar, işçi kavramını daha da genişleterek "prekarya" kavramını önermektedir. Standing'e göre yeni dönemin işçileri, güvencesizlik, düşük gelir ve sosyal haklardan yoksunlukla tanımlanmaktadır. Bu, işçiliğin geleneksel formlarının ötesine geçen yeni bir emek biçimini temsil etmektedir. Sanayi Devrimi ile birlikte işçiliğin doğası dönüşmüş; küçük ölçekli üretimden fabrika temelli üretim süreçlerine geçilmiştir. Bu süreçte işçi, üretimin merkezine yerleşmiş ve emek-sermaye çelişkisi toplumsal yapının ana unsurlarından biri haline gelmiştir. Günümüzde ise küreselleşme, dijitalleşme ve otomasyon gibi süreçler, işçiliğin niteliğini yeniden şekillendirmektedir. Freelance çalışanlar, platform emekçileri ve göçmen işçiler gibi yeni aktörler, işçiliğin esnekleşen yapısına işaret etmektedir.

İşçi kavramı, tarihsel ve kuramsal olarak dinamik bir yapıya sahiptir. Bu kavramın içerdiği anlamlar, toplumsal üretim ilişkileri ve kuramsal yaklaşımlarla sürekli yeniden inşa edilmektedir. Kapitalist üretim biçimlerinin evrimi, işçiliğin biçimini ve işçi sınıfının toplumsal rolünü dönüştürmektedir. Gelecekte işçiliğin ne şekilde şekilleneceği, yalnızca teknolojik gelişmelere değil, aynı zamanda emek mücadelesinin yönüne de bağlı olacaktır.

2.1.3. Sendika Kavramı

Sanayi toplumlarının ortaya çıkışıyla birlikte işçilerin ortak ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla oluşturduğu örgütlenmeler, "sendika" adıyla anılmaktadır (Balcı, 2017, 5). Bu örgütlenmeler yalnızca ekonomik taleplerin temsil edildiği yapılar olmakla kalmamış, aynı zamanda sınıfsal dayanışmanın ve siyasal mücadelenin de merkezlerinden birini oluşturmaktadır. Bu bağlamda sendika kelimesi, hem tarihsel hem ideolojik hem de kuramsal olarak çok katmanlı bir içeriğe sahiptir (Balcı, 2017, 4).

Sendika kelimesi Türkçeye Fransızca *syndicat* kelimesinden geçmiştir. Bu kelimenin kökeni ise Latince *syndicus* ve Eski Yunanca *syndikos* (σύνδικος) kelimelerine dayanmaktadır (<https://l24.im/o9MY7>. E.T.14/06/2025). *Syn-* (birlikte) ve *dike* (adalet)

köklerinden türeyen bu terim, başlangıçta yasal temsilci ya da yargı işlerinde savunucu anlamına gelmektedir (<https://www.nisanyansozluk.com>. E.T.14/06/2025). Zaman içerisinde özellikle Batı Avrupa’da işçi örgütlenmelerini tanımlamak üzere kullanılmaya başlanmış, Fransız Devrimi sonrasında modern sendikal yapılar için sabit bir terim haline gelmiştir.

Sendikalar, toplumsal yapı içerisinde emek-sermaye ilişkilerinin kurumsal bir ifadesi olarak değerlendirilmektedir (Balcı, 2017, 5-6). Karl Marx’a göre sendikalar, işçilerin ücretli emek sistemine karşı verdikleri kolektif mücadelenin bir aracı olarak önem arz etmektedir (Marx, 1999,25-30). Marx, sendikaların yalnızca ücret ve çalışma koşullarıyla sınırlı mücadele biçimlerini yeterli görmemiş; onları, kapitalist sistemin kökten dönüşümünü sağlayacak birer geçici örgütlenme olarak değerlendirmiştir.

Max Weber ise sendikal hareketleri daha çok rasyonelleşmiş çıkar grupları olarak ele almaktadır. Weber’in perspektifinde sendikalar, işçilerin ekonomik çıkarlarını savunmakla birlikte, piyasa yapıları içerisinde belirli bir konum elde etmeye çalışan kurumsal aktör görevini üstlenmektedir (Weber, 2023,185). Bu yaklaşım, sendikaları yalnızca devrimci değil aynı zamanda sistem içi işlevlere sahip yapılar olarak değerlendirilmesini sağlamaktadır.

Neo-Marksist yaklaşımlar ise sendikaların, sınıf bilincinin kurumsallaşmasında merkezi rol oynadığını belirtmektedir (Dağdeviren, 2020, 159), Gramsci (Dağdeviren, 2020 160-163), sendikaları sivil toplumun önemli bir parçası olarak konumlandırır ve onları hegemonya kurma mücadelesinin alanlarından biri olarak tanımlamaktadır. Bu perspektif, sendikaları yalnızca ekonomik değil aynı zamanda kültürel ve ideolojik mücadele alanı olarak da görmeye imkân sağlamaktadır.

Sendikal örgütlenme, tarihsel olarak işçi sınıfının kendisini tanımlama ve kolektif güç oluşturma biçimlerinden biri olmuştur. Özellikle 19. yüzyıl boyunca sanayileşme süreci ile birlikte yoğunlaşan sınıf ayrışmaları, işçilerin sendikalar aracılığıyla hak arayışlarını kurumsallaştırmalarına neden olmuş, toplu pazarlık, grev hakkı ve sosyal güvenlik talepleri sendikaların temel mücadele alanlarını oluşturmakla birlikte bu talepler zamanla işçi sınıfının kazanımları haline gelmiştir (Kazak,1992, 66-67).

Günümüzde ise küreselleşme, teknolojik dönüşüm ve esnek çalışma biçimleri sendikaların etkinliğini sınırlandırmaktadır. Guy Standing’in (2020, 12-16) prekarya olarak tanımladığı yeni emek kategorileri, geleneksel sendikal yapılar tarafından

yeterince temsil edilememektedir. Bu durum, işçi hareketlerinin yeni mücadele biçimleri arayışına yöneldiğini de göstermektedir (Standing, 2020, 254-57).

Sendika kavramı tarihsel, dilsel ve kuramsal olarak çok boyutlu bir yapıya sahiptir. İşçi sınıfının ortak çıkarlarını temsil eden bu yapılar, zaman içinde yalnızca ekonomik değil ideolojik bir işlev de üstlenmiştir. Marksist, Weberyen ve Gramsciye yaklaşımlar sendikaları farklı açılardan değerlendirse de ortak noktaları, bu örgütlerin sınıfsal mücadelelerin merkezinde yer aldığına işaret etmesidir. Günümüzde ise sendikaların karşı karşıya olduğu dönüşüm, hem yeni emek biçimlerini hem de yeni kurumsal yaklaşımları gerekli kılmaktadır.

2.1.4 İstihdam Kavramı ve Türkiye’de İstihdam Piyasası

İstihdam kavramı, en temel anlamıyla bireylerin işgücü piyasasında ücret karşılığı çalıştırılması, yani emek arzı ile emek talebinin karşılaşması sürecini ifade etmektedir (Yıldız, 2018, 205). Türk Dil Kurumu’na göre istihdam, “bir kimseyi iş sahibi yapma, çalıştırma” anlamına gelmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>. E.T.14/06/2025). İktisat literatüründe ise istihdam, üretim sürecinde emek faktörünün kullanımıyla bağlantılı olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2018, 206). Sosyal politika perspektifinde, istihdam yalnızca ekonomik bir faaliyet değil, aynı zamanda bireylerin toplumsal bütünleşmesinin, sosyal güvenliğinin ve yaşam standardının da belirleyicisidir (Koray, 2007, 20).

Türkiye’de istihdam piyasasının temelleri Osmanlı’nın son dönemlerinden itibaren sanayileşme girişimleriyle atılmıştır. Ancak modern anlamda işgücü piyasasının gelişimi Cumhuriyet’in kuruluşundan sonra gerçekleşmiştir. 1930’lu yıllarda devletçilik politikaları çerçevesinde kamu istihdamı ağırlık kazanmış, işgücü daha çok tarım ve sanayi sektörlerinde yoğunlaşmıştır. (Keyder,2017,10-11).

1950’li yıllarda çok partili hayata geçişle birlikte kırsaldan kente yoğun göçler başlamış, bu süreç sanayileşmenin hızlanmasına paralel olarak işgücü arzını artırmıştır (Boratav, 2005,16). 1980 sonrası dönemde ise neoliberal politikaların etkisiyle esnek istihdam biçimleri yaygınlaşmış, sendikalaşma oranlarında düşüş gözlemlenmiştir (Yeldan, 2016,16-17).

2000’li yıllardan itibaren istihdam piyasası, hem küreselleşmenin hem de Avrupa Birliği uyum sürecinin etkisiyle yeniden şekillenmiş; kadınların ve gençlerin işgücüne katılımı

artmış, ancak güvencesiz ve kayıt dışı istihdam biçimleri de yaygınlığını korumuştur (Koray, 2007, 22-23).

Türkiye’de istihdam ilişkilerini düzenleyen temel hukuki çerçeve, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile başlamış, ardından 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 2003 yılında ise 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilerek esnek çalışma modelleri, belirli süreli iş sözleşmeleri ve alt işverenlik gibi düzenlemeler hukuki altyapıya kazandırılmıştır (Duman,2020,2-3)

Ayrıca, sosyal güvenlik sisteminde 2006 yılında yapılan reform ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilmiş, bu düzenleme işgücünün sosyal güvenlik kapsamını genişletmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri de Türkiye’nin istihdam politikalarında belirleyici olmuştur (Duman,2020, 10).

Türkiye’de istihdam piyasasının ekonomik boyutu, büyüme ve kriz dönemlerinden doğrudan etkilenmiştir. 1994, 2001 ve 2008 ekonomik krizleri işsizlik oranlarını artırırken, istihdamın sektörel dağılımında değişimlere yol açmıştır. Tarımın istihdam içindeki payı azalırken, sanayi ve özellikle hizmetler sektörü öne çıkmıştır (<https://www.kisa.link/Lswnf>).

Son yıllarda genç işsizliği ve kadınların düşük istihdama katılım oranı, Türkiye ekonomisinin yapısal sorunları arasında yer almaktadır. OECD verilerine göre Türkiye, istihdam oranı bakımından OECD ortalamasının altında yer almaktadır (<https://www.kisa.link/NjRTI.ET.14/06/2025>).

İstihdam, yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal bir olgudur. Çalışma hayatına katılım, bireylerin sosyal güvenlik, toplumsal aidiyet ve yaşam kalitesi üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Türkiye’de özellikle kadınların istihdamı toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle sınırlı kalmış, ancak son yıllarda eğitim seviyesinin yükselmesiyle kadın istihdamında artış yaşanmıştır (Yıldırım alp, 2021, 328). Bununla birlikte, kayıt dışı istihdam, çocuk işçiliği ve göçmen işçilerin güvencesiz koşullarda çalıştırılması, Türkiye’de istihdam piyasasının önemli sosyal sorunları arasında yer almaktadır (Kavas ve Develi, 2020, 5-6).

Türkiye’de istihdam piyasası tarihsel süreçte tarımsal üretimden sanayi ve hizmetler sektörüne yönelmiş, hukuki düzenlemelerle modernleşmiş, ekonomik dalgalanmalardan etkilenmiş ve sosyal sorunlarla şekillenmiştir. Günümüzde temel sorunlar arasında

işsizlik, kayıt dışı çalışma, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve güvencesiz istihdam yer almaktadır. Bu bağlamda, istihdam politikalarının yalnızca ekonomik değil, sosyal boyutlarıyla da ele alınması ve değerlendirilmesi gerekmektedir.

2.1.4.1. Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Gelişimi

Kadın istihdamına geçmişten bu yana bakıldığında; Osmanlı İmparatorluğu’nda kadın emeği daha çok ev içi üretim, tarım ve küçük el sanatlarıyla sınırlı kalmaktadır. Cumhuriyet’in ilanı ile birlikte kadınların toplumsal hayata katılımı teşvik edilmiş, özellikle 1930’larda çıkarılan yasalar ile kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmiş, ancak istihdam açısından kadınlar uzun süre tarım sektöründe yoğunlaşmış ve düşük ücretli işlerde çalışmıştır (Kaymaz,2010,357-8). 1950’lerden itibaren sanayileşmenin hızlanmasıyla birlikte kırsaldan kente göç eden kadınlar fabrikalarda işgücüne katılmaya başlamış, tekstil ve gıda gibi emek yoğun sektörlerde kadın emeği görünür hale gelmiştir (Boratav, 2019,120). 1980 sonrası neoliberal dönüşümle birlikte esnek üretim modelleri, ev eksenli çalışma ve güvencesiz istihdam biçimleri kadın işgücünü daha fazla etkilemiştir (Yeldan, 2016,20). 2000’li yıllarda eğitim düzeyinin artması, Avrupa Birliği uyum süreci ve küreselleşmenin etkisiyle kadınların işgücüne katılımı artış göstermiştir. Ancak OECD verilerine göre Türkiye hâlâ kadın istihdamı açısından OECD ülkeleri arasında en düşük oranlara sahip olduğu görülmektedir (<https://www.kisa.link/NjRTI.E.T.14/06/2025>)

Türkiye’de kadın istihdamının hukuki çerçevesi, Cumhuriyet’in kuruluş yıllarında Medeni Kanun ile şekillenmiş, kadınların hukuki statüsünde önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu kadınların çalışma hayatındaki haklarını sınırlı ölçüde korumuştur (Terzioğlu ve Aksöz, 2022, 277).. 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu ve ardından 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, kadın işçilerin çalışma saatleri, doğum izni ve eşit ücret hakkına ilişkin düzenlemeler getirmiştir (Terzioğlu ve Aksöz, 2022, 277).

Ayrıca 2010 yılında Anayasa’nın 10. maddesine yapılan ekleme ile “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir, devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” ifadesi eklenmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 100 sayılı “Eşit Ücret Sözleşmesi” ve 111 sayılı “Ayrımcılık Sözleşmesi” gibi sözleşmeleri Türkiye tarafından

onaylanmış ve kadın istihdamı politikalarının şekillenmesinde etkili olmuştur. (Bayat,2017, 116-7)

2000’li yıllarda hizmetler sektöründeki büyüme, kadın istihdamının artmasını sağlamış, ancak kadınların işgücüne katılım oranı hâlâ erkeklerin oldukça gerisinde kalmıştır. TÜİK verilerine göre kadınların işgücüne katılım oranı %30 civarındayken, erkeklerde bu oran %70’in üzerinde seyretmektedir.(Bkz.Tablo:2) Kadınların istihdamda yaşadığı en önemli ekonomik sorunlar arasında ücret eşitsizliği, cam tavan sendromu, kayıt dışı çalışma ve işgücü piyasasındaki cinsiyet temelli ayrımcılık bulunmaktadır. (Bkz: Bölüm: 3).

Kadın istihdamı yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal gelişme açısından da kritik önem arz etmektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını sınırlandıran en önemli sosyal faktörler arasında ataerkil kültürel normlar, ev içi iş bölümünde eşitsizlik ve çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği yer almaktadır (Bkz: Bölüm4).

Özellikle ev içi görünmeyen emek, kadınların istihdam oranlarının düşük olmasında belirleyici rol oynamaktadır. Kadınlar, kayıtlı istihdamın yanı sıra ücretsiz aile işçisi, ev eksenli çalışan veya göçmen işçi olarak da emeğini üretim sürecine katmaktadır (Kavas veDeveli,2020,6). Son yıllarda kadın örgütleri, sendikalar ve feminist hareketler, kadın emeğinin görünür kılınması ve eşitlikçi politikaların geliştirilmesi yönünde önemli katkılar sağlamaktadır (Bkz: Bölüm 4)

Türkiye’de kadın istihdamı tarihsel süreçte tarımsal üretimden sanayi ve hizmet sektörüne yönelmiş, hukuki düzenlemelerle eşitlikçi bir çerçeve kazanmaya başlamış, ekonomik kalkınma süreciyle paralel olarak gelişmiş, ancak sosyal ve kültürel engeller nedeniyle sınırlı kalmaktadır. Kadınların istihdama katılımının artırılması, yalnızca ekonomik büyüme için değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal adalet için de belirleyici bir rol oynamaktadır.

2.1.5. İktisat ve Türkiye’de İktisat Piyasası

İktisat kelimesi, köken itibariyle Arapça 'iktisād' sözcüğünden gelmekte olup, ölçülü olma, denge ve tasarruf anlamlarını taşımaktadır (<https://www.etimolojiturkce.com/kelime/iktisat.E.T.01/09./2025>). Günümüz Türkçesinde iktisat, hem ekonomi bilimi hem de ekonomik faaliyetlerin bütünü

anlamında kullanılmaktadır (Çımat ve Daşkiran, 2014,4). İktisat kavramı yalnızca maddi üretim süreçlerini değil, aynı zamanda toplumsal refah, gelir dağılımı, istihdam ve sosyal adalet boyutlarını da kapsamaktadır (Çımat ve Daşkiran, 2014,4).

Türkiye’de iktisadi gelişim süreci, Osmanlı’dan Cumhuriyet’e miras kalan ekonomik yapı ile başlamış, 1923 İzmir İktisat Kongresi, Cumhuriyet’in ekonomik vizyonunu ortaya koymuş ve devletin kalkınmada aktif bir rol üstlenmesi gerektiği fikrini öne çıkarmıştır (Boratav, 2019,47). 1930’lu yıllarda devletçilik politikaları uygulanmış, sanayi yatırımları büyük ölçüde kamu eliyle yürütülmüştür. 1950 sonrası dönemde ise dışa açık ekonomi politikaları ve tarımda makineleşme öne çıkmış, 1980’lerle birlikte uygulanan Neoliberal dönüşüm, serbest piyasa ekonomisinin kurumsallaşmasına ve küresel sermaye ile entegrasyona yol açmaktadır.

Türkiye’de iktisat piyasasının hukuki altyapısı, Cumhuriyet’in ilk yıllarında çıkarılan Teşvik-i Sanayi Kanunu (1927) ve Merkez Bankası Kanunu (1930) gibi düzenlemelerle şekillenmiştir. 1982 Anayasası, ekonomik faaliyetlerin kamu yararı gözetilerek yürütülmesini öngörmüştür (Cura,2024,216-220).

2001 ekonomik krizi sonrasında gerçekleştirilen bankacılık reformları ve bağımsız düzenleyici kurumların (BDDK, SPK vb.) oluşturulması, piyasanın işleyişinde önemli dönüm noktaları olmuştur (Cura,2024,226-228)

Türkiye’nin ekonomik gelişim süreci, dönemsel olarak dalgalanmalar göstermiş, planlı kalkınma döneminde (1960-1980) ithal ikameci sanayileşme modeli uygulanmıştır (Zürcher,2017,336). 1980 sonrası dışa açık ekonomi politikaları ile birlikte ihracat odaklı büyüme hedeflenmiş ve yabancı sermaye yatırımları artmıştır. 2000’li yıllarda Avrupa Birliği uyum süreci, finansal disiplin ve makroekonomik istikrar arayışları ön plana çıkmaktadır (Zürcher,2017,340). Günümüzde Türkiye, gelişmekte olan bir ekonomi olarak sanayi, hizmetler ve tarım sektörleri arasında dengesini kurmaya çalışmaktadır.

İktisat piyasasının gelişimi, yalnızca ekonomik göstergelerle sınırlı kalmayıp, sosyal boyutları da beraberinde getirmiştir. Gelir dağılımı, istihdam, kadın emeği, sendikalaşma ve sosyal güvenlik politikaları Türkiye’de iktisadi dönüşümlerin toplumsal yansımaları arasında yer almaktadır. Özellikle 1980 sonrası dönemde esnek üretim ve güvencesiz istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, sosyal eşitsizlikleri artırmıştır (Uluç,2014,124). Buna karşın sosyal politikalar ve refah devleti uygulamaları, iktisat piyasasında toplumsal dengelerin korunmasında kritik bir rol oynamaktadır.

Sonuç olarak, iktisat kavramı yalnızca ekonomik bir olgu değil, aynı zamanda tarihsel, hukuki ve toplumsal bağlamda da şekillenen dinamik olarak değerlendirilmektedir. Türkiye’de iktisat piyasasının gelişimi, Cumhuriyet’in kuruluşundan günümüze kadar farklı ideolojik ve politik yönelimlerin etkisiyle biçimlenmiştir. Günümüzde küreselleşme, dijitalleşme ve sosyal adalet arayışları, iktisat piyasasının geleceğini belirleyen temel faktörler arasında yer almaktadır.

2.1.6. Prekarya Kavramı

1970’li yıllarda sonra dünya genelinde etki oluşturan ekonomik buhranın ardından Keynesyen Ekonomi ve sosyal refah devlet anlayışı çözümsüz kalarak askıya alınmış, bunun yerine her alanda özgürleşmeyi savunan, liberal akım, neoliberal politikalar güç kazanmıştır (Haydaroğlu, Tatlısu,2016,33-35). Krizlerden beslenerek kendini var eden kapitalizm, 70’lerde ki petrol krizleriyle beraber keskinleşerek içinde bulunduğu duruma çözümü neoliberal anlayışta bulmuştur. Sosyal ve toplumsal alanda bireyselleşmeyi ön planda tutan, ekonomik alanda devlet müdahalesi ve kısıtlamalarına karşı çıkan, özel mülkiyetin teşvik edildiği, demokrasiye ayrıca önem duyan, girişimcilik faaliyetlerini destekleyen, özelleşmeyi önceleyen daha esnek çalışma şartlarını beraberinde getiren bir bakış doğmuştur (Haydaroğlu, Tatlısu,2016,28-35).

Küreselleşme, esnek üretim ve neoliberal politikaların yaygınlaşması ile birlikte işgücü piyasasında önemli dönüşümler yaşanmıştır. Bu dönüşümün en dikkat çekici kavramlarından biri “prekarya”dır. Prekarya, güvencesiz, esnek, düşük ücretli ve çoğunlukla sendikasıız çalışma biçimlerini ifade eden bir kavram olarak literatürde geniş yer bulmaktadır (Standing, 2020,11).

Bourdieu, Cezayir’de yaptığı araştırmada düzenli ve düzensiz işçileri ayırt etmek amacıyla precarite kavramını ilk kez kullanmıştır. Güvencesizliğin her yerde olduğunu işaret etmek maksadıyla kullanan Bourdieu’nun ardından Butler tarafından da daha felsefi bir bağlamda tartışma konusu olmuş, küresel ölçekte ki yeni sosyal hareketler Prekarya kavramsallaştırılması üzerinden son noktada Guy Standing’in katkıları ile geliştirilmiştir(Güvendi,2019,3). Prekarya kavramsallaştırmasının zemini kuramsal bağlamda modernite eleştirileri ile hazırlanmıştır. Modernliğin merkez noktasına güvensizliği oturtarak Giddens (1991) ‘ontolojik güvensizlik’, Beck (1992) ‘Risk Toplumu’, Bauman (2000) ‘Akışkan Modernite’ kavramsallaştırması üzerinden modern

yapının beraberinde getirdiği dezavantajları, eşitsizlik yaratan noktaları görünür hale getirmektedir (Ritzer ve Stepnisky, Akt: Hülür, 2018, 545-575)

Prekarya terimi, İngilizce “precarious” (güvencesiz, belirsiz) ve “proletariat” (proletarya) sözcüklerinin birleşiminden türetilmiştir (<https://l24.im/JMYBK>. E.T.15/09/2025). İlk kez 1980’lerde Fransız sosyologlar tarafından, geçici ve güvencesiz istihdam biçimlerinde çalışan kesimleri tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Kavram, 2000’li yıllarda Guy Standing’in çalışmalarıyla akademik literatürde daha görünür hale gelmiş ve küresel kapitalizmin ortaya çıkardığı yeni bir sınıf olarak tartışılmaya başlanmıştır (Standing, 2020, 12).

Prekarya, klasik Marksist literatürdeki proletarya kavramından farklı olarak yalnızca üretim araçlarından yoksun bir sınıfı değil, aynı zamanda istikrarsızlık ve belirsizlik ile tanımlanan bir sosyal konumu işaret etmektedir. Standing, prekaryayı üç temel boyutta açıklamaktadır. Bunlar; iş güvencesizliği: geçici sözleşmeler, taşeron çalışma, kısa süreli istihdam biçimleri, sosyal hak erozyonu: emeklilik, sağlık sigortası ve sendikal haklardan yoksunluk. kimlik krizi: mesleki aidiyetin ve sınıfsal bilincin zayıflaması olarak sıralanmaktadır (Standing, 2020, 33-35).

Bu çerçevede prekarya, yalnızca ekonomik değil aynı zamanda politik ve kültürel bir olgudur. Sosyolojik araştırmalar, prekaryanın özellikle gençler, göçmenler ve kadınlar arasında yoğunlaştığını göstermektedir (Oğuz,2011, 20). Bu bağlamda özellikle erken yaşta evlenmiş, sonradan çalışma hayatına dahil olan, mavi yakalı, 35 yaş üstü, evli ve çocuklu kadınlar gerek fırsat eşitsizliği, gerek istihdam piyasasının keskin rekabeti gerek ev içi sorumlulukları, toplumsal ve çevresel rol beklentileri karşısında bulundukları dezavantajlı tüm yönler ile birlikte bir işçi ve işçi hakları noktasında yaşantılarını görmek, sorunlarına kapı aralamak yürüttüğümüz araştırmanın arka planını oluşturmaktadır.

Türkiye’de prekarya üzerine yapılan çalışmalar, 2000 sonrası dönemde taşeronlaşmanın, esnek üretim biçimlerinin ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaştığını göstermektedir (<https://l24.im/PaQvt>. E.T.10/09/2025). Özellikle kadın işçilerin ve gençlerin, güvencesiz çalışma biçimlerinden orantısız şekilde etkilendiği; sendikal örgütlenme oranlarının düşük olması nedeniyle sosyal koruma mekanizmalarına erişimlerinin sınırlı kaldığı vurgulanmaktadır (<https://l24.im/PaQvt>. E.T.10/09/2025).

Prekarya kavramı, neoliberal ekonomik düzenin yarattığı yeni sınıfsal konumlanışları anlamak açısından kritik öneme sahiptir. Hem kuramsal hem de ampirik düzeyde

prekarya araştırmalarının, emek politikalarının yeniden tasarlanmasında ve sosyal devletin güçlendirilmesinde yol gösterici olması beklenmektedir.

2.2. İşçi Sendikalarını Etkileyen Başlıca Düşünce Akımları

Sendikacılık sadece tarihsel olarak değil ekonomik, aynı zamanda siyasal ve ideolojik mücadelelerle şekillenmiş bir yapıda bulunmaktadır. Sendikaların gelişiminde etkili olan düşünsel arka plan, onların sınıfa, devlete ve sermayeye yaklaşımını belirleyen temel unsurlardan birini oluşturmaktadır. Bu çerçevede, Anarko-Sendikalizm, Marksizm-Leninist Sendikacılık, Reformist-Muhafazakar Sendikacılık, Hristiyan Sendikacılığı ve Pragmatizm (Amerikan Tipi Sendikal Hareket) gibi akımlar, sendikal hareketin yönünü tayin etmiştir.

İngiltere, Sanayi Devrimi'nin beşiği olarak kabul edilmekte ve bu bağlamda sendikal hareketlerin doğum yeri olma özelliğine sahiptir. Sanayi Devrimi'nin ardından kırsal alandan şehirlere yönelen göç, proletaryanın oluşmasına zemin hazırlamıştır. Bu sosyo-ekonomik dönüşüm, sendikalaşma ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. Başlangıçta işçi örgütlenmeleri bastırılmış, 1789 ve 1800 yıllarında çıkarılan “Birleşme Yasaları” ile birleşmeler yasaklanmıştır ancak 1824’te bu yasaların kaldırılmasıyla sendikaların yasal statü kazanmasının önü açılmıştır (Özkiraz ve Talu,2008,109). Sendikal hareket zamanla ideolojik boyut da kazanmıştır. Robert Owen’ın fikirlerinden etkilenerek barışçıl yöntemlerin ön plana çıktığı Owenizm ve sonrasında Çartizm Hareketi ile işçi sınıfının siyasal hakları öne çıkmıştır. Bu akımlar doğrudan siyasi mücadeleyi hedeflemiştir (Şahin,2018,126).

En dikkat çekici gelişme, 1900 yılında İşçi Partisi'nin kurulmasıdır. Bu parti, İngiltere Sendikalar Kongresi (TUC) öncülüğünde kurulmuştur. Sendika-siyaset ilişkisi bu süreçte kurumsallaşmıştır. 1900 sonrasında İşçi partisi ve TUC (İngiliz Sendikaları) örgütsel bir bağ kurarak sosyalist bir programa yönelmişlerdir (Şahin,2018,127). Bu bağ sayesinde sendikalar, üyelerinin aidatlarından bir kısmını İşçi Partisi’ne aktarmış ve parlamentoda temsil imkânı bulmuştur. 1990’lı yıllara geldiğinde İşçi Partisi ve TUC arasında ki sıkı bağlar çözülmeye başlamış, TUC üyeleri, İşçi Partisi’nin karşısında yer almaya başlamıştır (Şahin,2018, 127).

İngiltere’deki sendika-siyaset ilişkisi; işçi sınıfının taleplerinin siyasal arenaya taşındığı, sendikaların yalnızca ekonomik değil politik aktör olarak da rol üstlendiği bir örnektir.

TUC'nin İşçi Partisi'nin kurulmasındaki öncü rolü, sendika-siyaset ilişkisinin zirve noktasıdır. Ancak bu ilişki zamanla değişmiş, sendikalar siyasal bağımlılığın olumsuz etkilerini fark ederek daha mesafeli bir tutum sergilemeye başlamıştır.

2.2.1. Anarko-Sendikalizm

Anarko-sendikalizm, devlet karşıtı yapısıyla ön plana çıkmaktadır. Akım, Fransa kökenli olup işçi sınıfının devrimci potansiyeline vurgu yapmaktadır. Anarko-sendikalistlere göre devrimi gerçekleştirmek için kullanılacak tek araç genel grevdir (Şahin, 2018, 121). Bu görüşe göre sendika, yalnızca bir savunma aracı değil, aynı zamanda yeni toplumun temel taşı olarak görülmektedir. Anarşizmin öncülerinden Prudhon'un şu sözü bu anlayışı özetler:

“İktidar, tiranlık kalesinin aracı ise siyasi partiler onun hayatıdır.”
“İşletme, devletin ve hükümetin yerini alacaktır.” (Işıklı, 1995, 13-15)
Bu yapı içinde sendika, devleti ortadan kaldıracak bir devrim aracı olarak görülmekte bu nedenle sendikaların siyasi partilerle ilişkisi reddedilmektedir (Şahin, 2018, 121).

2.2.2. Marksist-Leninist Sendikacılık

Marksist düşünce ise sendikayı sınıf mücadelesinin bir aracı olarak ele almaktadır. Bu duruma istinaden Anarko-sendikalizmden farklı olarak siyasal partilerle ittifak kurma gerekliliğini savunmaktadır (Şahin, 2018, 121). Marksistlere göre ‘siyasi eylem ve siyasi örgütlenme’ devrim için gereklidir (Işıklı, 1995, 61). Bu bağlamda sendikaların görevi, yalnızca ekonomik talepleri dile getirmek değil, aynı zamanda siyasi iktidarı hedefleyen sınıf hareketine dönüşmektir. (Şahin, 2018, 121).

2.2.3. Reformist-Muhafazakar Sendikacılık

Reformist sendikacılık, kapitalizmi kökten yıkmak yerine içerden dönüştürmeyi hedeflemektedir. Marksistlerden farklı olarak kapitalizmi tamamen ortadan kaldırmak yerine, reformlar aracılığıyla sistemin aksaklıklarının giderilebileceğini savunmaktadır (Işıklı, 1995, 138-139) Bu anlayışa göre sendikalar, üyelerinin haklarını korurken devletle ve işverenle çatışmak yerine uzlaşma ilkesini benimsemektedir.

2.2.4. Hristiyan Sendikacılığı

Katolik sosyal öğretiyeye dayanan bu yaklaşım, sınıf mücadelesine karşıtı olarak kendisini konumlandırmaktadır (Işıklı, 1995, 289-290). Devleti, toplumun maddi ve manevi ihtiyaçlarının gereği olarak görmekle birlikte sendikaları toplumsal dayanışma kurumu olarak değerlendirerek devlet ile uyum için çalışmasına vurgu yapmaktadır (Şahin,2018,121).

2.2.5. Pragmatik Görüş (Amerikan Tipi Sendikacılık)

Bu görüş, özellikle ABD’de Samuel Gompers önderliğinde geliştirilmiştir (Şahin,2018,122). Sınıf mücadelesi yerine ücret ve çalışma koşulları gibi kısa vadeli çıkarlar ön planda tutulmuştur. Sadece üyelerinin hak ve çıkarlarını en iyi şekilde korumayı amaç edinirken, toplumsal amaçları arka planda bırakan bir anlayışa sahiptir (ÖzkirazveTalu,2008,123).Pragmatist sendikalar siyasal partilerle ilişki kurmamakla birlikte tarafsızlık ilkesine bağlı kalmaktadır. (Işıklı, 1995, 253-254)

2.2.6. Türkiye’de İslamcı Tabanda Sendikal Hareket

Türkiye’de sendikal hareket, tarihsel olarak yalnızca emek-işveren ilişkileri ekseninde değil, aynı zamanda siyasal ideolojilerle iç içe gelişmiştir. Bu bağlamda, 1970’li yıllarda hız kazanan siyasal kutuplaşma, sendikal alanı da derinden etkilemiş; sosyalist ve ulusalcı sendikal örgütlenmelerin yanı sıra, siyasal İslam eksenli bir sendikal yapılanma ihtiyacını doğurmuştur. Bu ihtiyacın sonucu olarak 1976 yılında kurulan Hak-İşçi Sendikalar Konfederasyonu (Hak-İş), Türkiye’de İslamcı sendikal hareketin kurumsallaşmış ilk örneğini teşkil etmektedir.

1970’li yıllar, Türkiye’de ideolojik kamplaşmanın belirginleştiği ve siyasetin sendikal hareketler üzerinde yoğun etkide bulunduğu bir dönemdir. Bu dönemde MHP’nin MİSK’i, CHP’nin DİSK’le ilişkisi, sendikaların siyasallaşmasının örnekleridir. Aynı dönemde, Milli Selamet Partisi (MSP) de, endüstriyel alanda muhafazakâr işçileri örgütleyebilecek bir sendikal yapının eksikliğini fark etmiş ve bu doğrultuda 1976’da Hak-İş’in kurulmasına öncülük etmiştir. Bu süreç, Türkiye’de siyasal İslam’ın toplumsal alanlarda kurumsal karşılık bulma arayışının bir tezahürüdür.

Bu anlayışın temelinde, İslamcı değerler çerçevesinde sınıf mücadelesine karşı durmak ve toplumsal uzlaşmayı esas almak yer almaktadır (Arıcan,2018,8-10). Hak-İş’in ideolojik

söylemi, sınıf çatışmasının doğal ve kaçınılmaz olmadığı; işçi ile işverenin birbiriyle uyum içinde çalışabileceğini işaret etmektedir. Bu yaklaşım, Katolik sosyal düşüncesinin temel belgelerinden biri olan 1891 tarihli Rerum Novarum belgesindeki görüşlerle benzerlik göstermektedir (Arıcan,2018,8-10). Bu belge, özel mülkiyeti kutsal sayarken, emek-sermaye ilişkilerinde çatışma yerine işbirliğini vurgulamaktadır. Hak-İş'in bu uzlaşıcı tutumu, sosyalist sendikal anlayışa doğrudan bir karşı duruş niteliği taşımaktadır. Hak-İş sınıf mücadelesini ve grev gibi mücadele araçlarını reddetmektedir (Arıcan,2018,8-10). 1979 genel kurul bildirgelerinde, emek ile sermayenin “birbirini tamamlayan unsurlar” olduğu ve sınıf çatışmasının İslam toplumunda yeri olmadığı belirtilmiştir. Bu doğrultuda, 1 Mayıs İşçi Bayramı da “Yahudi ve komünist” kökenli olarak tanımlanmış ve Hak-İş'in bu kutlamalara katılmayacağı açıkça ilan edilmiştir (Arıcan,2018,8-10).

1980 darbesi, Türkiye’de siyasal ve toplumsal yapının olduğu kadar sendikal alanın da yeniden yapılandırılmasına yol açmıştır. Bu süreçte, siyasal bağlantıları güçlü olan birçok örgüt gibi Hak-İş de ciddi bir dönüşüm sürecine girmiştir. Siyasal kimlik geri planda kalmış; konfederasyon, daha kurumsal, pragmatik bir çizgiye yönelmiştir (Arıcan,2018,8-10). Aynı zamanda İslamcı sendikal hareketin ideolojik düzlemde çıkarak kurumsal muhafazakârlık çizgisine doğru ilerlemesinin başlangıcı olmuştur (Arıcan,2018,8-10).

Hak-İş'in kuruluşu, Türkiye’de İslamcı sendikal hareketin ilk kurumsal ifadesi olarak tarihsel bir öneme sahiptir. Siyasal İslamın işçi sınıfı içinde örgütlenme stratejisinin bir uzantısı olan bu sendikal yapı, sınıf mücadelesini reddeden, uzlaşmayı önceleyen ve İslami değerlerle uyumlu bir toplumsal düzen tahayyül eden bir ideolojik pozisyonu temsil etmektedir.

3. BÖLÜM: TARİHSEL ARKAPLAN VE LİTERATÜR TARAMASI

3.1. Osmanlı Devleti'nde İşçi Hareketleri

Osmanlı Devleti'nde işçi sınıfının oluşumu, örgütlenme biçimleri ve grev hareketleri toplumsal, ekonomik ve politik gelişmelerle yakından ilişkilidir (Barkın, 1980, 128). Osmanlı'da geleneksel üretim ilişkileri ve esnaf yapısı nedeniyle modern anlamda bir işçi sınıfının oluşumu uzun bir dönem almıştır (Gülmez, 1985, 794). 19. yüzyılın başlarıyla birlikte sanayileşme ve kentleşme sürecinin hızlanmasıyla resmi ve kayıtlı işçi sayısında artış gözlemlenmiştir. Bu sınıf içerisinde fabrika ve atölyelerde çalışan işçiler öne çıkmıştır (Bilge, 2015, 44). Osmanlı'da işçilerin hak talep etme ve taleplerini dile getirme çabaları başlangıçta daha çok esnaf ve lonca ilişkileri çerçevesinde kendini gösterirken giderek modern sendikal hareketlere dönüşmüştür (Koç, 2003, 17).

Özellikle 19. yüzyıl sonları ve 20. yüzyıl başlarında gerçekleşen işçi grevleri Osmanlı toplumunda sınıf bilincinin şekillenmesine ve ekonomik-emek ilişkilerinin sorgulanmasına zemin hazırlamıştır (Toprak, 2016, 51). Bu grevler genellikle çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ücret artışı ve uzun çalışma saatlerine karşı bir direniş biçimi olarak ortaya çıkmıştır (Koç, 2003, 13). Osmanlı Devleti'nin çalkantılı siyasi ve toplumsal yapısı içinde işçi hareketleri modernleşme ve Batı'ya açılım politikalarının etkisiyle şekillenmiş ve devletle zaman zaman çatışma yaşamıştır (Sencer, 1969, 89).

Osmanlı'da işçi hareketlerinin yaygınlaşması ve örgütlenme denemeleri dönemin siyasi akımlarından ve toplumsal mücadelelerden etkilenmiştir. Sendika ve işçi örgütleri kurma çalışmaları çeşitli kısıtlamalar ve baskılarla karşılaşmıştır (Aslan, 2009, 34). Grevlerin yasal ve toplumsal kabul görmesi ise 20. yüzyılın ilk çeyreğinde farklı biçimlerde gelişmiş olup çeşitli toplumsal ve siyasal hareketlerle iç içe geçmiştir (Barkın, 1980, 129). Osmanlı döneminde işçi hareketleri ve grevler sadece ekonomik mücadeleler değil aynı zamanda toplumsal direnç ve değişim dinamiklerinin bir göstergesidir (Koç, 2003, 16). Bu gelişmeler Osmanlı'nın son dönemleriyle Cumhuriyet'in başlangıç yıllarını da kapsayarak modern Türk işçi hareketlerinin temelini oluşturmuştur (Sencer, 1969, 92).

3.1.1. Osmanlı Devleti'nde İşçi

Modern anlamda işçi sınıfı Osmanlı toplumunda Avrupa'ya göre daha geç ortaya çıkmıştır. Bunun temel nedeni Osmanlı'nın geleneksel tarımsal çalışma düzenini uzun

süre korumasıdır. Toprak mülkiyeti büyük ölçüde köylüye ait olup miras yoluyla nesiller boyunca aktarılmıştır. Devletin toprakları ise genellikle kiracı statüsündeki köylüler tarafından kullanılmıştır. Bu uygulama ücretli emek ihtiyacını geciktirmiştir. Osmanlı'da siyasi ve ekonomik gerileme dönemlerinde bu yapı devam etmiş ve dış etkenlerle değişiklikler yaşanmıştır (Gülmez, 1985, 794-799).

19.yüzyılda başlayan reformlar çalışma hayatını etkileyerek ücret karşılığı çalışan yeni bir işçi sınıfının doğmasına zemin hazırlamıştır. Toprak mülkiyetinin devlet kontrolünde olması köylülerin sadece kiracı konumunda kalmasına neden olmuştur. Üretim artıkları ise devlet gelirleri olmuştur. 16. yüzyıl sonunda toprak sistemleri zayıflamış ve köylülerin göçü artmıştır. Bu süreç şehirlerde yeni işçi kitlelerinin oluşmasına yol açmıştır (Güzel, 1985, 804).

15. yüzyıldan itibaren devlete ait yapılar ve madenler gibi alanlarda ücretli çalışanlar görülmüştür. Bunlar sınıfsal bir işçi sınıfını temsil etmemiştir. Sanayileşmenin gecikmesi 19. yüzyıl ortalarından itibaren devletin teşvikiyle sanayileşme hareketlerinin başlamasına ve yeni fabrikaların kurulmasına neden olmuştur. Böylece çalışma hayatında yeni bir dönem açılmıştır (Kırpık, 2004, 48-49).

Tanzimat sonrası dönemde devletin sanayileşmeyi teşvik edici girişimleri hız kazanmıştır. Sanayi okulları açılması, girişimcilere destek verilmesi, sanayi odalarının kurulması ve ilgili mevzuatın hazırlanması bu dönemin temel adımlarındandır. Yurtdışından getirilen makine ve malzemelere gümrük vergisi kaldırılmıştır. Bazı ürünler vergiden muaf tutulmuştur. Bu gelişmeler sayıca fazla olmasa da yeni bir işçi sınıfının oluşmasına katkıda bulunmuştur (Gülmez, 1985, 795).

İşçi hareketleri konusunda ise 19. yüzyıl ortalarından sonra daha belirgin hale gelen odak noktası işçilerin ücret iyileştirmeleri ve çalışma koşullarına dair taleplerdir. 1826'dan önce de özellikle büyük inşaat ve askeriyede çalışanların iş bırakma eylemleri arşivlerde kayıtlı bulunmaktadır. Tanzimat sonrasında artan sanayileşme çalışmalarıyla birlikte işçi sayısında hızlı artış yaşanmış ve yeni iş koşullarına karşı tepkiler doğmuştur. Bu süreç imparatorluğun ekonomik yapı ve ilişkilerinin değişmesine kentlerde yeni iş kolları ve işçi sınıfının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Barkın, 1980, 130-131).

Sanayileşme sürecinde makinelerin üretimde hız kazandırması çalışanlar arasında işsiz kalma korkusunu beraberinde getirmiştir. Bu endişeyle makineleri tahrip etme gibi tedbirlere başvurulmuştur. Böylece makinelerin varlığına karşı güvensizlik ve korku

artmıştır. Üretim araçlarından uzaklaştırılan ve ücretli çalışma şeklini benimseyen yeni bir işçi sınıfı oluşmuştur. 1839'dan itibaren Batı teknolojisinin giriş yaptığı yıllarda kadın işçiler makineleri kırmak gibi direnişler göstermiştir (Koç, 2003, 16).

1851'de bir tekstil fabrikasında makine tahrip edilmiştir. 1861'de Bursa'da bir fabrika ise kundaklanmıştır. Tanzimat'tan 1870'lere kadar toprak ve ekonomik krizler nedeniyle şehirleri göç eden mülksüz köylüler ve zanaatkârlar sanayileşme artınca yeni işçi kitleleri oluşturmuştur. Bahsedilen grup henüz örgütlü ve güçlü değildir. Devlet bu dönemde işçi hareketlerine olumsuz yaklaşmış ve 1845'te çıkarılan "Polis Nizamnamesi" ile grev ve toplu hareketler sınırlandırılmıştır (Sencer, 1969, 91). Bu yasal düzenlemeler Osmanlı'da işçi hareketlerinin aktifliğinden çok devletin Avrupa gelişmelerini yakından takip ederek önlem almaya odaklandığını göstermektedir. 1867 ve 1865 gibi düzenlemelerle iş durdurma ve üretim yasaklarına ağır cezalar getirilmiştir.

1870 sonrası dönemde Osmanlı işçi sınıfı sınıfsal bir kimlik kazanmış ve ekonomik temelli hareketlerle öne çıkmıştır. Bu süreçte işçi nüfusu hızla artmıştır (Koç, 2003, 21). Yaklaşık bir milyon civarına ulaşmıştır. Çalışma koşullarının zorluğu ve düşük ücretler nedeniyle grev ve iş bırakma gibi eylemler görülmüştür. 1870-1908 arasında işçilerin ücretlerini talep eden eylemler yoğunlaşmıştır. Bu dönemde işçilerin örgütlenmesi sınırlı kalmış ve ilk resmi işçi örgütü 1894'te gizlice kurulan "Osmanlı Amele Cemiyeti" olmuştur (Güzel, 1985, 806).

Yabancı işçilerin varlığı ve teknolojik gelişmeler nedeniyle hem özel sektör hem de devlet yabancı işçileri istihdam etmiştir. Bu durum yerli işçilere göre daha iyi şartlarda çalışan ve daha yüksek ücret alan yabancıların tepkisine yol açmıştır. 1870-1908 arası süreçte ekonomik sorunlar ön planda olmuştur. İşçiler ücret ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini istemiştir (Gülmez, 1985, 797). Bu hareketler sınıf bilinci geliştiren toplamda örgütlü güç olmaktan uzak kitleler şeklindeydi. Sanayileşmenin ve Avrupa ile rekabetin etkisiyle geleneksel üretim tarzı değişmeye başlamış olsa da Osmanlı'nın yapısal özellikleri ve baskıcı yönetim biçimi işçi hareketlerinin sınırlı kalmasına neden olmuştur. 1908 sonrası ise bu hareketlerin gelişimine katkı sağlanmıştır (Toprak, 2016, 51).

1908'deki II. Meşrutiyet'in ilanını takiben Türkiye'de emek hareketleri önemli bir ivme kazanmıştır. Bu dönemde işçiler ağır çalışma koşullarına karşı taleplerini grevlerle dile getirmiştir. Çeşitli sektörlerde gerçekleşen yaklaşık 119 grev kayıtlara geçmiştir

(Gülmez, 1985, 795). Kamu ve özel sektördeki birçok iş yerinde yaşanan bu grevler 10 Ekim 1908'de Kanun-i Esasi'den faydalanarak durdurulmuş ve 1909'da meclislerde görüşülüp onaylandıktan sonra "Tatil-i Eşgal Kanunu" yürürlüğe girmiştir. Bu kanun işçi-işveren anlaşmazlıklarında uzlaşma şartı getirerek grev hakkını kısıtlamış ancak tamamen engellememiştir (Barkın, 1980, 131).

Meşrutiyet sonrası özgürlük ortamı ilk kez öncekilere göre daha yoğun şekilde işçi hareketlerinin görülmesine neden olmuştur. Bu hareketler ücret ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi talepleri ön planda olmakla birlikte örgütlü yapıya kavuşarak sınıf bilincinin geliştiği de dikkat çekmiştir (Aslan, 2009, 37). 31 Mart Vakası sonrası sıkıyönetim uygulamaları ve Tatil-i Eşgal Kanunu'nun grevleri zorlaştırması hareketlerin sınırlandırılmasına yol açmıştır. 1909 sonrası dönemde ise çeşitli şehirlerde nadiren grevler yaşanmıştır ancak 1908'deki gibi hareketli bir dönem yaşanmamıştır (Kırpık, 2004, 50).

3.1.2 Osmanlı Devleti'nde İşçi Örgütlenmesi

İşçi sınıfının örgütlenmesinde ilk olarak sendikalara değinmek gerekmektedir. Sendikalar çalışanların hak ve çıkarlarını korumayı amaçlayan örgütlerdir ve çeşitli türleri bulunmaktadır. Aynı meslek grubuna ait işçilerin oluşturduğu meslek sendikaları, aynı işyerinde çalışanların örgütlendiği işyeri sendikaları ve çeşitli iş kollarını kapsayan iş kolu sendikaları bu gruba dahildir. Daha büyük yapılar olan federasyonlar ve konfederasyonlar da mevcuttur. Bunun yanı sıra kooperatif, dernek, yardımlaşma sandıkları ve siyasi örgütler gibi başka temsil biçimleri de işçileri kapsamaktadır (Koç, 2003, 9).

Sanayi Devrimi sonrası toplumsal ve ekonomik değişimler geniş işçi kitlelerinin ortaya çıkmasına yol açmış ve bu kitle sendikal örgütlenmelerle haklarını savunmaya başlamıştır. Başlangıçta baskılar nedeniyle örgütlenmeler yasaklanmış olsa da 19. yüzyılın sonunda işçi hareketlerinin hak arayışları yasalar çerçevesinde kabul edilmiştir. Osmanlı'da ise 1908 öncesinde sendika yapısı oldukça zayıftır. İlk örgütler genellikle yabancıların kurduğu yardım amaçlı cemiyetlerdir. İşçi örgütlenmesi Batı'ya kıyasla geç ortaya çıkmıştır. Bu nedenle Osmanlı'da sendikal hareketler 20. yüzyılla birlikte görülmeye başlamıştır (Özkeraz ve Talu, 109).

19. yüzyıl ve 20. yüzyıl boyunca Osmanlı topraklarındaki işçi hareketleri ve örgütlenmeleri oldukça sınırlı kalmıştır. Bu dönemde kurulan önemli örgütler arasında

1894'te Tophane fabrikasında çalışan işçilerin gizlice kurduğu Amele-i Osmanî Cemiyeti bulunmaktadır. Bu cemiyet kısa süre sonra resmi makamlarca kapatılmış ve kurucuları sürgüne gönderilmiştir. Farklı denemeler ve yeniden yapılanmalar sonrası II. Meşrutiyet sonrası Osmanlı Terakki-i Sanayi Cemiyeti gibi örgütler ortaya çıkmışsa da 1909'da yasaklanmıştır (Yıldırım, 2017, 111).

Başka önemli hareketler ise 1901'de Selanik'te kurulan Tütün Amelesi Saadet Cemiyeti olmuştur. Bu örgüt grevler ve çalışma koşullarını iyileştirme amacıyla aktif olmuş ve kısa sürede işçilerin haklarını kazanmasında katkı sağlamıştır. 1903'te Beyrut'ta Dayrülkamer'de işçilerin gizlice kurduğu cemiyet ücret ve çalışma saatlerini düzenleme hedefiyle hareket etmiştir. Polis baskını sonucu faaliyetleri sona erdirilmiştir (Kırpık, 2004, 200). 1907'de Şark Demiryolları çalışanlarının kurduğu sendika ve 1908 öncesinde İstanbul'daki fırın işçilerinin gizli cemiyeti de çeşitli iş alanlarında örgütlenmiş ve çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik girişimlerde bulunmuştur. Tüm bunlar Osmanlı'da işçi hareketlerinin başlangıç aşamasında gizli ve sınırlı sayıdaki örgütler şeklinde geliştiğini göstermektedir (Yıldırım, 2017, 114).

Memurin ve Müstahdemin Sendikası (1908) ve Tüccar Kâtip Müstahdemin Sendikası (1908) Selanik'te faaliyet gösteren sendikalardandır. Rum Müstahdemin-i Tüccar Heyeti (1911) Trabzon'da kurulmuş olup iki yıl sonra adını Trabzon Müstahdemin-i Tüccar Heyeti'ne çevirmiştir. Bahsedilen bu cemiyetler dışında Ameleyi Sıyanet Cemiyeti (1921), Müessat-ı Ticariye Memurları Tesanüd Cemiyeti (1922), Makine İşçileri Cemiyeti, Doğramacılar Cemiyeti, Duvarcılar Amele Cemiyeti ve İstanbul Umum İnşaat ve Tarik Irgad ve Rençber Amelesi Cemiyeti II. Meşrutiyet'in ilanından sonra kurulan işçi örgütleri arasındadır (Kırpık, 2004, 201).

Osmanlı sendikal hareketine baktığımızda sayısal olarak kurulan birçok işçi cemiyetinin varlığından söz etmenin mümkün olduğu görülmektedir. Bu cemiyetlerin ne kadarı sendikal anlamda mücadele yürütmüş ne kadarı kuruluş programlarına uygun eylemlerde bulunmuş ya da ne kadarı faaliyetleri için gerekli zemini bulmuş bunu kestirmek güçtür. Bu doğrultuda ortaya çıkan işçi hareketlerinin eylem niteliğini incelemek Osmanlı emek tarihinin kavranmasında önemli bir adım olacaktır (Özkiraz ve Talu, 2008, 111).

İkinci Meşrutiyet sonrası dönemde Osmanlı'daki işçi örgütlenmeleri artmış ve çeşitli sektörlerde yeni sendikalar kurulmuştur. Özellikle reji ve tütün işçileri bu süreçte önemli örgütlenmeler gerçekleştirmiştir. 1911 yılında kurulan Tütün Amelesi İrtibat ve İttifak

Cemiyeti grevlerle iş taleplerini dile getirmiş ve üyeleriyle önemli katkılar sağlamıştır. Aynı dönemde Cibali gibi fabrikalarda faaliyet gösteren çeşitli cemiyetler küçük ölçekli örgütlenmelerle işçi haklarını savunmuştur. 1919'a kadar uzanan süreçte bütün fabrikası işçileri çeşitli cemiyetler kurarak iş haklarını korumaya çalışmıştır (Bilge, 2015, 45).

Demiryolu işçileri de örgütlenme hareketlerine katılmış ve 1908 öncesinde ilk sendikalarını kurmuşlardır. 1911 yılında kurulan Teavün Cemiyeti ve diğer çeşitli örgütler sektörde faaliyet göstermiştir. Anadolu ve Hicaz gibi bölgelerde demiryolu çalışanları farklı cemiyetler kurmuştur. Tramvay ve ulaşım sektöründe de işçiler çeşitli sendikal hareketler yürütmüştür. Bu örgütler ulaşım sektöründe çalışma koşullarını iyileştirmek ve haklarını savunmak amacıyla faaliyet göstermiştir (Toprak, 2016, 52).

İzmir ve Selanik gibi şehirlerde 1908'de tekstil sektöründe ilk işçi örgütleri kurulmuştur. İstanbul'da ise 1910 ve sonrası dönemde kadın giyim, şemsiye, terzi ve deri sektörlerine ait çeşitli sendikalar faaliyet göstermiştir (Yıldırım, 2017, 113). Denizcilik alanında 1911'de Selanik'te Hamallar Cemiyeti ve 1920'lerde denizcilik ve kömürcü işçilerini kapsayan cemiyetler kurulmuştur. 1912 ve 1920'lerde denizciler ve makinecilerle ilgili çeşitli sendikalar bulunmaktadır. Matbaacılık ve yayın sektöründe ise 1908'den itibaren İstanbul, Selanik, Kudüs ve İzmir gibi şehirlerde çeşitli basın-yayın işçilerine yönelik cemiyetler kurulmuştur. Gıda sektöründe de 1911'de İstanbul'da bazı cemiyetler faaliyete geçmiştir. Selanik'te ise süt ve kanaviçe işiyle uğraşan örgütler bulunmaktadır. Bu kuruluşlar çeşitli sektörlerde işçi haklarını savunmak ve çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla ortaya çıkmıştır (Kırpık, 2004, 204).

Eğitim, hizmet, madencilik, tarım ve inşaat gibi çeşitli sektörlerde de işçi ve sendikal örgütler bulunmaktadır. 1908'de Selanik'te kurulan İslam ve Rum Osmanlı Amele Derneği, madencilik sektöründe Balya ve Ereğli'de faaliyet gösteren örgütler mevcuttur. Eğitim alanında 1910'da kurulmuş eğitimcilere yönelik cemiyetler hizmet sektöründe ise Düyun-i Umumiye memurlarından bankacı ve telefon operatörlerine kadar farklı cemiyetler vardır (Gülmez, 1985, 796). Posta ve telgraf çalışanları, garsonlar ve çiftçiler gibi çeşitli meslek gruplarını temsil eden örgütler de faaliyet göstermektedir. İzmir ve Selanik gibi şehirlerde tüccar, marangoz, demirci ve mağaza çalışanlarına yönelik meslek cemiyetleri kurulmuştur. Bu yapıların tümü çalışan haklarını koruma ve geliştirme amacı taşımaktadır (Barkın, 1980, 133).

3.1.3. Osmanlı Devleti'nde İşçi Grevleri

Grev çalışanların karşılaştıkları sorunlar nedeniyle işi durdurmasıdır. Tarih boyunca çeşitli biçimlerde görülmüştür. Başlıca nedenler arasında çalışma koşullarındaki aksaklıklar ve ücret sorunları yer almaktadır. Sanayileşme sonrası dönemlerde işçilerin kötü muameleleri, düşük ücretler ve üretimden pay alamama gibi sorunlar toplu eylemlerin artmasına neden olmuştur. Bu durum özellikle 18. yüzyıl sonrasında belirgin hale gelmiştir (Yıldırım, 2017, 209-211). İşçi hareketleri arasında grevlerin yanı sıra boykot, protesto ve fabrika yakma gibi farklı biçimlerde bulunmaktadır. En yaygın olanı grevler olmuştur. 19. yüzyılda sanayileşmenin ilerlemesiyle çalışma şartlarındaki değişiklikler ve ekonomik sorunlar büyümüştür. Bu durumda çeşitli işçi gösterilerine yol açmıştır. 20. yüzyıl başlarında ise II. Meşrutiyet'in ilanı ile birlikte özgürlük ortamı gelişmiş ve işçi hareketleri toplumun önemli bir parçası haline gelmiştir (Kırpık, 2004, 55).

Osmanlı döneminde 19. yüzyıl boyunca çeşitli sektörlerde yoğun işçi gösterileri yaşanmıştır. Tanzimat sonrası devletin sanayileşme çabaları ve liman ile büyük şehirlerdeki çalışanların sayısındaki artış birçok işyerinde grev ve protesto hareketine zemin hazırlamıştır. Bu dönemde en sık görülen eylem türü grevler olmuştur. Ücretlerin ödenmemesi veya düşüklüğü nedeniyle birçok işçi farklı zamanlarda işten uzaklaşmıştır. 1861'den itibaren denizcilik, tekstil ve madencilik gibi sektörlerde çeşitli grevler yaşanmıştır. Bazıları ücretlerin ödenmesi karşılığında sonuçlanmıştır (Yıldırım, 2017, 213-217).

1870'lere gelindiğinde ise işçi hareketleri azalmış olsa da 1872 ve 1873 yıllarında özellikle tersane, demiryolu ve fabrikalarda yoğun gösteriler meydana gelmiştir. 1876'da farklı sektörlerde ve birçok iş yerinde ücret sorunları nedeniyle grevler sürmüştür. 1880'den sonra baskıcı rejim ve sert tedbirler nedeniyle hareketler azalmıştır sadece birkaç sektörde düşük ölçekli grevler görülmüştür. 1882 ile 1890 arasında grevlerin sayısı ciddi şekilde düşmüş olsa da çeşitli iş kollarında ücret ve çalışma koşullarını iyileştirme amaçlı eylemler devam etmiştir (Kırpık, 2004, 60).

Osmanlı döneminde 1890'lardan itibaren çeşitli sektörlerde birçok işçi gösterisi ve grev gerçekleşmiştir. Bu hareketlerin temel nedenleri arasında ücretlerin ödenmemesi veya yetersizliği yer almaktaydı. 1890'lardan itibaren özellikle işçi sayısındaki artış ve ekonomik sorunlar işçi hareketlerinin yaygınlaşmasına yol açmıştır. 1901'de ilk kez

Fabrika işçileri greve katılmıştır (Yıldırım, 2017, 264). 1902-1903 yıllarında tersane ve fabrikalarda ücret talepleriyle çok sayıda gösteri yapılmıştır. 1904 ve 1905 yıllarında farklı bölgelerde çeşitli sektörlerde grevler gerçekleşmiştir. 1905'te Kavala ve Balya'deki grevler işçi örgütlerinin ve şiddetin de etkisiyle dikkat çekmiştir. 1906'da çeşitli kentlerde ve sektörlerde farklı işçilerin eylemleri yaşanmıştır. 1907'de liman, tersane ve maden işçileri iş bırakmıştır. Osmanlı'da bu dönemde yaşanan gösteriler, sınıfsal bilinç ve örgütlenmenin gelişimiyle birlikte ekonomik taleplerin ön plana çıktığını göstermektedir.

II. Meşrutiyet öncesinde ekonomik sorunlara dayanırken sonrası siyasal ortamın da etki ettiği işçi hareketleri artmış ve yoğunlaşmıştır (Kırpık, 2004, 53).

1908 sonrası Osmanlı'da işçi hareketleri hız kazanmış ve sayısında belirgin artış olmuştur. Bu dönemde yaklaşık 143 grev gerçekleşmiş ve özellikle demiryolu sektöründe faaliyet gösteren işçiler yoğunluk oluşturmıştır. Demiryolu işçileri başta İstanbul, Selanik, İzmir ve diğer şehirlerde toplam birçok greve katılmıştır. Gıda, tütün ve reji fabrikalarındaki çalışanlar da önemli sayıda grev düzenlemiş olup özellikle İstanbul ve Selanik gibi merkezlerde çok sayıda eylem yapılmıştır. Liman işçileri yük taşımacılığı ve hamallık yapanlar da 1908'de yoğun iş bırakma hareketleri göstermiştir. Tekstil sektöründe de deri, ipek, halı ve pamuk fabrikası işçileri çeşitli grevler düzenlemişlerdir. Hizmet sektöründe bakkallar, garsonlar, otel ve temizlik işçileri de örgütlü eylemler gerçekleştirmiştir. Maden işçileri ve denizcilik sektöründeki çalışanlar da çeşitli grevlere katılmıştır. Bu hareketler işçilerin ekonomik ve sosyal taleplerini dile getirme ve zorluklara karşı direnç gösterme çabasıyla şekillenmiştir (Yıldırım, 2017, 258-260).

1908'den itibaren Osmanlı'da işçi hareketleri hız kazanmış ve çeşitli sektörlerde çok sayıda greve girilmiştir. Bu hareketlerin temel nedeni düşük ücretler ve kötü çalışma koşullarıdır. Grevler, demiryolu, taşımacılık, tekstil, madencilik, hizmet sektörü ve denizcilik gibi pek çok alanda gerçekleşmiştir. Hem kamu hem de özel sektör işletmelerinde görülmüştür. İşçilerin talepleri çoğu zaman karşılanamamış bazen güvenlik güçlerinin şiddetiyle karşılaşmış ve tutuklamalara neden olmuştur (Sencer, 1969, 90). 1908 sonrası dönem özellikle ilk yıllarda yoğun olsa da Tatil-i Eşgal Kanunu ve İttihat ve Terakki rejiminin baskılarıyla hareketlilik azalmıştır. 1909 ve 1910'da da çeşitli grevler devam etmiştir. Balkan Savaşları ve I. Dünya Savaşı gibi büyük olaylar, işçi hareketlerini kısmen duraksatmıştır. Savaş sonrası yeniden güçlenmişlerdir. 1918 sonrası yıllarda emek hareketleri yeni bir canlılık kazanmıştır. Birçok sektörde grevler

gerçekleştirilmiştir. 1922'ye kadar işçiler ekonomik ve sosyal taleplerle çeşitli alanlarda gösterilerde bulunmaya devam etmişlerdir (Güzel, 1985, 806).

1908'den Cumhuriyet'in kuruluşuna kadar yaklaşık 113 işçi grevi gerçekleşmiştir. Bu sayı 1908'deki 143 eyleme kıyasla oldukça düşük kalmıştır. Bu azalma özellikle devletin politik ortamını yansıtan baskı ve kısıtlamalarla ilişkilidir. Bu dönemde gerçekleştirilen grevlerin temel nedenleri genellikle ücret sorunları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yöneliktir. Meşrutiyet'in ilk yıllarında artan özgürlük ortamı zamanla yerini baskı, şiddet ve sansüre bırakmıştır. Tatil-i Eşgal Kanunu'yla grev yapmak zorlaştırılmıştır (Kırpık, 2004, 50). Osmanlı'nın politik yapısında artan baskı ve Balkan Savaşları toprak kayıpları ve Birinci Dünya Savaşı'nın etkisiyle emek hareketleri gerilemiştir. Balkan bölgesi işçi nüfusu açısından önemliydi ve bu bölgenin kaybı hareketlerin zayıflamasına neden olmuştur. Osmanlı'nın işçi haklarına yaklaşımı sert olmuş ve grev, toplu sözleşme gibi haklar yasal güvence altına alınmamıştır. Bu haklar Cumhuriyet dönemi ile birlikte özellikle Cumhuriyet Halk Partisi ve Demokrat Parti dönemlerinde zaman almış ve 1961 Anayasası ile yeni bir özgürlük anlayışına kavuşulmuştur. Bu yıllarda işçi hareketlerinin gelişimi birçok güçlüklerle karşılaşmıştır (Yıldırım, 2017, 219).

Osmanlı döneminde emek hareketleri ücretli işçiliğin gelişimiyle birlikte ortaya çıkmıştır. Bu süreç olaylarla ve örgütlenmelerle ilerlemiştir. Tanzimat sonrası reformlar devletin siyasal, ekonomik ve sosyal yapısında köklü değişikliklere neden olmuştur. Batı'dan alınan modellerle yeni kurumlar ve sanayi hamleleri hayata geçirilmiştir. Bu gelişmeler geleneksel tarım toplumundan modern çalışma hayatına geçişi hızlandırmıştır. Köylülerin kentlere göç ederek ücretli işçilik yapmasına yol açmıştır. Basın özgürlüğünün artmasıyla yeni fikirler özellikle sosyalizm tartışmaları yaygınlaşmıştır ve işçilerin örgütlenmesi hız kazanmıştır. 19. yüzyılda grev ve iş yavaşlatma gibi eylemler görülse de özellikle II. Meşrutiyet sonrası özgürlük ortamı işçi hareketlerini canlandırmıştır. Kısa süre sonra yeniden baskıcı rejimle karşılaşmışlardır. Yapılan reformlar devletin yeni iktisadi ve idari düzenle geleneksel yaşam biçimini değiştirmiştir. Sanayileşme ve emek talepleri endüstri düzenini ve sınıf bilincini geliştirmiştir. Bu süreçte işçi sınıfı örgütlenmeye ve sınıf bilincine ulaşmıştır. Düşünce hayatında yeni fikirler tartışılmıştır. Sonuç olarak Osmanlı'dan Cumhuriyet'e uzanan süreçte işçi örgütlenmesi hareketleri büyümüş ve gelişmiştir. Devletin yeni düzenleriyle birlikte emek sınıfı belirginleşmiştir. Bu miras

yeni devletin demokrasi ve örgütlenme alışkanlığıyla devam etmiştir.

3.2. İşçi Sendikalarının Türkiye’de ki Gelişimi ve Tarihi

Sanayi Devrimi’nin ardından ekonomik ve toplumsal örgütlenme biçimlerinde yaşanan dönüşüm, yeni bir toplumsal sınıf olarak işçi sınıfının doğmasına yol açmıştır. İşçi sınıfının oluşum süreci, zamanla sendikal örgütlenmenin temellerini atan çeşitli işçi hareketlerini de beraberinde getirmektedir. Özellikle Avrupa’da sendikal yapının başlangıcı, İngiltere’de kurulan “Kardeşlik Örgütü”ne dayandırılmaktadır (Koç, 1998, 1). Bu örgütün ortaya çıkışında, lonca sisteminde meydana gelen çözümler ve ustaların kalfalar üzerindeki sömürü uygulamaları etkili olmuş; kalfaların haklarını savunmalarına, greve gitmelerine ve aralarındaki dayanışmayı geliştirmelerine imkân sağlamıştır (Koç, 1998, 1).

İlk dönemde kurulan sendikalar, daha çok vasıflı işçileri bünyesinde toplayan “meslek sendikaları” şeklinde örgütlenmiş, vasıfsız işçiler bu sendikalara kabul edilmemiştir (Koç, 1998, 1-2). Ancak ilerleyen dönemde vasıfsız işçiler de sendikal örgütlenmeye dâhil olmuş ve meslek sendikalarının sağladığı işsizlik yardımlarından yararlanma hakkına sahip olmuştur (Koç, 1998, 1-2). Osmanlı İmparatorluğu’ndaki ilk sendikal hareketlenme ise 1896-1897 yılları arasında İstanbul’daki bir Tophane fabrikasında “Amele-i Osmani (Osmanlı Amele) Cemiyeti’nin kurulmasıyla başlamış, uzun ömürlü olmamakla birlikte bu örgütlenme ilk örnek olması nedeniyle önem taşımaktadır (Koç, 1998,3).

3.2.1. 1923-1946 Döneminde Türkiye’de Sendikal Hareketler

Osmanlı’da başlayan sendikal hareketler öncelikle inşaat, madencilik ve kamu sektöründe görülmüş, sendikalaşma faaliyetleri meşrutiyet sonrası artmış fakat 1909 yılında Tatil-i Eşgal Kanunu ile kamuya yönelik hizmet veren kişiler için sendikalaşma 1936 tarihine kadar da devam ederek yasaklanmış bunun yanı sıra grev hakkı korunmuştur (Koç, 1998,3). Cumhuriyet dönemine gelindiğinde ise Cumhuriyet ilanından sonra yaşanan farklı ayaklanmalar sonrasında Takrir-i Sükûn Yasasına bağlı olarak sendikal faaliyetlerin önüne ket konulmuştur. Dönem içerisinde ülkenin savaştan yeni çıkmış olması, çalışabilecek olan nüfusun azalması, vasıflı işçilerin büyük bölümünü oluşturan gayrimüslimlerin ülkeden ayrılmalarıyla beraber işçi örgütlenmesine duyulan ihtiyaç da

son derece düşük olmakla birlikte, devlet 1932 yılında İzmir bölgesinde kendi eliyle bir takım işçi örgütleri kursa da başarılı olamamıştır (Baydar, 1998, 8). 1938 yılında yürürlüğe giren Cemiyetler Kanunu ile mesleklere dayalı işçi örgütlenmeleri yasaklanarak cezaya tabi tutulmuştur. Yıldırım Koç'a (1998, 5-6) göre bu dönemde sendikal faaliyetlerin gelişmemesinin temel nedeni yasaklardan çok vasıflı işçi sayısının yetersizliği olarak değerlendirilmektedir. Mevcut vasıflı ve eğitilmiş işçiler ise çıkarılan Memurin ve diğer kanunlar kapsamında memur statüsüne geçirilmiş, dönemin yaşam koşullarında memurlara tanınan haklar nedeniyle bu kesim bir tür "işçi aristokrasisi" ne dönüşmüş ve sendikal faaliyetlere duyulan ihtiyaç azalmıştır. Ayrıca işçilerin bir bölümü kamuya ait işletmelerde işçi statüsünde çalışmıştır. Halkın büyük çoğunluğunun kırsal alanlarda tarımsal faaliyetlerle geçimini sağladığı bu dönemde, işçilere verilen ücret ve haklar sayesinde köyden kente göçü, tarımdan sanayiye ve çiftçilikten işçiliğe geçiş teşvik edecek unsurların temelleri atılmaya başlanmıştır.

1925-1946 yılları arasında çıkarılan İşçi Kanunu, Ceza Kanunu ve Cemiyetler Kanunu, işçilerin sendikal örgütlenmesini yasaklamış ve sendika kuranlara çeşitli cezalar öngörmüştür (Baydar, 1998,8). 1923-1946 dönemi, ilk kuşak işçi sınıfının varlığı nedeniyle sendikalaşma ve örgütlenmeye dayalı kurumsal bilincin henüz gelişmediği bir dönem olarak değerlendirilmektedir. Ancak 1946 sonrasında değişim adımları atılmaya başlanmıştır. 5 Haziran 1946'da Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklikle "sınıf esasına dayalı cemiyet kurma" yasağı kaldırılmış, böylece sendikal faaliyetlerin önü açılmıştır. Bu değişiklikten sonra ülkedeki işçi yardımlaşma dernekleri ve kulüpleri sendikalara dönüşmüş ve farklı bölgelerde yeni sendikal örgütlenmeler ortaya çıkmıştır (Koç, 1998,7).

3.2.2. 1946-1960 Döneminde Türkiye'de Sendikal Hareketler

1947 yılında sendikaların sayısının artmasıyla birlikte, bu örgütlerin siyasal faaliyetlerini ve grev hakkını sınırlamak amacıyla Sendikalar Kanunu yürürlüğe girmiştir (Baydar, 1998, 9). Sendika kurmanın serbest bırakılmasının ardından, farklı bölgelerde ve aynı işkollarında faaliyet gösteren sendikalar, Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikaları Federasyonu (TOLEYİS) ile Tekstil ve Örme Sanayi İşçileri Sendikaları Federasyonu (TEKSİF) ortak çatı altında birleşmeye başlamıştır. Bu federasyonların örgütlenmesi sonucunda, 31 Temmuz 1952'de Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

(TÜRK-İŞ) kurulmuş ve sendikal hareket ulusal ölçekte daha kurumsal bir yapıya kavuşmuştur (Koç, 2003, 81-83).

3.2.3. 1960-1980 Döneminde Türkiye’de Sendikal Hareketler

1960 yılında çıkarılan yeni Sendikalar Kanunu ve 1963’te yürürlüğe giren Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile işçilere anayasal düzeyde grev ve sendikal örgütlenme hakkı tanınmıştır (Baydar, 1998, 9). Bu düzenlemeler sonucunda sendikal faaliyetler hız kazanmış; 1961’de 511, 1963’te 611 ve 1966’da 704 sendika kurulmuştur. Bu artışa paralel olarak sendikal işçi sayısında da önemli bir yükseliş gözlenmiştir.

Ancak devlet ile sendikalar arasındaki siyasal anlaşmazlıklar yeni örgütlenmeleri doğurmuştur. Türk-İş’ten ayrılan bir grup sendika, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nu (DİSK) kurmuş; bu yapıya karşı alternatif olarak kurulan ve daha sonra kendini fesheden Milli-İş (MİSK) ile 1976’da kurulan Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) sendikal alanda yeni aktörler olarak ortaya çıkmıştır. İdeolojik farklılıkların belirginleşmesiyle birlikte sendikal gelenek güçlenmiş, bu durum 1970 yılında İstanbul ve çevresinde başlayan işçi protestolarının hız kazanmasına yol açmıştır. Protestolar, polis ile işçiler arasında şiddetli çatışmalara neden olmuş ve yaşanan kargaşa sonucunda 12 Mart 1971’de sıkıyönetim ilan edilmiştir.

1974-1980 döneminde ülkedeki siyasal krizler ve sağ-sol çatışmaları sendikalara da yansımış; özellikle DİSK ve MİSK arasında kanlı çatışmalar yaşanmıştır (Baydar, 1998, 10-11). Sendikaların bu siyasal kutuplaşmalara dâhil olması işçi sınıfı içinde de ayrışmalara ve gerilimlere neden olmuştur. Siyasal iktidarın sendikalar üzerindeki kontrol ve düzenleme isteği, sendikal faaliyetlerin zaman zaman çeşitli baskılar ve kısıtlamalarla karşılaşmasına yol açmıştır. 12 Eylül 1980 darbesinin ardından Türk-İş’e bağlı bazı sendikalara sınırlamalar getirilmiş, DİSK’e ağır yaptırımlar uygulanmış ve MİSK, HAK-İŞ ile DİSK’e bağlı sendikaların faaliyetleri bir süreliğine durdurulmuştur (Koç, 1998, 16).

3.2.4. 1980 Sonrasında Türkiye’de Sendikal Hareketler

12 Eylül 1980 darbesi sonrasında işçi sınıfının sendikalar aracılığıyla kazandığı pek çok hak kaybedilmiştir. 1983 yılında çıkarılan ve “tepki yasaları” olarak adlandırılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları,

1980’li yıllara kadar elde edilen sendikal kazanımların önemli ölçüde sınırlandırılmasına neden olmuştur (Baydar, 1998,11). Darbe sonrası dönemde işçilerin reel ücretleri ciddi şekilde düşmüş, kıdem tazminatına tavan getirilmiş, bazı resmi tatil günlerinde işbaşı zorunlu hale getirilmiş ve özelleştirme uygulamalarının hızlanmasıyla birlikte sözleşmeli personel düzenlemeleri gibi hak kayıplarına yol açan uygulamalar yaygınlaşmıştır.

Bu olumsuz gelişmelere tepki olarak işçi sınıfı ve sendikalar kamuoyunda ses getiren grevler düzenlemiştir. 1985 yılında özellikle TÜRK-İŞ’e bağlı sendikalar ülke genelinde geniş çaplı grevler organize etmiş, 3 Ocak 1991’de gerçekleştirilen ülke çapında bir günlük işe gitmeme eylemi dönemin en dikkat çekici işçi direnişlerinden biri olmuştur (Koç, 1998, 18). 1989-1994 yılları arasında TÜRK-İŞ’e bağlı sendikaların imzaladığı toplu iş sözleşmeleri, reel ücretlerdeki kaybın bir ölçüde telafi edilmesini sağlamış olsa da 1994’te yürürlüğe giren 5 Nisan İstikrar Programı, işçilerin kazanılmış ve kazanılması hedeflenen haklarını önemli ölçüde gerilemesine neden olmuştur. Bu süreçte sendikalar, taşeronlaşma, özelleştirme, işçi haklarının kısıtlanması ve hak mücadelesi gibi konularda çok sayıda grev ve eylem düzenlemiştir.

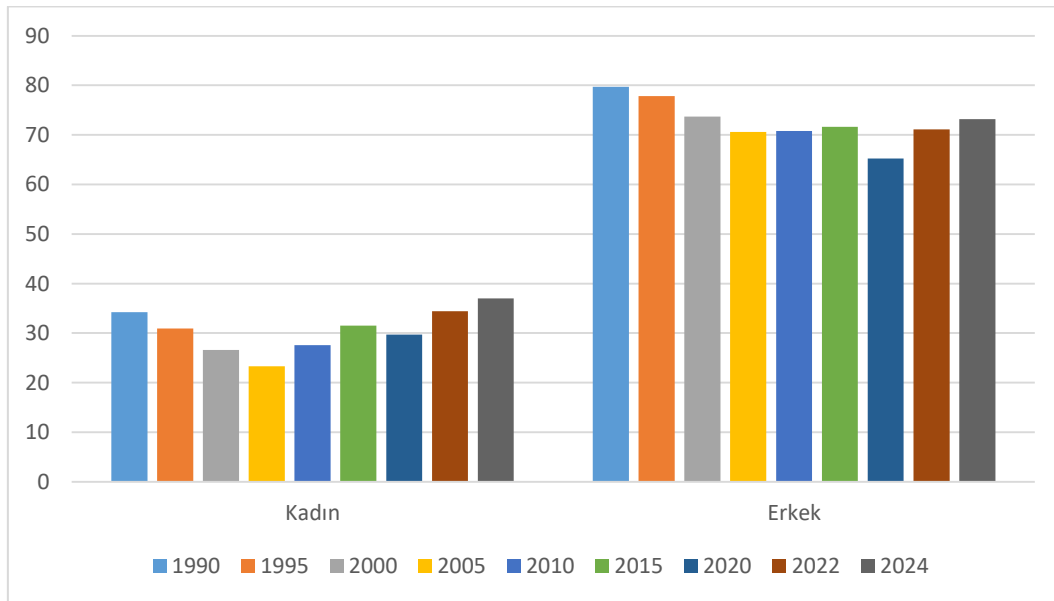
Türkiye’de sendikalar, kuruluşlarından itibaren siyasetle yakın ilişki içinde olduğu bilinmektedir. TÜRK-İŞ örneğinde olduğu gibi “partiler üstü” politikalar benimsenmeye çalışılsa da, ekonomik ve siyasi istikrarsızlık dönemlerinde sendikaların talepleri ile siyasi iktidarın politikaları arasında gerilimler yaşanmış, bu da kazanımların korunması veya kaybedilmesi süreçlerinde belirleyici olmuştur. Toplumsal ve ekonomik yapının değişmesiyle birlikte işgücüne daha aktif şekilde katılmaya başlayan kadınlar, bu dönemde sendikal örgütlenme sürecinde de yer almaya başlamıştır.

2000’li yıllardan itibaren Türkiye’de sendikal hareketler birçok içsel ve dışsal dinamikten etkilenerek dönüşüm geçirmiştir. Küreselleşme, neoliberal politikaların etkisi, emek piyasalarının esnekleşmesi ve hukuki düzenlemelerdeki değişiklikler bu sürecin başlıca belirleyicileri olmuştur. 1980 askeri darbesi sonrasında sendikal haklar büyük ölçüde kısıtlanmış, 1990’lı yıllarda yeniden bir canlanma görülsa de, 2000’li yıllarda sendikalar zayıflamış örgütlülük oranlarıyla karşı karşıya kalmıştır. 2001 ekonomik krizi ve ardından uygulanan yapısal reformlar, işgücü piyasasında önemli değişimlere neden olmuştur (Çelik,2012,41-42)

2001 krizi sonrası IMF destekli programlar kapsamında uygulanan özelleştirme politikaları ve kamu istihdamında daralma, sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemiştir

(Çelik,2012,41-42). Özel sektörde taşeronlaşma, güvencesiz çalışma biçimleri ve kayıt dışı istihdam yaygınlaşmıştır. Bu süreçte sendikaların toplu pazarlık gücü zayıflamıştır (Mahiroğulları, 2024,381). 2001 yılında kabul edilen 4628 sayılı yasa ile, işçi sendikalarına dair toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı konusunda bazı iyileştirmeler yapılmış olsa da, bu dönemde hâlâ sendikaların etkinliğini kısıtlayan düzenlemeler mevcuttur (Yorgun, 2013, 360-365). 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, uluslararası normlara yakın düzenlemeler getirse de, işkolu barajı gibi önemli engelleri beraberinde getirmiştir (Yorgun,2013,361). Getirilen baraj, sendikaların yalnızca belirli sayıda üyeye sahip olabilmesi şartıyla faaliyet gösterebilmesi anlamına gelir, bu da küçük ve bağımsız sendikaların örgütlenme hakkını kısıtlamaktadır. E-devlet üzerinden üyelik ve noter şartının kaldırılması gibi yenilikler bazı kolaylıklar sağlarken, sendikaların etkinliğini ve denetimini sınırlayan yönleri de beraberinde getirmiştir (Yorgun,2013,361).

Tablodan yola çıkarak, kadınların işgücü piyasasına kayıtlı olarak erkeklere nazaran daha geç katılmaları itibariyle sendikalaşmada ki artış oranlarının yüksek olması makul görünmektedir. Yıllara bağlı olarak cinsiyetlere göre incelendiğinde, erkek ve kadınların sendikal katılım oranlarında artış gözlenmekle beraber kadın üye sayısı, erkeklere oranla açık ara düşüktür. Kadın sendikalı üye sayısının düşük olmasının ardında yatan toplumsal cinsiyet rolleri daha sonraki bölümlerde incelenecek olmakla beraber kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları incelendiği takdirde cinsiyete dayalı olarak sendika üye sayısındaki fark daha anlamlı şekilde karşılık bulacaktır.

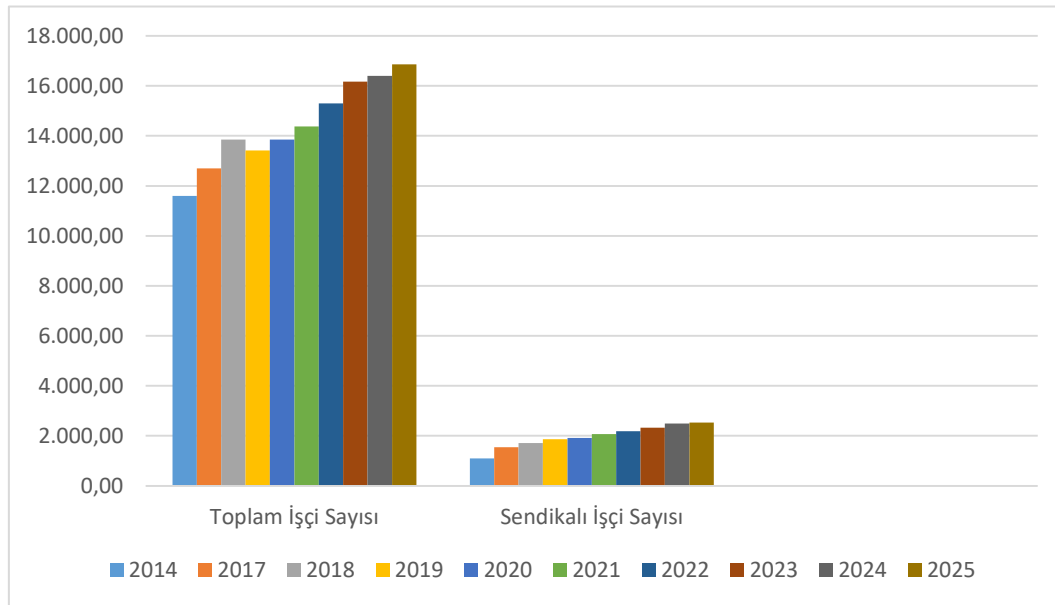


Tablo 1: Türkiye'de 1990-2024 Yılları Arasında 15-65 Yaş Arası Cinsiyet Bazlı İstihdam Oranları

Kaynak: www.OECD.org. E.T. 06/04/2025

OECD üyeleri arasında cinsiyete bağlı olarak kadın istihdam ve işgücüne katılımının en düşük olduğu ülkelerden biri Türkiye'dir. 1990'dan 2019'a kadar olan dönemde işgücüne katılım oranları cinsiyetler arasında benzer bir seyir izlemektedir. Yaklaşık yirmi yıllık süreçte kadınların işgücüne katılımında belirli oranlarda artış yaşansa da bu artış kayda değer bir dönüşüm yaratmamıştır. İşgücüne katılım oranlarının düşük seyretmesi, kamusal alandaki ücretli emek piyasasının büyük ölçüde erkek egemen bir yapıdan oluştuğunu göstermektedir. Bu durumun bir yansıması olarak, sendikal örgütlenmede kadınların görünürlüğü ve sendikal yapılarda statü elde etme oranı oldukça düşük kalmaktadır.

Hem iş gücü piyasasında hem de sendikal örgütlenmede erkek egemenliğinin arkasında yatan toplumsal cinsiyet ilişkileri incelenmiştir. Kadınların istihdamı önünde yatan engeller, Neoliberal politikalar sebebiyle kayıtsız, esnek çalışma koşullarının kadınlara cazip hale getirilerek iş gücü piyasasında güçlü bir konum elde etmesinin önünün kapatılması, düzenli ve kayıtlı olarak çalışmayan kadınların sendikal örgütlenmeye katılamaması, toplum tarafından inşa edilen roller sebebiyle ev içi sorumluluklarından dolayı kadınların iş yaşamında erkeklere oranla daha az var olmaları, sendikaların toplumdaki cinsiyet eşitsizliği noktasında kadın işçilerin çıkarlarını ne ölçüde koruduğu üzerinden araştırma yürütülmüştür.



Tablo 2: Yıllara Göre Toplam İşçi ve Sendikalı İşçi Sayıları

Kaynak: <https://www.csgb.gov.tr/>, E.T. 06/04/2025

2014-2025 yılları arasında toplam işçi sayısında kayda değer bir artış olmasına karşın, sendikalı işçi sayısının sınırlı bir artış gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, Türkiye’de sendikal hareketin yapısal sorunlarını ve Neoliberal dönüşümün etkilerini yansıtmaktadır. İşgücü piyasalarının yapısı ve işçilerin kolektif haklara erişimi, sendikal örgütlenmenin gücüyle doğrudan ilişkilidir. Türkiye’de işçi sınıfının tarihsel gelişimi, siyasal rejimlerin doğası ve ekonomik dönüşümlerle şekillenmiştir. 2014-2025 yıllarını kapsayan veriler, iş gücü piyasasında nicel büyümeyi ve sendikal örgütlenmede yaşanan görece durağanlığı yansıtmaktadır.

Grafikte görüldüğü üzere, toplam işçi sayısı 2014 yılında yaklaşık 11 milyon iken 2025 yılında 17 milyona ulaşmıştır. Bu artış, özellikle hizmet sektöründeki genişleme ve kentleşme süreçleriyle paraleldir. Aynı dönemde sendikalı işçi sayısı 1,1 milyondan yaklaşık 2 milyona yükselmiştir. Bu veriler, sendikalaşma oranının %10-12 bandında seyrettiğini göstermektedir.

Türkiye’de sendikal hareket, 1961 Anayasası ile anayasal güvence kazanmış, 1960’ların sonları ve 1970’lerde toplumsal mücadelelerle gelişmiştir. Ancak 12 Eylül 1980 darbesi sonrası dönemde sendikalar ağır kısıtlamalara maruz kalmıştır. 1982 Anayasası ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile getirilen düzenlemeler, sendikal faaliyetlerin önünü büyük ölçüde kesmiştir. (İşçi Sendikalarının Türkiye’de ki Gelişimi ve Tarihi başlıklı bölümde tartışılmıştır). 2001 krizi sonrası ve özellikle 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı yasa ile bazı yapısal değişiklikler yapılmışsa da, sendikal hareket üzerindeki yapısal baskılar devam etmiştir. Grev yasakları, işten çıkarmalar, sendikasızlaştırma politikaları ve taşeron işçiliğin yaygınlaşması, bu dönemin karakteristik unsurlarıdır (İşçi Sendikalarının Türkiye’de ki Gelişimi ve Tarihi başlıklı bölümde tartışılmıştır).

1980 sonrası Neoliberal dönüşüm, sendikal hareketi zayıflatan en temel süreçlerden biri olmuştur. Özelleştirme, esnek üretim ve güvencesiz çalışma biçimleri sendikalı işçilerin sayısını doğrudan etkilemiştir. (Değişen Üretim Biçimi ve Neoliberal Politikalar başlığında tartışılmıştır). 2001 sonrası dönem ile birlikte sosyal yardımlar ve istihdam politikaları öne çıkarken, bağımsız sendikaların etkisi giderek azalmıştır.

Türkiye’de toplam işçi sayısı 2014-2025 döneminde artarken, sendikalı işçi sayısında aynı oranda bir artış yaşanmamıştır. Bu durum, sendikal hakların kullanımındaki

engellerin ve örgütlenme önündeki yapısal/siyasal sorunların varlığını göstermektedir. Sendikal örgütlenmenin güçlenmesi, yalnızca işçi haklarının genişletilmesi açısından değil, demokrasinin toplumsal temellerinin güçlendirilmesi açısından da hayati önemdedir.

3.3. Kadınların İşgücü Piyasasındaki Durumu

Kadınların işgücü piyasasına katılımı, tarihsel süreç içerisinde değişkenlik göstermiştir. Sanayi Devrimi öncesinde kadınlar tarım ve ev ekonomisi içinde üretici roller üstlenirken, modern kapitalist sistemin ortaya çıkmasıyla birlikte kadın emeği ev içine hapsedilmiştir (Yıldız, 2024). Özellikle 19. yüzyılın sonlarına doğru kadınlar düşük ücretli ve kayıt dışı işlerde istihdam edilmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadının öncelikle “bakım veren” ve “evin sorumlusu” olduğu anlayışıyla şekillenmiş; bu durum kadınların işgücü piyasasındaki konumunu da belirlemiştir (Beken, 2015,165).

Kadınların işgücü piyasasındaki konumunu etkileyen önemli bir faktör de eğitim düzeyidir. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların işgücüne katılım oranı da artmaktadır. Ancak bu artış, her zaman istihdamda nitelikli ve güvenceli işlerle sonuçlanmamaktadır. Kadınlar genellikle eğitilmiş olsalar dahi mesleklerinde cinsiyet temelli ayrımcılığa uğramakta, yönetici pozisyonlarına gelmeleri engellenmektedir (Serter, 2024,72). Bunun sonucunda kadınlar daha düşük ücretli, daha az saygın ya da yükselme olanakları sınırlı işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Kadınların mezun oldukları alanlara göre iş bulma süreleri ve iş güvenceleri de erkeklere kıyasla daha kırılgan yapıdadır (Selamoğlu, 2004,43).

Ayrıca, kadınların işgücü piyasasına katılımında bakım emeği önemli bir engel olarak öne çıkmaktadır. Çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi sorumluluklar toplumsal olarak hâlâ büyük ölçüde kadınlara yüklenmektedir. Bu durum, kadınların tam zamanlı ve kesintisiz istihdamını zorlaştırmakta, sıklıkla yarı zamanlı, esnek ya da evden yürütülebilen işlere yönelmelerine neden olmaktadır (Selamoğlu, 2004,45). Devlet destekli bakım hizmetlerinin yetersizliği ve özel sektörün bu yükü paylaşmaması da kadınların iş piyasasına eşit şekilde katılımını sınırlamaktadır. Bu koşullar altında kadın emeği çoğu zaman "ikincil" ve "tamamlayıcı" olarak algılanmakta; bu da ekonomik bağımsızlığın önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır (Çiçek ve Yiğit, 2016,1485).

3.3.1. Kadınların İstihdam Piyasasına Katılım Oranları ve Sektörel Dağılımı

Günümüzde kadınların işgücüne katılım oranı ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, dünya genelinde erkeklerin gerisindedir. Türkiye’de TÜİK verilerine göre kadınların işgücüne katılım oranı hâlâ %35-40 bandında seyretmekte olup, erkeklerle aradaki fark belirgin şekilde devam etmektedir (Yıldız, 2024,178). Kadınlar çoğunlukla hizmet sektöründe, özellikle de eğitim, sağlık ve perakende gibi sektörlerde istihdam edilmekte; sanayi ve inşaat gibi sektörlerde ise oldukça düşük temsil edilmektedir. Bu dağılım, sektörel cinsiyet ayrımcılığına ve “kadın işi”–“erkek işi” şeklindeki ayrımlara işaret etmektedir (Çiçek ve Yiğit, 2016,1480).

Kadınlar, aynı işi yapan erkeklere kıyasla daha düşük ücret almakta ve kariyer basamaklarında yükselme süreçlerinde engellerle karşılaşmaktadır. Bu durum, “cam tavan” olarak adlandırılan görünmez bariyerlerle açıklanır. Yönetici ve karar verici pozisyonlarda kadınların temsil oranı hâlâ düşüktür. OECD verileri, kadınların ortalama olarak erkeklerden %13-20 daha az ücret aldığını göstermektedir. Ücret eşitsizliği, yalnızca ekonomik bir sorun değil; aynı zamanda yapısal cinsiyet ayrımcılığının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Yıldız, 2024,180).

3.3.2. Türkiye’de Tam Zamanlı Olmayan Çalışma Biçimlerine İlişkin Hukuki Düzenlemeler ve Çalışan Hakları

Son yıllarda Türkiye’de esnek çalışma modelleri, özellikle kısmi süreli (part-time) ve çağrı üzerine (zero-hour) çalışma biçimleri, iş gücü piyasasında önemli bir yer edinmektedir (Bkz: Tablo/Şekil:3) Bu çalışma türleri, işverenler için esneklik sağlarken, çalışanlar için ise çeşitli hak kayıplarına ve belirsizliklere yol açabilmektedir.

Kısmi süreli çalışma, işçinin tam süreli bir işteki çalışma süresinin üçte ikisinden daha az süreyle çalıştığı bir istihdam biçimidir. Türkiye’de kısmi süreli çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesi ile yasal bir çerçeveye kavuşturulmuştur. Bu düzenleme, işçinin haftalık çalışma süresinin 45 saatten üçte ikisi kadar, yani 30 saatten daha az olması durumunda kısmi süreli çalışmanın söz konusu olduğunu belirtmektedir (<https://124.im/yl2x>. E.T.15/09/2025)

Türkiye’de çalışma ilişkileri uzun yıllar tam zamanlı istihdam modeli üzerine kurgulanmıştır. Ancak küreselleşme, işgücü piyasalarındaki dalgalanmalar, kadınların

işgücüne katılımının artışı ve aile-iş dengesi gibi faktörler nedeniyle esnek çalışma biçimleri ön plana çıkmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu (2003) ile birlikte esnek çalışma modelleri ilk defa sistematik biçimde düzenlenmiş, daha sonra 2016'da yürürlüğe giren “Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik” gibi alt düzenlemelerle sosyal boyutu güçlendirilmiştir (<https://l24.im/RQq74uY.E.T.15/09/2025>).

Kısmi çalışan için; işveren, işçinin hangi gün ve saatlerde çalışacağını belirleme yetkisine sahiptir. Ancak bu düzenleme, keyfiyet içermemeli ve işçiye makul süre önce bildirilmelidir (Karaman,2010,273). İşçi, aynı işi yapan tam zamanlı emsal işçi ile karşılaştırıldığında, orantılı ücret ve sosyal haklardan faydalanmalı, eşit davranma ilkesi temel bir güvence oluşturmalıdır (Karaman,2010,273).

Kısmi süreli çalışan işçiye, yaptığı işe denk düşen oranda ücret ödenmesi gerekmektedir. Normalde fazla mesai tanımı 45 saati aşan çalışma için yapılmaktadır; kısmi süreli işçiler açısından ise sözleşmede kararlaştırılan süreyi aşan her çalışma fazla çalışma sayılabilir. Bu durum Yargıtay kararlarında da teyit edilmektedir (<https://l24.im/RQq74uY.E.T.15/09/2025>).

Çalışanın kıdemine bağlı olarak tam zamanlı çalışanla aynı süre (14–26 gün) olacak şekilde yıllık izin hakkına sahiptir. Ancak işçi yalnızca çalıştığı günler için ücret almaktadır (Koç ve Görücü, 2011, 158). Kısmi süreli işçiler, haftada 45 saat çalışmadıkları için otomatik olarak hafta tatili hakkı doğmamaktadır. Ancak iş sözleşmesi veya toplu sözleşme ile bu hakkın düzenlenmesine imkan tanınmaktadır (Koç ve Görücü, 2011, 156). Kısmi süreli çalışanın mesai günü resmi tatile denk gelir ise tatil ücreti ödenmektedir (<https://l24.im/Sg9R.E.T.15709/2025>).

Çağrı üzerine çalışma, işverenin işçiyi ihtiyaç duyduğu zaman çalıştırması esasına dayanmaktadır. İş Kanunu'nun 14. maddesi bu modeli düzenlemektedir. Sözleşmede süre belirlenmemişse, haftalık çalışma süresi 20 saat olarak kabul edilmektedir (<https://l24.im/26r0J.E.T.15/09/2025>). İşveren çağırdığı işçiyi her defasında en az 4 saat çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Çağrının, işçiye en az 4 gün önceden bildirilmesi gerekmektedir (<https://l24.im/26r0J.E.T.15/0972025>). Uygulamada işverenlerin çoğu işçiyi kısa süreli çağırarak, bu da işçinin sosyal güvenlik prim günlerini eksik

göstermektedir. SGK bu eksiklikleri “isteğe bağlı sigorta” ile tamamlamaya imkân tanımaktadır.

Kısmi süreli çalışanların primleri çalıştıkları gün üzerinden hesaplanmaktadır. Haftada 20 saat çalışan bir işçi, ayda yaklaşık 10 gün prim kazanırken, eksik günler için: isteğe bağlı sigorta yaptırabilmektedir. Borçlanma (doğum, askerlik vb.) imkanları kullanma hakkı bulunmaktadır.

Emeklilik için aranan prim gün sayısı (SSK için 7200, Bağ-Kur için 9000 gün) kısmi çalışanlar için de geçerli kabul edilmektedir (<https://l24.im/Sg9R>. E.T.15/09/2025). Dolayısıyla emeklilik süresi uzamaktadır. Bu durum kadın işçilerin doğum sonrası kısmi çalışmaya geçmesi halinde özellikle önem kazanmaktadır.

Kısmi süreli çalışan, aynı koşulları taşıdığı sürece kıdem tazminatı hakkına sahip olup bu şartlar; aynı işveren yanında en az 1 yıl çalışmak, iş sözleşmesinin işçi lehine haklı nedenle feshi, evlilik, askerlik, emeklilik veya işveren feshi olması olarak kabul edilmektedir (Koç ve Görücü, 2011 159).

Kıdem tazminatı hesaplanırken işçinin çalışma süresi değil, son aldığı brüt ücret esas alınmaktadır. Ancak ücretin düşük olması, tazminatın da doğru orantılı olarak düşük olmasına yol açmaktadır.

6356 sayılı Kanun, işçilerin sendikaya üye olma hakkını güvence altına almaktadır. Bu kapsamda kısmi süreli işçiler de sendikalara üye olup, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilmektedir. Sendika aidatı, işçinin aldığı ücret üzerinden orantılı şekilde kesilmektedir (Karaman,2010,292-95).

4857 sayılı İş Kanunu’na göre evlenen işçi 3 gün ücretli izin hakkına sahip olup, bu hak kısmi çalışanlar için de geçerli kabul edilmektedir (<https://l24.im/Sg9R>. E.T.15/09/2025).

Kadın işçiler doğumdan önce 8, sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta analık iznine sahiptir. Çoğul gebelikte bu süreye 2 hafta daha eklenmektedir (<https://l24.im/Sg9R>. E.T.15/09/2025).

Kadın işçilere günde 1,5 saat süt izni verilir. Bu süre, işçinin belirlediği saatte kullanılmaktadır. 100–150 kadın işçi bulunan işyerlerinde emzirme odası, 150’den fazla kadın işçi bulunan işyerlerinde kreş bulundurulması zorunluluğu bulunmaktadır (<https://l24.im/Sg9R>. E.T.15/09/2025). Bu hak, part-time çalışanlar için de geçerlilik göstermektedir.

1945 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuş, 1983'te Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birleşmiş, 2003' te 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş, esnek çalışmanın hukuki temeli atılmış, 2016' da Analık izni sonrası kısmi çalışma yönetmeliği çıkarılmış, 2021' de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ikiye ayrılarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yeniden bağımsız hale getirilmiştir.

Bakanlığın temel politikası, işgücü piyasasında esneklik ve güvence dengesini sağlamak olmuştur. Özellikle kadın istihdamını artırmaya yönelik teşvikler (kreş desteği, doğum sonrası kısmi süreli çalışma) bu çerçevede önemli adımlar olarak kabul edilmektedir.

Türkiye'de kısmi süreli, yarı zamanlı ve çağrı üzerine çalışma modelleri, işgücü piyasasında önemli bir esnek çalışma biçimi olarak kabul edilmektedir. Bu modeller, işverenlere maliyet avantajı sağlarken, çalışanlara da iş-yaşam dengesi kurma fırsatı vermektedir. Ancak sosyal güvenlik primlerinin eksikliği ve emeklilikte gün kaybı gibi sorunlar halen çözülmesi gereken konular arasında yer almaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın politikaları, önümüzdeki dönemde özellikle kadın ve genç işçilerin istihdamını kolaylaştırmaya yönelik adımlar atması büyük bir önem arz etmektedir.

Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışma biçimleri, esnek çalışma modelleri olarak iş gücü piyasasında önemli bir yer edinmektedir. Ancak, bu çalışma türlerinde çalışan bireylerin sosyal, hukuki ve sağlık hakları açısından çeşitli mağduriyetlerle karşılaştığı görülmektedir. Bu mağduriyetlerin önlenmesi adına uygulamaların genişletilmesi gerekmektedir. Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışan bireylerin eksik kalan sigorta primlerinin tamamlanması, bireylerin iş güvencesi, kıdem tazminatı ve yıllık izin gibi haklardan tam olarak yararlanabilmesi, sağlık hizmetlerinden tam olarak faydalanabilmesi için sosyal güvenlik primlerinin düzenli olarak yatırılması esnek çalışma modellerinin çalışan haklarıyla uyumlu hale gelmesini sağlayarak ve iş gücü piyasasında daha adil bir düzenin oluşmasına katkı sunması beklenmektedir.

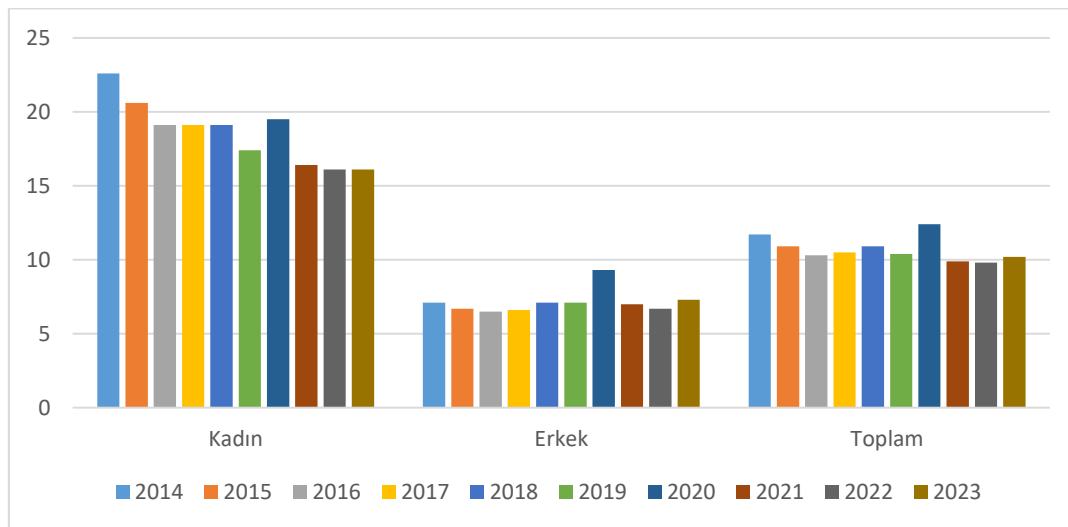
3.3.3. Kadınların İşgücü Piyasasında Kayıt Dışı, Yarı Zamanlı İstihdam ve Güvencesizlik Sorunları

Kadınların önemli bir kısmı kayıt dışı işlerde istihdam edilmektedir. Ev eksenli çalışan kadınlar, mevsimlik tarım işçileri ya da gündelik temizlik hizmetlerinde görev alanlar sosyal güvenlik sisteminin dışında kalmakta ve emeklilik hakkı, iş güvencesi gibi temel

haklardan yararlanamamaktadır (Çiçek ve Yiğit, 2016,1480). Bu durum, kadınları hem ekonomik hem de sosyal açıdan kırılgan hale getirmektedir. Kayıt dışı çalışmanın yaygın olması, sendikalaşma ve hak arama yollarını da tıkamaktadır (Kopuk ve Taşoğulları, 2019).

Kayıt dışı istihdam, kadınlar için yalnızca sosyal güvenceden yoksun çalışma anlamına gelmez; aynı zamanda düşük ücret, uzun çalışma saatleri ve kötü çalışma koşullarına da işaret eder. Bu tür işler genellikle ev içi hizmet, bakım emeği, tekstil atölyeleri veya tarımsal üretim gibi alanlarda yoğunlaşır. Kadınlar, işverenle yazılı bir sözleşme olmadan, işten çıkarılma korkusuyla ve haklarını bilmeden çalışmakta; bu da istismara açık bir zemin yaratmaktadır. Üstelik bu koşullarda çalışan kadınlar, iş kazaları, sağlık sorunları veya gelir kaybı yaşadıklarında herhangi bir tazminat ya da destekten yararlanamamaktadır (Serter, 2024,76).

Özellikle ev eksenli çalışan kadınlar, görünmeyen emek üreticileri olarak ekonomik sistemin dışında tutulmaktadır. Bu kadınlar çoğu zaman kendi evlerinde üretim yapmakta; tekstil, gıda işleme ya da ambalajlama gibi faaliyetlerde bulunmalarına rağmen resmi olarak işçi sayılmamaktadır (Serter, 2024,80). Bu durum, hem ekonomik faaliyetlerin tam olarak kayda geçmesini engellemekte hem de kadınların görünürlüğünü azaltmaktadır. Sosyal devlet politikalarının ve kadın odaklı sendikal örgütlenmelerin yetersizliği, bu grubun yaşadığı yapısal güvencesizliği daha da derinleştirmektedir. Bu nedenle kayıt dışı istihdamla mücadelede toplumsal cinsiyet perspektifinin mutlaka gözetilmesi gerekmektedir (Çiçek ve Yiğit, 2016,1478).



Tablo 3: Türkiye'de 15 Yaş ve Üzeri Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışanların İstihdam Oranları (2014-2023)

Kaynak: <https://data.tuik.gov.tr/.E.T.11/04/2025>

Türkiye’de 2014-2023 yılları arasında ki veriler, kadınların yarı zamanlı istihdam oranlarının erkeklere kıyasla belirgin şekilde daha yüksek olduğunu ve bu oranın yıllar içinde dalgalı bir seyir izlediğini ortaya koymaktadır.

Yarı zamanlı çalışma, esnek istihdam biçimlerinin önemli bir örneğidir ve özellikle kadın emeği açısından dikkat çekici sonuçlar üretmektedir. Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı uzun yıllardır erkeklere kıyasla düşük seyretmektedir. Ancak yarı zamanlı çalışma, bu farkın görünür olduğu alanlardan biridir. Grafikte görüldüğü üzere, kadınların yarı zamanlı istihdam oranı 2014 yılında yaklaşık %22 ile en yüksek seviyesini göstermektedir. Bu oran, 2023 yılına kadar kademeli bir düşüşle yaklaşık %16 seviyelerine gerilemiştir. Erkeklerde ise bu oran 2014’te yaklaşık %6 civarında olup, 2023’e kadar büyük ölçüde sabit kalmıştır. Toplam yarı zamanlı istihdam oranı da benzer biçimde kadın istihdamındaki değişimden etkilenmiştir.

2014 sonrası Türkiye ekonomisi, hem iç dinamikler hem de küresel gelişmeler nedeniyle çeşitli dalgalanmalar yaşamıştır. 2018 döviz krizi, pandemi (2020-2021) ve yüksek enflasyon dönemleri, iş gücü piyasasında daralmaya yol açmıştır (Ecevit, Bayrakçıken Tüzel , 2019, 90-105). Özellikle pandemi döneminde kadınların bakım yükünün artması, yarı zamanlı çalışmayı tercih etmelerine neden olmuştur. Aynı zamanda Türkiye’nin neoliberal istihdam politikaları, güvencesiz ve esnek çalışma biçimlerini teşvik etmiş, bu da kadın emeği üzerindeki cinsiyet temelli ayrışmayı derinleştirmiştir (Ecevit, Bayrakçıken Tüzel, 2019, 90-105).

Yarı zamanlı çalışmanın kadınlar arasında daha yaygın olmasının ardında, toplumsal cinsiyet rolleri ve bakım emeği yatmaktadır. Kadınlar, çocuk ve yaşlı bakımı gibi ücretlendirilmemiş işler nedeniyle tam zamanlı işlerde istikrarlı şekilde yer alamamaktadır 2021 Yılına Ait Hane İçi İş Bölümünde Kadın ve Erkeklerin Rolü tablosu). Bu durum, iş gücü piyasasında kadınların daha düşük ücretli, güvencesiz ve esnek işlerde yoğunlaşmasına yol açmaktadır. 2014-2023 dönemi Türkiye verileri, yarı zamanlı istihdamın toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden ürettiğini göstermektedir. Kadınlar açısından bu çalışma biçimi, hem bir istihdam biçimi hem de yapısal eşitsizliğin bir göstergesidir. Yarı zamanlı çalışmanın bir tercih değil, zorunluluk haline geldiği bu yapı, toplumsal cinsiyet temelli politikaların geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

3.4. Kadınların Sendikal Katılımı

Sendikalar tarihsel olarak erkek egemen yapılar olarak gelişmiştir. Bu durum, kadınların sendikal yapılarda temsil edilmesini ve karar mekanizmalarına dâhil olmasını zorlaştırmıştır (Çiçek ve Yiğit, 2016,1479). Sendika liderlik kadrolarında erkeklerin yoğunluğu dikkat çekerken, kadınlar çoğunlukla taban üyelik düzeyinde yer almaktadır. Kadın emeğinin görünmezliği, sendikal taleplerde de yetersiz temsil sorununu doğurmuştur (Toksöz, 1994).

Kadınların sendikalaşma nedenleri erkeklerden farklılık gösterebilir. Kadınlar çoğunlukla iş güvencesi, ayrımcılıkla mücadele ve bakım yükümlülüklerinin tanınması gibi konularda örgütlenme eğilimindedir. Kadın çalışanların sendikalara olan ilgisi arttıkça, eşit ücret, kreş hizmeti, doğum izni gibi toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların da sendikal gündeme girdiği görülmektedir. Bu bağlamda, kadınların sendikal katılımı sadece niceliksel bir artış değil, aynı zamanda içeriksel bir dönüşüm yaratma potansiyeli taşır (Yıldız, 2024,170).

3.4.1. İşkollarına Göre Sendikalaşma ve Cinsiyet Dağılımı

Verilere göre Türkiye'de sendikalaşma oranları işkolları arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Genel İşler işkolu %61,15 sendikalaşma oranı ile başı çekerken, onu Sağlık ve Sosyal Hizmetler (%37,46) ve Enerji (%33,80) sektörleri izlemektedir (<https://I24.imIym5Odhp>. E.T.10/05/2025). Bu işkollarının ortak özelliği, çoğunlukla kamu sektörüne bağlı olmalarıdır. Buna karşılık, İnşaat (%3,33), Konaklama ve Eğlence İşleri (%4,92) ve Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar (%7,37) gibi sektörlerde sendikalaşma oranları oldukça düşüktür (<https://I24.imIym5Odhp>. E.T.10/05/2025). Bu düşük oranlar, esnek ve güvencesiz istihdam biçimleri, yüksek kayıt dışılık oranları ile ilişkilendirilmektedir.

Sendikalı işçiler arasında erkeklerin oranı birçok sektörde %90'a yaklaşmaktadır. Madencilik (%98,26), İnşaat (%93,28), Enerji (%94,53), Metal (%86,70) gibi sektörlerde sendikalı işçilerin büyük çoğunluğu erkektir (<https://I24.imIyms5Odhps.E.T>. 11/04/2025). Bununla birlikte, Sağlık ve Sosyal Hizmetler (%44,82 kadın) ve Banka, Finans ve Sigorta (%48,23 kadın) sektörleri gibi alanlarda kadınların sendikalı işçiler arasındaki oranı dikkat çekici şekilde yüksektir (<https://I24.imIyms5Odhps.E.T>.

11/04/2025).Bu, hem sektörde kadın istihdamının yüksek olmasıyla hem de sendikal yapının daha kapsayıcı olmasıyla bağlantılıdır.

Kadınların iş gücündeki oranı sektörlerle göre büyük değişkenlik göstermektedir. Sağlık ve Sosyal Hizmetler (%59,29 kadın), İletişim (%50,78 kadın) ve Banka, Finans ve Sigorta (%48,81 kadın) gibi sektörlerde kadınlar işgücünün önemli bir kısmını oluşturmaktadır (<https://24imIym5Ohpd>. E.T. 06/04/2025).

Buna karşılık Madencilik, İnşaat, Enerji ve Metal gibi fiziksel emek yoğun sektörlerde kadın oranı %10'un altında kalmaktadır. Kadınların istihdamının sınırlı olduğu bu sektörlerde, doğal olarak sendikalı kadın oranı da düşüktür. Bu durum hem sektörel işbölümünün hem de toplumsal cinsiyet rollerinin işgücü yapısını etkilediğini göstermektedir.

Tablolardan yola çıkarak, sendikalaşma oranı yüksek olan işkolları genellikle erkek egemen sektörlerdir. Ayrıca kadınların yoğun olduğu sektörlerde sendikalaşma oranı düşük olmasına rağmen, sendikalı kadın oranı kendi içinde görece yüksektir. Kadınların hem işgücü hem de sendikal yapılar içinde daha görünür hale geldiği sektörlerde örgütlü yapıların daha dengeli olduğu görülmektedir. Özel sektörün yaygın olduğu hizmet sektörlerinde sendikasızlık oranı yüksek kalmaktadır. 2024 yılı verileri (<https://I24.imIym5Odhp>. E.T.10/05/2025. <https://I24.imIyms5Odhp>.E.T. 11/04/2025. <https://24imIym5Ohpd>. E.T. 06/04/2025), işgücü piyasasında sektörel yapıların ve toplumsal cinsiyet dinamiklerinin sendikalaşma üzerinde belirleyici etkileri olduğunu göstermektedir. Sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle yeniden yapılanması, kapsayıcılığını artırması ve kadın emeğini koruyan politikalar geliştirmesi bu bağlamda kritik önem taşımaktadır.

3.4.2. Kadınlara Yönelik Engeller ve Örgütlenme Sorunları

Kadınların sendikalaşma süreçlerinde karşılaştıkları başlıca engeller arasında zaman sınırı, bakım yükümlülükleri ve kültürel normlar yer almaktadır. Kadınlar, hem ücretli iş hem de ücretsiz ev içi bakım emeğini üstlenmeleri nedeniyle sendikal faaliyetlere katılmakta zorlanabilmektedir (Selamoğlu, 2004,44). Ayrıca, kimi zaman sendika içi cinsiyetçi tutumlar ya da toplumsal baskılar kadınların örgütlenme eğilimini baltalayabilmektedir. Özellikle özel sektör ve kayıt dışı alanlarda kadın çalışanlar sendika üyeliğini bir risk olarak algılayabilir (Urhan, 2015,39).

Son yıllarda kadın işçilerin kendi özgün taleplerini ifade edebilecekleri kadın komisyonları, platformlar ve feminist sendikacılık örnekleri ortaya çıkmıştır. Bu yapılar, hem geleneksel sendikalara alternatif sunmakta hem de sendikalar içinde cinsiyet eşitliği konusunda baskı unsuru oluşturmaktadır (Selamoğlu, 2004,43). Uluslararası düzeyde, IndustriALL ve ITUC gibi kuruluşlar, toplumsal cinsiyete duyarlı sendikal politikaların geliştirilmesini teşvik etmektedir. Kadınların sendikalarda aktif rol alması, hem çalışma yaşamında hem de toplumsal dönüşümde belirleyici bir etki yaratabilir (Tokgöz, 1998,15).

İşçilerin sendikalara katılımını artıran çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunların başında, çalışanların sendikalı işyerlerinde ücretlerin daha yüksek olacağına dair inançları gelmektedir (Beken, 2015,160). Sendikalı işyerlerinin sağladığı iş güvencesi de katılımı artıran önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bunun yanı sıra sosyal güvenlik imkânları, eşit ücret politikaları ve grup aidiyetinin sağladığı dayanışma hissi de işçilerin sendikalara yönelmesini kolaylaştırmaktadır (Beken, 2015,160).

Kadınların sendikalara katılım nedenlerine bakıldığında, öncelikli motivasyonun; eşit ücret talebi olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra mesleki eğitim olanaklarından yararlanma, annelik gibi nedenlere bağlı izin haklarının güvence altına alınması ve yıllık izinlerden faydalanabilme de kadınların sendikalara yönelmesinde etkili unsurlar arasında yer almaktadır (Smith, 2006,40; akt. Beken, 2015,161). Kadınların sendikal faaliyete katılımında, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı olarak ortaya çıkan eşit işe eşit ücret talebinin yanı sıra, ev içi ve iş yaşamındaki rollerini uzlaştırma çabası da belirleyici bir rol oynamaktadır.

Bununla birlikte, kadınların sendikal katılımının düşük olmasının ardında yatan başlıca nedenler yine toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve toplumsal cinsiyet rolleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Eş ve ebeveynlerin baskıları, sendikal katılım hakkında yeterli bilgiye sahip olmama, sendikal yapılarda erkek egemen bir kültürün hâkim olması (ILO, 2002, 19), ev içi roller nedeniyle düzenli ve tam zamanlı çalışamama, sendikal faaliyetler için gerekli zamanı ayıramama, işgücü piyasasında kadın istihdamının düşük olması ve işverenlerin sendikalı kadınlara yönelik fiziksel veya sözlü tacizde bulunabilmesi (Bakır ve Akdoğan, 2009, 92) kadınların sendikal faaliyetlere katılımını engelleyen temel faktörleri oluşturmaktadır (Beken, 2015, 171-173).

Erkek egemen kültürün hâkim olduğu sendikal yapılarda, kadın çalışanların sendikalara ilgi duymadığına dair yaygın varsayımlar bulunmaktadır. Ancak bu varsayımlar derinlemesine incelendiğinde, toplumsal yapı, istihdam piyasasının örgütlenme biçimi ve ataerkil ideolojiler gibi pek çok yapısal faktörün kadınların sendikal örgütlenmeye katılımını engellediğini göstermektedir.

Bu engeller: ev içi sorumlulukların toplumsal cinsiyet rollerine dayalı olarak eşitsiz biçimde paylaşılması, kadınların işgücü piyasasında dışlanan konumları ve toplumsal baskılar nedeniyle yaşadıkları özgüven eksiklikleri, sendikaların toplantı ve organizasyon düzenleme biçimleri, sendika yapılarındaki geleneksel ve cinsiyetçi tutumlar ve sendikaların demokratik anlayışı tam olarak benimsemekte yaşadıkları güçlükler olarak sıralanmaktadır (ETUC, 2007, 25; akt. Ereş ve Öztürk, 2020, 77).

Kadınların ev ve iş yaşamında “ikili yük” ile karşı karşıya olmaları, ev içi hizmetlerin büyük ölçüde kadınların sorumluluğu olarak görülmesi, onların işgücü piyasasında dezavantajlı bir konuma itilmesine yol açmaktadır. TÜİK’in 2014-2015 verilerine göre, hane halkı ve aile bakımına ayrılan günlük süre kadınlarda ortalama 4 saat 17 dakika iken, erkeklerde yalnızca 51 dakikadır. Bu veriler, kadınların erkeklere kıyasla yaklaşık dört kat daha fazla ev içi hizmete zaman ayırdığını göstermektedir. Dolayısıyla kadınların ücretli emek piyasasında yarı zamanlı işleri tercih etmesi ve sendikal faaliyetlere zaman ayırmakta güçlük yaşaması olağan bir durum hâline gelmektedir.

Buna ek olarak, kadınların istihdam biçimleri de sendikal katılımı olumsuz etkilemektedir. TÜİK (2017) verilerine göre çalışan 8 milyon 729 bin kadının 3 milyon 889 bini (%44,55) kayıt dışı istihdam edilmektedir. Türkiye’de istihdam piyasasında varlık göstermeye çalışan kadınların neredeyse yarısının kayıt dışı çalışıyor olması, sendikalaşma oranını düşüren önemli bir engel olarak değerlendirilmektedir.

Bu bağlamda kadınların sendikalara üye olduklarında aile ve eş baskısına maruz kalmaları, sendikal görevlerinden dolayı düzenlenen toplantıların geç saatlere kadar devam etmesine bağlı olarak artan ev içi baskılar, kadınların ataerkil ideolojilerle örgütlenmiş toplumsal yapı içerisinde devamlı olarak baskı görmelerine düşük özgüvene sahip olmalarına da sebebiyet vermektedir. Ayrıca kadınların sendika içerisinde yükselmek istediklerinde bazı sendikaların demokratik olmayan yaklaşımları (atama usulü), üye ve yöneticilerin erkek egemen bir nüfustan oluşmalarına bağlı olarak kadınların demokratik bir yöntem izlense bile destek bulmakta sorun yaşadıklarına işaret

etmektedir. Dolayısıyla kadınların sendikal faaliyetlere katılmalarının önünde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine bağlı olan çok ciddi engeller bulunmaktadır.

3.4.3 OECD Üyelerinin Cinsiyet Temelli Sendikal Katılımı

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1999 yılında ilk defa belirlemiş olduğu ‘Herkese Düzgün İş’ söylemi uluslararası alanda sendikalaşmanın önemine vurgu yapan bir anlayıştır (Palaz, 2010, 480). Öncelikle yaş, cinsiyet, çalışılan yer, ülke, örgütlü, örgütsüz, kayıtlı veya kayıtsız fark etmeksizin her çalışanın ‘Herkese Düzgün İş’ anlayışından yararlanması gerektiğine vurgu yapmaktadır. ILO’ya göre Düzgün İş; insana layık çalışma koşullarını sunan, işçi sağlığı ve güvenliğinin gerekliliklerini yerine getiren, sosyal güvence imkânı sunan, çocuk işçiliği ve zorla çalışmanın olmadığı, yapılan işin karşılığında hak edilen ücretin alındığı ve tüm bunların sendika aracılığı ile iş yaşamında temsil edildiği, hükümet, işveren ve işçi üçlüsünün uzlaşısı içerisinde gerçekleştirilmesidir (Palaz, 2010, 480). Bu bağlamda dünya genelinde yürütülen araştırmada cinsiyet açısından düzgün iş oranı en yüksek olan ülkeler; Norveç, Finlandiya, İsveç, ABD, İngiltere, Kanada olup en kötü olan ülkeler ise Türkiye, Yunanistan, İspanya, İtalya’dır (Palaz, 2010, 496). Genel bağlamda düzgün iş standartları en iyi olan ülkelere bakıldığında, İsveç, Danimarka, Finlandiya, Japonya, Norveç yer almakta, en kötü olanlar ise Türkiye, İrlanda, İspanya, İtalya, Fransa’dan oluşmaktadır (Palaz, 2010, 496). Sendikal yoğunluğu fazla olan ve sendikal bilincin yüksek olduğu ülkelerde cinsiyet açısından ve genel standartlar bakımından düzgün işin en iyi sağlandığı ülkelerdir (<https://stats.oecd.org/>. E.T. 15/04/2025)

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) sanayi bakımından gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere oluşturmaktadır. Sanayileşme noktasında önemli başarılar elde etmiş olan çeşitli OECD üyesi olan 17 ülkenin 1998’den 2018’e kadar geçen 20 yıllık süreçte sendikal yoğunluğu verileri incelenmiştir (<https://stats.oecd.org/>. E.T. 15/04/2025). Batı ve Orta Avrupa ülkelerine (Fransa, Almanya, Hollanda, İrlanda, Birleşik Krallık, Slovakya, İspanya) bakıldığında 1998’den 2018’e geçen süreçte sendikal yoğunlukta düşüş görünmektedir (<https://stats.oecd.org/>. E.T. 15/04/2025). Özellikle Fransa’ya bakıldığında 20 yıllık süreçte, sendikal yoğunluk hiçbir zaman %10’nun üzerine çıkmamış onun peşi sıra Slovak Cumhuriyeti ve İspanya’da son yıllarda önemli bir düşüş yaşanmıştır. Bunun yanı sıra sendikal yoğunluğun 20 yıllık süreçte en stabil

kaldığı ülke İtalya olmuş, genel seyir ortalama %34'lük bir dilimde ilerlemiştir (<https://stats.oecd.org/>. E.T. 15/04/2025). Almaya ve Hollanda'ya bakıldığında her ikisi de benzer düzeyde bir düşüş yaşamış, 1998'de %20'nin üzerinde sendikal yoğunluğa sahipken her ikisinin de 2018 yılında sendikal yoğunluğu %16'ya düşmüştür. Birleşik Krallık' ta ise 20 yıllık zaman dilinde sendikal yoğunluk ortalama olarak %26'larda seyretmiş, İrlanda'ya bakıldığında ise 1998'den 2018'a kadar geçen süreçte devamlı olarak düşen sendikal yoğunluğu %40'tan %24'e kadar gerilemiştir. Kuzey Avrupa Ülkelerine (Danimarka, Finlandiya, İzlanda, İsveç, Norveç) baktığımızda sendikal yoğunluğun Batı ve Orta Avrupa başta olmak üzere ABD, Japonya gibi gelişmişlik bakımından öne çıkmış bütün ülkelere çok daha yüksek bir düzeyde sendikal yoğunluğu olduğu görülmektedir. Kuzey Avrupa ülkeleri arasında bakıldığında 20 yıllık süreçte sendikal yoğunlukta düşme olmuş; 1998-2018 arasında en çok düşüşün görüldüğü ülkeler; %27,7 ile başı çeken ülke İsveç olup, 18,1'lik düşüşle ikinci sırada Finlandiya yer almakta ayrıca %9,8'lik bir düşüle de üçüncü sırada Danimarka yer almaktadır (<https://stats.oecd.org/>. E.T. 15/04/2025). Sendikal Yoğunluğun 20 yıllık süreçte %90'larda seyrettiği ve düşüşün gözlemlenmediği, Kuzey Avrupa Ülkeleri arasında en yüksek sendikal yoğunluk İzlanda'da görülmektedir. Bunun yanı sıra 20 yıllık süreçte sendikal yoğunluğun stabil bir şekilde ilerlediği fakat Kuzey Avrupa ülkeleri arasında en düşük sendikalaşma oranı % 50'lerde seyreden Norveç'tir (<https://stats.oecd.org/>. E.T. 15/04/2025). ABD, Kanada, Japonya'ya baktığımızda diğer ülkelere de olduğu gibi 20 yıllık süreçte bu üç ülkede sendikal yoğunlukta devamlı olarak bir düşüş görülmüştür. Kanada 1998'den 2018'e değin geçen süreçte sendikal yoğunluğu %30'larda seyretmiş, bu süreçte ABD'ye baktığımızda ise %15'in üstüne hiç çıkmadığı, OECD ülkeleri arasında en az sendikal yoğunluğu olan ülkelere biri olduğu görülmüş, Japonya'da ise genel olarak % 18-20 arasında sendikal yoğunluğa sahip olduğu görülmüştür. Türkiye'ye bakıldığında, OECD ülkeleri arasında en az sendikal yoğunluğu olan 15 15 ülkelere biri olmakta 1998'de %18,9 olan sendikal yoğunluk 2018'e gelindiğinde %9,2' ye düşmüştür. Bu bağlamda Palaz (2010,496)' ın da belirttiği gibi cinsiyet bazında ve genel standartlarda düzgün işin, en kötü olduğu ülkeler arasında Türkiye'nin yer alması tesadüf değildir. Tablo1'de görüleceği üzere Türkiye'de kadınlar 1990'dan 2019'a kadar geçen süreçte istihdam piyasasına katılım oranı %30'larda kalmış, Tablo2'ye baktığımızda 2013-2018 yılları arasında elde edilen verilere göre kadın işçilerin yalnızca %10-15'lik

bir diliminin sendikal olarak çalıştığı görülmektedir. Genel seyre baktığımızda 1998’den 2018’e gelen süreçte sendikal yoğunlukta OECD ülkeleri arasında devamlı olarak ilerleyen bir düşüş görülmektedir. Toksöz ve Sayılan (1997,298)’ nın da ifade ettiği gibi 1980 sonrasında değişen ekonomi politikaları, yaygınlaşan neoliberal anlayışla birlikte, artan işsizlik oranları, bireyci görüşler küresel ölçekte sendikalarında üye kaybı yaşamasına sebep olmuş, yaşanan sorunlara bireysel olarak çözüm arama eğilimi artmıştır.

3.5. Değişen Üretim Biçimi ve Neoliberal Politikalar

Tarihi süreç içerisinde değişen ekonomik, toplumsal, kültürel normlar zaman içerisinde birbirini etkilemiştir. 19. Yüzyıl ile ekonomide liberal, toplumsal- kültürel alanda modernist söylem, 20. Yüzyılın son çeyreğinde ekonomi de neoliberal, toplumsal kültürel alanda post modern söyleme yerini bırakmıştır. Yeni politikalarda her alanda esnekleşme, bireyselleşme, özgürleşme, atomize olma fikri öncelemiştir.

2. Dünya Savaşı’ndan itibaren başarılı bir uygulama alanı bulan sosyal liberalizmin, 1970’lerde yaşanan krizleri açıklamadaki yetersizliği “Neoliberalizm” olarak adlandırılan yeni bir liberal sürecin başlangıcını oluşturmuştur. Küreselleşme etkilerinin hâkim olduğu bu yeni dönem; liberal gelenekteki “sosyal liberalizm” ve “refah devleti” anlayışından uzaklaşılmasına rağmen, liberal tezlerin yeniden canlandığı ayrıca serbest piyasanın işletildiği ve toplumdan bireye yönelişin olduğu bir dönemdir. Bu yeni dönemde devletin üstlendiği görevler eğitim ve sağlık gibi temel alanları da içerecek şekilde genişlemiştir (Erdoğan, 1998, s.14-15, Akt: Beyazıt,2020,2972). Neo-liberalizm, liberalizmin bireylerin seçme özgürlükleri ile serbest piyasa ve sınırlı hükümet gibi temel esaslarını kabul ederken; sosyal liberalizmin, liberalizmin özünden koptuğu iddiasını taşımaktadır. Neo-liberaller refah devletinin esasen devletin sınırlarını sürekli genişlettiğini ve bu işlerin piyasaya devrinin gerekli olduğunu düşünürler (Sallan Gül, 2006, s.37-38, Akt: Beyazıt,2020,2972).

1980’li yıllar ve sonrası küreselleşmenin ve Neoliberal politikaların dünyanın hemen tüm bölgelerine damgasını vurduğu, kentlerin her açıdan yeniden şekillendiği bir dönem olduğu bugün artık bilinen ve kabul edilen bir gerçektir. Öyle ki; eskiden “üretim mekanı” olan sanayi kentleri birer “hizmet ve tüketim mekanı” haline gelmek suretiyle büyük bir dönüşüm geçirmişlerdir (Türkün, 2012, 279, Akt: Engincan, 2015, 108).

1970'li yıllarda ideolojik olarak koşullanmış bir kısım iktisatçı, siyasetçilerin zihinlerini ele geçirmiş, bu iktisatçıların inandığı Neo liberal modelin temelinde büyüme ve kalkınmanın rekabet gücüne dayandığı her şeyin rekabeti ve rekabet potansiyelini artırmak için yapılması ve piyasa kurallarının hayatın her alanına nüfuz etmesi gerektiği fikri hakim olmuştur (Standing, 2020, 11). Yeni anlayışla bireyselleşmenin, piyasada girişimciliğin önü açılmış devlet müdahalesi sınırlandırılmıştır. Yeni yapı özgürleşen, bağımsızlaşan bireyler 'tüketme kabiliyeti' her şeyin üstünde tutulmuştur. Her şeyin, her zaman her yerde satın alınabilir, tüketilebilir nesneye, metaya dönüştürülmesi anlayışı mekan dahil gündelik hayatın her parçasına sızmıştır.

3.6. Düzce İl'inin Yapısal Gelişim Süreci

Düzce tarihi seyri milattan önce 3. Yüzyıla kadar uzanmaktadır (<https://l24.im/lX3w.E.T.21/05/2025>). İl statüsüne ulaşması 17 Ağustos ve 12 Kasım 1999 deprem felaketlerinin ardından 09.12.1999 gün ve 23091 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan 584 sayılı KHK uyarınca gerçekleştirilmiştir (<https://l24.im/V7CoZG.E.T.21/05/2025>). Düzce İl'inin 2000 yılında nüfus yoğunluğunun %40'ı şehir merkezinde %60'ı kırsal alanda yaşar iken 2022 ve sonrasına bakıldığında nüfusun %70'inden fazlasının şehir merkezinde, ortalama %30'unun ise kırsal alanda yaşamaya devam ettiği görülmektedir (<https://l24.im/XDxMgk.E.T.21/05/2025>). İl statüsü aldıktan sonra geçen 25 yılda nüfus kent merkezine doğru göç ettiği görülmektedir. İl statüsüne kavuştuktan sonra kent merkezinde başlayan sanayi hamleleri ve artan işçi ihtiyacı bireyler tarımsal işçilerden ve kırsal mekânlardan kent merkezlerine çekmiştir. Bu noktada 1994 yılında Bolu valiliği tarafından temelleri atılan OSB girişimleri 1996 yılında bakanlık desteği ile birlikte 2004 yılına kadar 3 ayrı işletme olmak üzere kurulmuş ve kent merkezlerine başlayan göç hareketinde etkili olduğu görülmüştür (<https://l24.im/0YXeJT.E.T.21/05/2025>). 2004'te yürürlüğe giren "Yatırım ve İstihdamı Teşvik Yasası" kapsamına alınan Düzce, beş Organize Sanayi Bölgesi (OSB) kurarak toplamda 500 kadar sanayi firmasına ev sahipliği yapmaktadır. Yaklaşık 50.000 kişilik istihdam sağlanmıştır. Bu firmaların çoğu tekstil, otomotiv yan sanayi, orman ürünleri ve tarım makineleri gibi sektörlere yönelmiştir (duzcetso.org.tr. E.T.10/06/2025).

1960'lı yıllardan itibaren başlayan sanayileşme; ilk olarak kent merkezinde sonra orman ürünleri sektöründe yoğunlaşmıştır. 2000'li yıllarda bu sürecin hız kazanması, ticaret

odasının kurulması (1959) ve pilot teşvik uygulamalarının hazırlayıcı etkisi görülmüştür (duzcetso.org.tr.E.T.10/06/2025). Teşvik politikaları sonrasında Düzce OSB'de kurulan 154 tekstil işletmesi, kadınların fabrikalarda çalışma süreçlerine önemli bir kapı aralamıştır (academia.edu+1duzceosb.org.tr+1. E.T.10/06/2025). Bu sayede Düzce, 2019 itibarıyla “kadın istihdamında Türkiye ortalamasının üstünde” performans göstermiştir (duzcetso.org.tr+1hursozgazetesi.com+1. E.T.10/06/2025). Akçakoca’daki tarihi pazarda kadın üreticinin bir araya geldiği kooperatif yapılanmaları, kadınların üretim alanındaki görünürlüğünü artırmıştır (hursozgazetesi.com+1gezir.blogspot.com+1. E.T. 10/06/2025). Ayrıca TOBB-Düzce Kadın Girişimciler Kurulu’nun düzenlediği “Kadın Kahramanları” programları, kadınların girişimcilik süreçlerini desteklemiştir (duzcetso.org.tr+1duzcetso.org.tr+1. E.T. 10/06/2025). 2019 yılında kurulan Düzce İş Kulübü, İŞKUR, belediye ve Düzce TSO iş birlikleriyle başvuruların %78’i işe yönlendirilmiş, binlerce kişiye aktif iş gücü desteği verilmiştir (duzcetso.org.tr+3duzce.bel.tr+3duzce.bel.tr+3. E.T.10/06/2025).

Düzce, depremlerin ardından il olması ve teşvik yasalarıyla sanayileşmeyi hızlandırmıştır. Bu dönüşüm kadın emeğine yeni istihdam alanları sunmuş, özellikle tekstil sektöründe kadınların fabrika ortamına katılımını arttırmaktadır. Aynı zamanda kooperatiflerle yerel üretimde kadınların güçlenmesi sağlanmış; kamu destekli İŞKUR projeleri istihdamı çeşitlendirmiştir. Sonuç olarak Düzce, Türkiye genelinde kırsal-çevresel dengesini koruyan ve kadın istihdamını artıran örnek bir bölgesel ekonomi haline gelmiştir.

4. BÖLÜM: İSTİHDAM PİYASASINDA ÖRGÜTLENEN KADINLAR: DÜZCE İLİ ÖRNEĞİ: BULGULAR VE ANALİZİ

Sendikalaşma pratiklerinde toplumsal cinsiyet ilişkisi üzerine yapılan araştırmada, Düzce ilinde çeşitli işkollarında ve farklı fabrikalarda çalışan sekiz kadın ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Düzce'deki sendika şubelerinde yönetici kadroda görev yapan herhangi bir kadın personel bulunamadığı için, görüşmeler yalnızca fabrikalarda çalışan sendika temsilcisi veya sendika delegesi konumundaki kadınlarla yapılmıştır. Araştırma sahasına, PETROL-İŞ Sendikası Düzce Şube Başkanı aracılığıyla girilmiş ve amaçlı örneklem tekniği kullanılarak katılımcılarla görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulguları, sendikalaşma pratiklerinde kadınların karşılaştığı temel sorunları ortaya koymaktadır. Bu sorunlar arasında; sendikal gelenekler, kadınların işgücü piyasasındaki düşük temsili nedeniyle sendikal yapılarda yeterince temsil edilmemeleri ve toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak ev içi sorumluluklar nedeniyle sendikada aktif görev almaktan çekinmeleri başlıca problemler olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, sendikal yapı ve gelenekler, sendikaların sağladığı eğitimler ve kadın emekçilerle ilişkileri ile istihdam piyasasının örgütlenme biçiminin sendikalaşmaya etkileri başlıkları altında araştırma verileri değerlendirilmiştir.

4.1.Kadınların Örgütlenme Sürecinde Karşılaştıkları Problemler ve Engeller (Katılımcıların Yanıtları ve Bulguların Yorumlanması)

Yapılan araştırmada katılımcılar ile yürütülen görüşmeler neticesinde kadınların örgütlenme pratiklerinde yaşadıkları sorunların ana kaynakları sendikal yapı ve gelenek, sendikaların sağladığı eğitimler ve kadın emekçiler ile olan ilişkisi, istihdam piyasasının örgütlenme biçiminin sendikalaşmaya etkileri başlıkları altında değerlendirilerek tartışılmıştır. Katılımcıların yanıtları literatüre atıf yapılarak yorumlanmış ayrıca doğrudan katılımcı yanıtları alıntılanarak bulgular değerlendirilmiştir.

4.1.1. Sendikal Yapı ve Gelenek

18. yüzyılın sonlarından itibaren kapitalist üretim biçiminin hâkimiyeti ile birlikte emek kavramının anlamı da değişime uğramış, yeni sistemde emek; mübadele edilebilir, değer biçilebilir ve güç gerektiren bir nitelik kazanarak erkeklikle özdeşleştirilmiştir (Urhan, 2017,32). Bu durum, ücretli emek piyasasının erkek egemen bir yapıya sahip olmasını

meşrulaştırırken, kadınların rolünü ev ve aile içi hizmetler gibi ücretsiz emek alanlarıyla sınırlandırmıştır. Erkek egemen yapıya sahip olan emek piyasası, sendikal kültürü de etkilemiş ve sendikaların büyük çoğunluğunu erkekler oluşturarak kadın işçilerin sorunlarının temsil edilmesinin yetersiz kalmasına yol açmıştır.

Erkeklerin hâkim olduğu sendikalar, kadınların ücretli işgücüne katılımına ve sendikalara üye olmalarına karşı çıkararak, kadın işçileri “ücretleri düşüren rakipler” olarak nitelendirmiştir (Urhan, 2017, 33). Bu yaklaşım, işgücü piyasasında cinsiyetçi işbölümünü pekiştirerek, kadınları, erkeklerin yoğunlukta olduğu vasıflı işlerden dışlamıştır. Kadınlar, sendikaların dışlayıcı erkek zihniyetine rağmen kendi sendikalarını ya da karma sendikaları tercih ederek varlıklarını göstermeye çalışmış, ancak yalnızca kadın işi olarak nitelendirilen tekstil ve giyim gibi sektörlerde örgütlenebilmişlerdir. Bu nedenle, erkeklerle kıyaslandığında kadın üye sayısı oldukça düşük kalmıştır (Urhan, 2017, 34).

Kapitalist sistem, kadınların işgücüne katılma isteğini kendi çıkarları doğrultusunda kullanarak, vasıflı ve örgütlü kadınların eşit ücret hakkına sahip olmasını engellemiş ve onları düşük ücretli, vasıfsız işlerde istihdam edilmesine katkı sağlamıştır. Bu durum karşısında sendikalar, kadınları rakip olarak görmek yerine müttefik olarak kabul etmeye başlamıştır (Urhan, 2017, 35).

1980 sonrasında, hem küresel hem de ulusal düzeyde kadın hareketlerinin yükselmesi, sendikal yapıda tam bir dönüşüm yaratmasa da değişimlerin yaşanmasına katkı sağlamıştır. Birçok sendikada kadın komiteleri kurulmuş, 8 Mart (Dünya Emekçi Kadınlar Günü) gibi etkinliklerle farkındalık yaratılmış ve kadınlara yönelik eğitimler, seminerler ile emekçi kadınların sorunlarına sendikal düzeyde alan açılmaya başlanmıştır (Toksöz ve Sayılan, 1997, 297).

Bir tekstil fabrikasında kadın sendika temsilcisi olan Q2’nin kadınlar gününde toplumsal cinsiyet eşitliğine dikkat çekmek, kadına değer atfedilmesini öne çıkarmak amacıyla organize ettiği etkinliği tarif etmektedir.

‘Kadınlar gününde etkinlik düzenledik, sosyal medya aracılığıyla etkinliğimizi an be an paylaştık. (bu sırada videoları gösterdi) dünyada başarılı olan kadınların fotoğrafları, hayat hikâyeleri, ünlü sözleri, resimlerinin olduğu panolar hazırladık, bunları fabrikanın dış girişinden iç girişine doğru giden yolda panolarda sergiledik. Sergisinin en sonuna ayna koyduk, gelen işçiler emekçi ve başarılı olan kadınların hikâyelerini okuduktan sonra kendilerini gördü. Bir müzik grubu çağırdık ve

kadınlara özel eğlence düzenledik. Ardından fabrikada kadınlar gününe özel farkındalık oluşturması adına, erkek işçilerin tamamına kurabiye yaptırdık. Ben onlara yardımcı oldum yapacakları konusunda, tariflerde filan. Daha sonra onların yaptığı kurabiyeleri kadın işçilerle beraber yedik.’

ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) tarafından hazırlanan bir rapora göre, ETUC üyelerinin yaklaşık %45’i, yani 38 milyonu kadın olmasına rağmen, sendikaların karar alma organlarında kadınların temsili oldukça düşüktür (ETUC, 2017; akt. Urhan, 2017, 36). Türkiye bağlamında ise en çok üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonları olan TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ’in genel merkezlerinde, yönetim, denetim ve disiplin kurullarında, ayrıca bölge ve il temsilciliklerinde neredeyse tamamı erkeklerden oluşmaktadır.

Kadınların sendikalardaki temsil oranı ile üyelik oranı arasında belirgin bir çelişki bulunmaktadır. Örneğin, kadın üyeliğinin yoğun olduğu gıda, dokuma, hazır giyim ve deri işkollarındaki sendikaların başkanlık pozisyonlarında hiç kadın bulunmamaktadır. Ayrıca, sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda çalışanların %50’sinden fazlasını kadınlar oluşturmasına rağmen, bu alandaki örgütlü sendikaların yalnızca %16’sının yönetim kurulu üyeleri kadınlardan oluşmaktadır (Urhan, 2017, 48).

Bu veriler, kadınların sendikalara üye olma eğilimlerinin artmasına rağmen, sendika içinde üst pozisyonlara yükselmelerinin önünde önemli engeller bulunduğunu göstermekte ve sendika içi demokrasi kültürünün sorgulanmasına yol açmaktadır.

Sendika içi demokrasi; üyelerin karar alma, söz sahibi olma, yönetimi değiştirebilme ve oy hakkına sahip olabilmelerini kapsamaktadır. Sendika içi demokrasinin 2 modeli bulunmaktadır. Bunlar; üyelerin karar alma ve politika oluşturmaya katılmasını içeren katılımcı demokrasi, diğeri ise yönetici konumundaki liderlerin seçilmesini içeren temsili demokrasidir (Salamon, 1998, 136 akt; Urhan, 2017, 37).

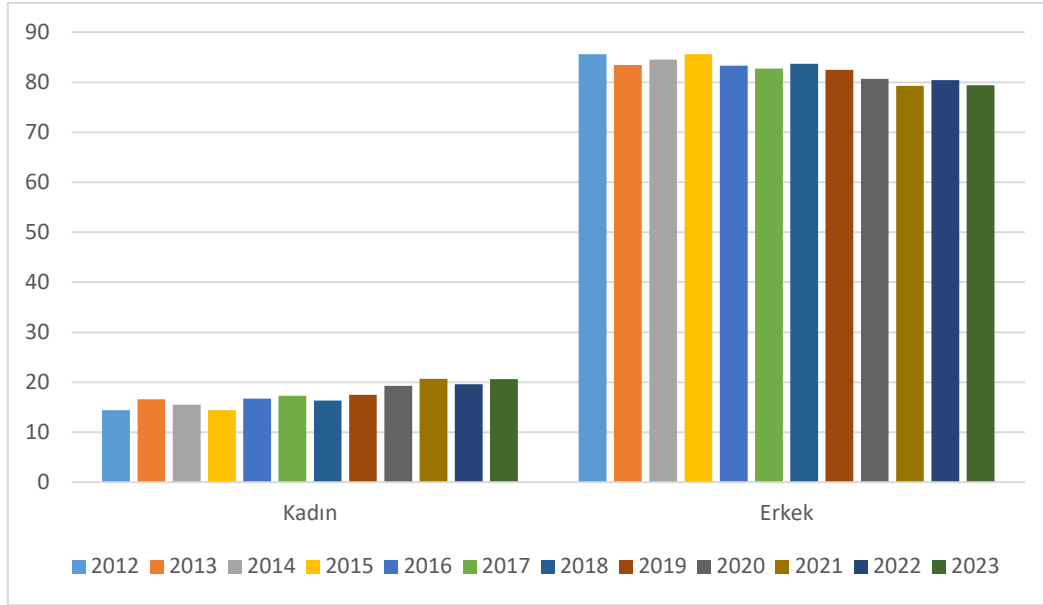
Sendika içindeki temsili demokrasi, erkek egemen kültürün üst kadrolardaki hâkimiyetinin yeniden üretilmesine katkı sağlamaktadır. Kadın üye oranlarının artmasına rağmen, üst pozisyonlardaki sendika yöneticilerinin aktif üyeler tarafından seçilmesi, sendika hiyerarşisinin kadınlaşmasını sınırlamaktadır. Kadınların sendika hiyerarşisinde büyük ölçüde taban düzeyinde yoğunlaşması, üst kadrolardaki temsil oranlarını düşürmekte ve üst pozisyonlara yükselmelerini görünmez bir engelle kısıtlamaktadır.

Bu bağlamda, cinsiyet eşitliği stratejilerinin etkili bir şekilde uygulanabilmesi için katılımcı ve müzakereci bir sendikal modelin benimsenmesi önerilmektedir. Böyle bir

model, alınan kararların daha meşru ve şeffaf bir zeminde gerçekleşmesini sağlayacak, her katılımcının politik açıdan eşitliğini güvence altına alacak, daha çoğulcu bir bakış açısı ve talepleri içerecek ve daha az ayrıştırıcı bir ortam yaratacaktır (Urhan, 2017,40). Araba parçası üretimi yapan bir fabrikada sendika temsilcisi olan Q4 'ün temsilci olma ve sendika içerisindeki yapıya dair deneyimlerine bakıldığında;

‘Yükselmeyi düşünüyorum muyum bilmiyorum. Bizde atama usulü oluyor her şey. Ben seçim yoluyla gelmedim. Şube beni uygun gördü ve atadı. Bolu’da şubemiz var oradan karar veriliyor. Şube kimi uygun görüyorsa açılan pozisyona o kişi atanıyor. Evlilik sebebiyle başka şehre taşınan sendika temsilcisi yerine ben atandım. Eski bir sendika üyesi olduğum için beni seçtiler. Tecrübeli ve uzun yıllardır sendikaya üye olmam ve sendikanın yapısına uygun olduğum için beni seçtiler (bu sırada görüşme boyunca ara ara gelip müdahil olan erkek baş temsilci, kadının sözlerine müdahil olmaya çalışarak, atama usulünün haklı tarafları olduğunu açıklamaya çalıştı). Bolu şubesindeki tüm yöneticiler erkek. Bizde atamada kadın/erkek ayrımı yapılmıyor ama çalışılan fabrikadaki sendika üyesi olanlar genelde erkekler olduğu için temsilcilerde daha çok erkeklerden oluşuyor. (.)Burada sendika temsilcisi olan 4 kadın 30 erkek var. Fabrikada 1250 çalışan var 950 tanesi mavi yaka ve mavi yakaların hepsi sendika üyesi. Sendika üyesi olan mavi yakaların yalnızca %10’u kadındır. Büyük çoğunluk erkekler çalışıyor’.

Uzun yıllar boyunca erk kültürün hâkim olduğu sendikal yapıların, demokratik bir yapıya sahip olmaması durumunda kadınlar için üst pozisyonlara tırmanmak çok daha zorlu hale gelmektedir. Kadınların bir şekilde örgütlenmelerinin ardından istihdam piyasasındaki sorunlarına çözüm üretebilecek, hakları için direniş verebilecekleri alanlar olan sendikaların geçmişten getirdikleri geleneksel ve ataerkil ideolojilere sıkı sıkıya bağlı yaklaşımları kadın emekçileri olumsuz etkilemektedir. Kaldı ki Q4’ün temsilci atanırken cinsiyet ayrımı yapılmadığını belirtmesine karşın, onu atayan il şube başkanlığındaki tüm personelin erkek, çalıştığı fabrikadaki 30 sendika temsilcisi içerisinde yalnızca 4 tanesinin kadın olması çelişkili bir durum oluşturmaktadır. Ayrıca fabrikada çalışan nüfus arasından kadınların %10’luk bir dilimi oluşturması, yapılan işin, sektörlerin cinsiyetlere göre ayrılmasıyla olan ilişkisine işaret etmektedir. Araba parçası, imalat gibi sektörlerde erkek işçinin yapabileceği iş olduğu algısının izlerine rastlanmaktadır. Bu tartışma istihdam piyasasının ataerkil örgütlenmesinin sendikalaşmaya etkileri başlığı altında daha detaylı tartışılmıştır.



Tablo 4: Cinsiyete Göre Üst Ve Orta Düzey Yönetici Pozisyonlarındaki Bireylerin Oranları (2012-2023)

Kaynak: <https://data.tuik.gov.tr/E.T.11/04/2025>

Sendikal yapı içerisinde kadınların üst pozisyonlarda görünürlüğünün az olması istihdam piyasasının genelinde karşılaşılan bir örüntüdür. Üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarında kadın temsili, 2012 yılında %14 iken, 2023 yılında %20'ye yükseldiği görülmektedir. Erkeklerin bu pozisyonlardaki oranı ise %80 civarında sabit kalmıştır. Kadınların genel istihdam oranlarındaki artış, aynı oranda yönetsel pozisyonlara yansımamaktadır. Bu da "cam tavan" engelinin sürmekte olduğunu göstermektedir (David ve Woodward, 2005, s.14; Wirth, 2001,s.1, Akt; Asoy, 2018,89). Kadınların istihdama katılım oranlarında artış görülse de (Tablo/Şekil: 1) bu oran tam zamanlı ya da yönetsel pozisyonlara eşit dağılmamıştır. Yarı zamanlı çalışma kadınlar için daha yaygın olup (Tablo/Şekil: 3), bu durum kariyer gelişimlerini sınırlamaktadır. Ayrıca erkekler halen karar alma mekanizmalarında baskın konumdadır ve bu durum, yapısal bir cinsiyet eşitsizliğine işaret etmektedir.

Kadınların sendika içindeki temsili ve ayrı olarak örgütlenmesi anlayışı, 1800'lerden günümüze kadar farklı değişimlere uğramış ve sendika yapısındaki iki farklı yaklaşımı yansıtmaktadır. 1800'lerde, sendikaların erkek egemen ve dışlayıcı yapısına karşı, vasıfsız işlerde çalışan kadınlar; Danimarka, İngiltere, ABD ve Avustralya'da bağımsız kadın sendikaları kurmuş veya karma sendikalar içinde özerk kadın örgütlenmeleri oluşturmuşlardır. Günümüzde ise Türkiye'de yaygın olarak kurulan kadın komisyonları,

sendikalardaki erkek egemen kültürü kırarak cinsiyet açısından daha eşitlikçi bir yapı oluşturmayı hedeflemektedir.

Sadece kadın komisyonları kurarak kadın temsiline sağlanmasının, sendika kültüründeki erkek egemen yapıyı dönüştüreceğini savunan görüş, feminist kuramcılar arasında liberal olarak tanımlanmaktadır. Buna karşılık, yerleşmiş bu sağlıklı anlayışın yalnızca temsil gücüyle değil, zorunlu politikaların ve stratejilerin geliştirilmesiyle değişebileceğini öne sürenler ise radikal olarak sınıflandırılmaktadır (Urhan, 2017,42-43). Radikal görüşe göre, kadın örgütlenmeleri; iletişim kanalları, konferanslar, kurslar ve eğitimler aracılığıyla bilinçlendirilmeli, kadın komiteleri, şubeleri ve departmanları kurularak kadın ağları güçlendirilmelidir. Böylece, kadınlar sendika içinde aktif üyeler hâline getirilerek, yerleşmiş hiyerarşik düzen ve erkek egemen yapı, eğitilmiş, sendika ile güçlü bağlara sahip, özgüvenli kadın üyeler tarafından dönüştürülebilecektir (Urhan, 2017,44). Türkiye’de işçi sendikaları tarihsel olarak erkek istihdamının yoğun olduğu sektörler üzerinden şekillenmiş; bu durum, sendika kültürünün ve örgüt içi hiyerarşilerin cinsiyetçi kodlarla inşa edilmesine yol açmıştır. Kadın işçiler hem işgücü piyasasında hem sendikal yapılarda çok katmanlı eşitsizliklerle karşılaşmaktadır. Prekaryanın büyümesi, güvencesiz çalışma ilişkilerinin yaygınlaşması ve sendikal hareketin zayıflaması, özellikle kadınların sendikal katılımını ve sendikal özne olma kapasitesini daha da sınırlamaktadır.

Küresel feminist literatürde, kadın emeğinin hem ücretli emek sürecinde hem sendikal alanlarda ikincilleştirildiği vurgulanmaktadır. Yerel feminist teori ise Türkiye özelinde toplumsal cinsiyet rollerinin, aile yapılarının ve ataerkil kültürün kadınların kamusal alana katılımını sınırlandırdığını belirtmektedir.

Bu çerçevede sendikalar “erkek ekmek getiren” normunun yeniden üretildiği kurumlar olarak görülmektedir. Kadınların sendikal görünmezliği sadece temsil oranlarının düşüklüğünde değil; karar alma mekanizmalarından dışlanmalarında, sendikal zaman/alan kullanımının erkek normlarına göre belirlenmesinde ve kadınların sendikada daha çok “destekleyici” konumlara itilmesinde gözlemlenmektedir.

Türkiye’de sendikal habitus erkeklik üzerinden inşa edilmiştir. Toplantı pratikleri, söylem tarzları, mücadele yöntemleri ve örgüt içi dayanışma biçimleri erkek habitusunu merkeze almaktadır. Kadınlar bu kültürel kodlara çoğu zaman “uyumsuz” görülmektedir. Kadınların düşük ücretli ve güvencesiz işlerde yoğunlaşması, sendikada güçten yoksun

bırakmaktadır. Eğitim ve mesleki niteliklerdeki fırsat eşitsizliği sendikal liderliğe yükselmelerini zorlaştırırken, sendika içi ağlar erkek dayanışmasıyla şekillendiğinden kadınların sosyal sermaye üretimi sınırlı kalmaktadır. Sendikal alanda sembolik değer taşıyan “militanlık”, “grev deneyimi”, “saha hâkimiyeti” gibi pratikler erkeklikle ilişkilendirildiğinden kadınlar dezavantajlı konumda yer almaktadır. Sendikalar rekabetçi ve hiyerarşik bir “alan” olarak erkek egemenliğinin yeniden üretildiği bir mekândır. Kadınlar bu alanda kendilerine yer açmaya çalışırken hem normları hem de erkek aktörlerin direncini aşmak zorunda kalmaktadır.

Prekarya kavramı, Türkiye’de özellikle kadın emeğinin durumunu açıklamak için kritiktir. Kadınlar kayıt dışı çalışma, esnek istihdam, yarı zamanlı işler ve düşük ücretli sektörlerde yoğunlaştığı için sendikal örgütlenmeye daha uzak, sendikal alanda ise daha kırılgan konumdadır. Neoliberal politikalar ile birlikte: güvencesiz istihdam artmış, işyerlerinde sendikal baskı yoğunlaşmış, kadınların sendika üyeliği riskli hâle gelmiş, ev/iş yükü birleşerek sendikal etkinliklere katılımı zorlaştırmıştır.

Kadın sendika üyeleri, sendikal alanda çeşitli damgalanmalarla karşılaşabilir: “Aile sorumlulukları nedeniyle aktif olamaz” algısı, “sendikacı erkek olur” normunun yarattığı mesleki damga, grev, direniş ve saha faaliyetlerinin “kadına uygun görülmemesi”, evi ve mahalleyi ihmal eden kadın stereotiplerinin yeniden üretilmesi. Bu damgalanma türleri, kadınların sendikal kimliği içselleştirmelerini ve sendikal özne olma süreçlerini zayıflatmaktadır.

Bourdieu’nun kavramları ile feminist teoriyi birlikte kullanmak, Türkiye’de sendikal alanın neden erkek egemen bir habitusa sahip olduğunu ve bunun nasıl yeniden üretildiğini açıklamada önemli avantajlar sağlamaktadır. Kadınların sendikal alandaki dezavantajı yalnızca bireysel yetersizliklerden değil; alanın yapısal kurallarından, sermaye dağılımının eşitsizliğinden, toplumsal cinsiyet rollerinden ve damgalanma süreçlerinden kaynaklanmaktadır.

Küresel feminist yaklaşımlar, kadınların sendikal hareket içinde güçlenmesi için temsil mekanizmalarında dönüşüm, bakım emeği politikaları ve cinsiyet eşitliği perspektifinin kurumsallaşması gerektiğini savunmaktadır. Türkiye bağlamında ise bu öneriler, ataerkil toplumsal yapı ve neoliberal çalışma rejiminin yarattığı çok katmanlı eşitsizliklerle birleştiğinde daha karmaşık bir dönüşüm süreci gerektirmektedir.

Türkiye’de kadın sendika üyelerinin yaşadığı sorunlar; prekarya, toplumsal cinsiyet rolleri, erkek egemen sendikal habitus, sermaye eşitsizlikleri ve damgalanma süreçlerinin etkileşimiyle şekillenmektedir. Bu nedenle sorunun çözümü yalnızca sendikal politikalarla değil; çalışma rejiminin, toplumsal cinsiyet rejiminin ve örgütsel kültürün dönüşümüyle mümkün görünmektedir. Kadınların sendikal alanda güçlenmesi hem sınıfsal hem toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin bütüncül biçimde ele alınmasını gerektirmektedir.

Sendika yapısı içinde verilen eğitimlerin kadın emekçilerle ilişkisi bir sonraki bölümde detaylı olarak tartışılacaktır.

4.1.2. Sendikaların Sağladığı Eğitimler ve Kadın Emekçiler İle Olan İlişkisi

Emekçilerin eğitilmesi ile sosyal adalet ve eşitlik olgularının önem kazanması, ilk olarak İngiliz işçi hareketi tarafından başlatılmıştır. Bu süreçte, işçilerin tek tatil günü olan Pazar günleri, aileleriyle birlikte çeşitli alanlarda eğitim almaları için kullanılmış ve ilerleyen dönemlerde bu uygulama kurumsallaşarak işçi eğitim derneklerinin kurulmasına yol açmıştır. İngiltere’de başlayan bu hareket, daha sonra ABD, İtalya ve Kuzey Avrupa ülkelerinde işçi hareketinin yükselişe geçtiği yıllarda da önem kazanmıştır (Toksöz ve Sayılan, 1997, 299).

Toksöz ve Sayılan (1997,300) araştırmasına göre kadınlar sendikaların düzenlediği program ve eğitimlere katılımlarının erkeklere oranla daha düşük olduğu, katılımlar bile motivasyonlarının düşük olduğunu, bunun en önemli nedeninin ise düzenlenen eğitimlerin kadınların ev içi iş saatleriyle çakışmasından kaynakladığını belirtmektedir. Düzce ili içerisinde sendikal yapıda görev alan kadınların deneyimlerine göre, sendikal fabrikalarda iş ile ilgili eğitimlere ve etkinliklere kadınlar büyük oranda katılım göstermektedir. Bu durum bir tekstil fabrikasında sendika temsilcisi olan Q2’nin ifadesiyle:

‘Verilen eğitimlere işçiler zaten zorunlu olarak katılım sağlıyor kadın erkek fark etmeden. Düzenlenen etkinlik ve organizasyonlara da katılmayan zincirlerini kıramamış azınlık bir kısım var. Onlar hiçbir etkinliğe katılmıyor. Ama %80-90 her etkinliğe katılır. İşyeri benim için emek vermiş diyerek bu bilinçle gidiyorlar. Bulunmak gerekiyor orda diye düşünüyorlar. Bunun dışında eğlenmek için iş arkadaşlarıyla iş yeri dışında vakit geçirmek için gidiyorlar. Bence bu etkinlikler de işçilerin bağlarını güçlendiriyor’.

Q2'nin de belirttiği gibi kadınların eğitimlere, işyerlerinde düzenlenen etkinliklere katılması kendi aralarında ve diğer tüm emekçi arkadaşlarıyla olan münasebetlerini güçlendirmekte ve daha aktif bireyler haline gelmesini sağlamaktadır.

Kadınların iş yaşamında daha aktif ve özgüvenli hâle gelmeleri için, sendikalar kendi bünyelerinde hem sendikal eğitimler hem de kadınların bilinçlenmesini amaçlayan çeşitli eğitim programları yürütmelidir. Bu sayede kadınların sendika yapısı içinde daha etkin olmaları sağlanacak, geleneksel sendikal kültür kırılacak ve kadınların üst pozisyonlara yükselmeleri kolaylaşacaktır. Bu çerçevede, çeşitli sendikal yapılar kadınların üst pozisyonlarda yer almalarının önündeki engelleri azaltmak amacıyla, kadınlar için zorunlu kota uygulamaları benimseyerek mevcut cinsiyet rejimini dönüştürmeye çalışmıştır. Bu uygulamanın en önemli örneklerinden biri, ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)'ye ait olduğu bilinmektedir.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Kadın Komitesi tarafından hazırlanan *Çalışmada Eşit Olanaklar için Pozitif Ayrımcılık Programı*, ICFTU Kadın Komitesi'nin 1995 yılında Roma'da gerçekleştirilen toplantısında benimsenmiş ve üye konfederasyonların tüm faaliyetlerinde, genel kurullar ve yönetim organları dâhil olmak üzere kadınların %30 oranında temsil edilmesi kabul edilmiştir (Toksöz ve Sayılan, 1997, 301).

ETUC tarafından benimsenen bu politikalar, sendika içindeki cinsiyet eşitsizliğini azaltabileceğini öne süren radikal görüşle uyum göstermektedir. Kadınların sendika içinde üst kadrolara erişebilmesi ve sayılarının yalnızca niceliksel değil, niteliksel olarak da artması için zorunlu kota uygulamaları ile kadın ağlarını güçlendiren ve bilinçlendiren eğitim programlarının uygulanması gerekmektedir.

Bu bağlamda ETUC'nin kadın komitesi aracılığıyla benimsenen yaklaşım, geleneksel sendikal kültürün değişmesinde önem arz etmektedir.

Yapılan görüşmeler sonucunda, sendika temsilcileri ve delegelerin, kendi sendikaları veya çatı kurumları olan konfederasyonlar tarafından, sendikacılık, liderlik ve iş yaşamına yönelik sistematik eğitimler almadıkları, mevcut eğitimlerin ise düzensiz ve sınırlı olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle sendika temsilcilerinin işçilere sağladığı eğitimlerin çoğunlukla iş sağlığı ve güvenliği ile sınırlı kaldığı, gündelik yaşam, çalışma hayatındaki ilişkiler ve toplumsal cinsiyet farkındalığı yaratabilecek konuların ya da liderlik ve sendikacılık faaliyetlerini kapsayan eğitimlerin neredeyse verilmediği görülmüştür. Temel olarak, üyeleri hedefleyen eğitimlerin sınırlı sayıda olduğu ve

verilenlerin kapsamının kısıtlı olduğu tespit edilmiştir. (temel olarak üyeleri hedefleyen eğitimler pek fazla verilmiyor verilenlerinde kapsamı sınırlı).

Q4'ün verilen eğitimler noktasındaki ifadesi;

‘Ankara’da eğitimler veriliyor. Sendikada görevli olan kişilerin tamamı (temsilciler ve delegeler) eğitime katılıyor. Sabah 9.30 dan 16.30’a kadar orada ki otellerde eğitim görüyoruz. Uzmanlar, profesörler gelip bizlere eğitim veriyorlar. İş sağlığı eğitimi, teknolojik gelişmelere yönelik eğitimler, kadına şiddete yönelik geçen sene eğitim verildi. Eğitimler çok güzel, verimli, eğlenceli geçiyor. Biz döndüğümüzde bir şeyler öğrendiğimiz hissediyoruz. Eğitimler 2 yıl önce başladı öncesinde düzenli değildi.’.

Q4'ün de belirttiği üzere uzun bir dönem düzenli olmayan eğitimler, yalnızca yılda bir defa yapılmakta ve sadece fabrikada sendika temsilcisi veya delegesi olan küçük bir grubu kapsarken, örgütlü olan diğer işçilere eğitim imkânı sunulmaktadır. Ayrıca diğer tüm görüşmecilerin de belirttiği üzere yalnızca kadın emekçiler özelinde sendikal yapıda görünürlüğünü arttıracak, bilinçlendirecek bir eğitim imkânı da bulunmamaktadır. Toksöz ve Erdoğan (1997, akt. Toksöz ve Sayılğan, 1997, 303) tarafından yürütülen araştırmaya göre, örgütlü işçiler sendikaların en önemli görevinin üyeleri bilinçlendirmek ve eğitim vermek olduğunu düşünmektedir. İşçilere daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için verilen mücadelenin ikinci sırada, demokratik ortamın sağlanması ve ücret artışı için verilen mücadelenin ise üçüncü sırada önem taşıdığı belirtilmektedir.

Ereş ve Öztürk (2020,74) tarafından ifade edildiğine göre, Türk-İş çatı kurumu altında kadınlar konusunda en aktif faaliyet gösteren sendika Petrol-İş'tir. Bu bağlamda, Petrol-İş sendikası kadın emekçilere yönelik bilgilendirme ve farkındalık sağlamak amacıyla çeşitli yayınlar, özellikle kendi dergisi aracılığıyla faaliyet yürütmektedir. Her ay düzenli olarak kadın emekçiler üzerine dergi çıkaran Petrol-iş, dergi içeriğinde uluslararası ölçekte sendikal haklar bakımından kadınların kazanımları, kadına şiddet, kadın hakları, işyerinde taciz (mobing), çeşitli alanlarda başarılı olan kadın bilim insanları, sanatçılar, istihdam piyasasında ki kadının durumu, yoga, egzersiz hareketler önerileri, her ay seçilen bir kitap önerisi, kadın hakları ve direnişlerini önceleyen pek çok yazı bulundurmaktadır (<https://124.im/YorI3 E.T. 10/06/2025>).

Yayınlanan dergiler, sendika üyesi olan veya olmayan herkesin erişimine açık e-dergi formatında, sendikaların web sitelerinde yayımlanmakta ve üyeler için erişimi kolay hâle getirilmektedir. Türkiye’de örgütlü işçi nüfusunun büyük çoğunluğunu bünyesinde barındıran Türk-İş, DİSK ve Hak-İş konfederasyonlarının kadınlara yönelik özel dergileri

bulunmamaktadır. Bu konfederasyonların yayınları genellikle işçi hakları, kazanımlar ve sendikal faaliyetler üzerine odaklanmakta olup; Türk-İş Dergisi, Emek ve Toplum Dergisi (Hak-İş'in dergisi) ve DİSK-AR dergisi (DİSK'in dergisi) gibi yayınların yalnızca sınırlı bölümlerinde kadın emekçilere yönelik içerikler yer almaktadır.

Buna karşın, Türk-İş, DİSK ve Hak-İş, ulusal ve uluslararası ölçekte cinsiyet eşitliğini önceleyen konferanslar ve kadın üyeler için toplumsal cinsiyet rolleri, kadın hakları ve eşitliğine yönelik eğitimler düzenlemektedir (Ereş ve Öztürk, 2020, 74-76). Ayrıca, Hak-İş bünyesinde tekstil sektöründe yer alan bir sendikanın öncülüğünde, uluslararası finans desteği ile yürütülen "Sendikalarda Kadın Liderler Yetiştirilmesi" projesi 2016-2017 yıllarında gerçekleştirilmiş; kadınların sendika üyeliği konusunda bilgi eksikliklerini gidermek, özgüvenlerini artırmak, liderlik stratejileri geliştirmelerine yardımcı olmak ve sendikal yapının üst düzeylerinde yer almalarını teşvik etmek amaçlanmıştır (Ereş ve Öztürk, 2020,76).

Sendika yapıları içerisinde kurulan kadın komiteleri ve düzenlenen eğitimler, sendikal yapıda yerleşmiş geleneksel kültürü dönüştürmeye yönelik çabalar olarak öne çıkmakta; ancak istihdam yapısının ataerkil ideolojiler çerçevesinde örgütlenmesi ve toplumsal yapının bu anlayışı desteklemesi nedeniyle tek başına yeterli olmamaktadır. Bu bağlamda, istihdam piyasasının ataerkil biçimde örgütlenmesinin sendikal yapılardaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine etkisi bir sonraki bölümde tartışılacaktır.

4.1.3. İstihdam Piyasasının Örgütlenme Biçiminin Sendikalaşmaya Etkileri

Ataerkil sistemin toplum içerisinde yarattığı cinsiyet rejimi, kadın ve erkeklerin sendika yapısındaki konumlanışını, hiyerarşiyi ve güç ilişkilerini doğrudan etkilemektedir (Urhan, 2015, 22). Türkiye'de işçi sendikalarının yoğunlaştığı üç ana konfederasyona bakıldığında, TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ'in genel merkezlerinde, yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında; ayrıca bölge ve il temsilciliklerinde (şube başkanları) kadın bulunmamaktadır. Bu eksiklik yalnızca kadın komisyonları kurularak kısmen telafi edilmeye çalışılmaktadır (TÜRK-İŞ, <https://www.turkis.org.tr/E.T.06/04/2025>; HAK-İŞ, <https://www.hakis.org.tr/E.T.06/04/2025>).

DİSK'te ise yalnızca genel başkanın kadın olmasına rağmen yönetim, denetim ve disiplin kurullarında kadın yer almamakta; 31 kişilik başkanlar kurulunda 2 kadın, 151 kişilik

genişletilmiş başkanlar kurulunda ise 15 kadın bulunmakta, bölge ve il temsilciliği pozisyonlarında kadın bulunmamaktadır (DİSK, <http://disk.org.tr/>. E.T. 06/04/2025).

Sendika yapısı içerisinde üst kademelerde kadınların yer alması durumunda dahi, görünürlükleri erkeklere kıyasla oldukça düşüktür. Düzce ili bağlamında gerçekleştirilen görüşmelerde, kadınların sendika hiyerarşisi içinde daha çok alt kademelerde, fabrika temsilciliği veya delege pozisyonlarında yer aldıkları gözlemlenmiştir. Erkek egemen zihniyet yapısına sahip sendikalar, kadın üye sayısının azlığını ve kadınların sendika içerisindeki dışlanmasını, “kadınlık”, “annelik” ve “ideal eş” ideolojileri üzerinden açıklayarak, ataerkil bakış açısıyla haklı göstermeye çalışmaktadır (Urhan, 2015, 22).

Toplumun cinsiyet üzerinden biçtiği roller nedeniyle, kadınlara ev ve ev içi hizmetler yüklenmiş, erkeklere ise maddi geçimi sağlama görevi atanmıştır. Bu durum, iş gücü piyasasının erkek egemen bir yapıda örgütlenmesine yol açmış ve “yeri ev” olarak kabul edilen kadınları dezavantajlı bir konuma düşürmüştür. Kadınlar işgücü piyasasından ya dışlanmış ya da belirli meslek gruplarında ve işlerde yoğunlaştırılmıştır. Yapılan işlerin sınıflandırılmasında toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle “kadın işi” ve “erkek işi” ayrımı yapılmıştır.

Düzce ilinde bir tekstil fabrikasında sendikada delege olan, görüşmeci Q3’ün de ifadesiyle yapılan işler cinsiyete göre kategorize edilmiştir.

Q3; ‘Bir ara hissetim (cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğradığımı kast ediyor) aslında orada (eski çalıştığı yerde) makinistliğe başladığım dönemde. Bu erkek işi dediler. Aslında gerçekten erkek işi. Daha çok beden gücü ve el becerisi isteyen bir iş. (...) Ama yine de erkek işi, öyle olduğunu şuanda da düşünüyorum’.

İstihdam piyasasının cinsiyete dayalı işbölümüne göre kategorize olması, kadınların bazı sektörlerden dışlanmasına veya etiketlenmesine sebep olmasına karşın, Q3’ünde ifadesinde görüleceği üzere ayrıştırıcı hâkim ideolojiler kadınlar tarafından da kabul görülebilmektedir. Yapılan işte bedensel kuvvet ‘bilek gücünün’ erkeklerle özdeşleştirilmesi, ataerkil ideolojilerin bir yansıması olarak toplumsal alandaki algı yönetiminin başarısını yansıtmaktadır.

Yapılan işlerin cinsiyetlendirilmesinin bir sonucu olarak, karşı cinse atfedilen işin yapılması durumunda birey toplumsal alanda tepkiyle karşılaşmakta ve engellenmek istenmektedir. Görüşmeci Q8’nun ifadesiyle;

Q8; ‘Bu erkek işi yapmasına karşı makine tamirini öğrendim biraz da. Bana makinayı öğreten usta başta kadın olduğum için öğretmeye pek yanaşmadı, sen yapamazsın, üstün

yağlanır, canın acır, beceremezsin dedi. Ama sonra patronumdan dolayı mecburen öğretti. Benim patronumun (önceki fabrikasındaki) kız kardeşi bizle ilgileniyordu. Bayandı. O da bayanların böyle daha çok yani bir yerlere gelmesinden yanaydı (.).

İstihdam piyasasının cinsiyetlere göre kategorize olmasına direniş gösteren kadınlarda bulunmakta fakat kendi cinsiyetine ‘uygun olmayan’ işler çalıştıklarında etiketlenmektedirler. Q8’in erkeklerin yapabileceği becerileri gerektiren erkek işini öğrenmesi, ayrıştırıcı cinsiyet rejimlerine karşı çıkan, bilinçli bir yöneticiye sahip olması sebebiyle mümkün olmuştur.

Ayrıca kadın ve erkek işi sınıflandırmasına tekstil fabrikasında sendika temsilcisi olan Q5’in izlenimleri ve deneyimleri doğrultusunda bakıldığında da benzer bir durumla karşılaşmaktadır.

Q5; ‘Burada kadınlar makine tamiri, bakımını öğrenemiyordu. Yasak değildi ama kadınsın gözüyle bakıyorlardı. Sen kadınsın bu işi yapamazsın diyorlardı. Makine ustaları da hep erkekti ve bizi işi öğretmek istemiyorlardı. Makine tamiri vs bilmeyince şef olamıyorsun, dolayısıyla yükselemiyorsun. Ama sendika girdikten sonra özellikle İK’ mızdan Allah razı olsun onun öncülüğünde burada her şey çok değişti. Kadınlara teşvik ve eğitim programları başlattı şef ve teknisyen olabilmek için. Erkek ustalar bizlere; ‘kadınsınız, aman bırak sen elin yağlanmasın şimdi!’ gibi şeyler söylüyorlardı. Orada sen zaten kendini eksik hissediyorsun (...) İşte bu sıkıntılarla eve geliyorsun evde de annenin ayrı sorumlulukların yani kadının problemi ne evde ne işte bitmiyor.’

Toplumsal yapı da cinsiyet eşitsizlikleri istihdam piyasasına ve çalışma koşullarına etki etmekte bu sebeple kadınlar hem psikolojik hem de maddi olarak olumsuz etkilenmektedir. İş yerinde üst pozisyonlara çıkabilmek için gerekli olan vasıfların erkeklik ile tanımlanıp, özleştirilmesi kadınların ikincil konuma itilmesine destek olmaktadır. Bu bağlamda sendikalar aracılığıyla hem kadın hem erkek emekçilere cinsiyet eşitliğini önceleyen eğitimler verilmesi, kadınların farklı beceri ve yetkinlikler kazanmasına imkân tanınması emek piyasasındaki cinsiyetçi tutumun değişmesine etki edecektir. Görüşmecilerden Q3, Q5, Q8’in görüşlerine dayanarak, toplumsal yapıda ki cinsiyet ayrımının, iş gücü piyasasında örgütlenme biçimine etki ettiği söylenebilmektedir.

İstihdam piyasasının cinsiyete göre kategorize edilmesi, sendikal yapıyı da doğrudan etkilemektedir. Urhan’a (2015, 23) göre, işçiler bazında değerlendirildiğinde erkekler

işgücü piyasasında “gerçek işçi” olarak kabul edilirken, kadınlar çoğunlukla dışlanmakta ve erkek işçilerin örgütlenmesi öncelikli bir konu olarak görülürken, kadın işçilerin örgütlenmesi tali bir mesele olarak değerlendirilmektedir. Türkiye’nin son 30 yıllık istihdam piyasası verileri de (Tablo/Şekil: 1) erkek egemen bir yapının hâkim olduğunu ve kadınların işgücü piyasasındaki oranının %30 civarında kaldığını göstermektedir. Bu bağlamda, azınlıkta olan kadınların yalnızca %19,3’ü sendikalıdır (www.disk.org.tr, E.T. 06/04/2025).

TÜİK 2017 verilerine göre, çalışan 8 milyon 729 bin kadının %44,55’i kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışan kadınlar, emeklilik, sağlık güvencesi ve diğer haklardan yoksun kalmakta, bu nedenle sendikal örgütlenmeye dahil olamamaktadır. Kadınların eğitim düzeyi, toplumsal baskılar ve istihdam piyasasında sınırlı alanlara yönlendirilmiş olmaları, sendikal bilinç kazanmalarını ve sendika yapısında aktif rol almalarını engelleyen temel faktörler arasında yer almaktadır.

Toplumsal alanda statü kazanmanın ve vasıflı meslek gruplarında yer alabilmenin öncelikli araçlarından biri olan eğitim, kadınların erişimde kısıtlandığı ve mahrum bırakıldığı alanlardan biridir. 2017 yılında işgücü piyasasında aktif olarak çalışan 8 milyon 729 bin kadının %47,60’ı ilköğretim, %15,78’i lise, %28,25’i yükseköğretim ve %8,37’si okur-yazar düzeyindedir (Ereş ve Öztürk, 2020, 79). İstihdam piyasasında aktif olarak yer alan kadınların yaklaşık yarısının ilköğretim düzeyinde eğitim almış olması, vasıflı ve uzman emekçiye ihtiyaç duyulan alanların erkekleşmesine katkı sağlamaktadır. Düşük eğitim seviyesine sahip kadın oranının yüksek olması, kadınların üst kademe pozisyonlarda görünürlüğünü azaltmakta, üst kadrolara erişimlerini engellemekte, işgücü piyasasının cinsiyetçi örgütlenmesini pekiştirmekte ve kadınlar aleyhine kısır bir döngünün sürdürülmesine yol açmaktadır.

Görüşmeci Q1’ün sendika ve işgücü piyasasında kadınların konumuna dair yorumuna bakıldığında, yasal açıdan kadınların önünde herhangi bir engel bulunmazken, yapının örgütlenme biçimi kadınların üst kadrolara erişimini engellemektedir.

Q1; ‘Kadın- erkek eşitliği ücret ve haklar konusunda sağlanıyor. Üst pozisyona geçmek istediğimde önümde resmi olarak bir engel yok. Ama tabi şöyle de bir durum var; bir fabrikada çalışıyorsun ve sendika girdi ve sendika temsilcisi seçilecek. Ben aday olsam da erkeklerin yoğunlukta çalıştığı bir ortamda benim temsilci seçilme ihtimali düşük olur.’

İstihdam piyasasında kadın çalışan oranının düşüklüğü ile statü atlama arasında kısır bir döngü olduğu yine Q1 in kendi ifadeleriyle desteklenmektedir.

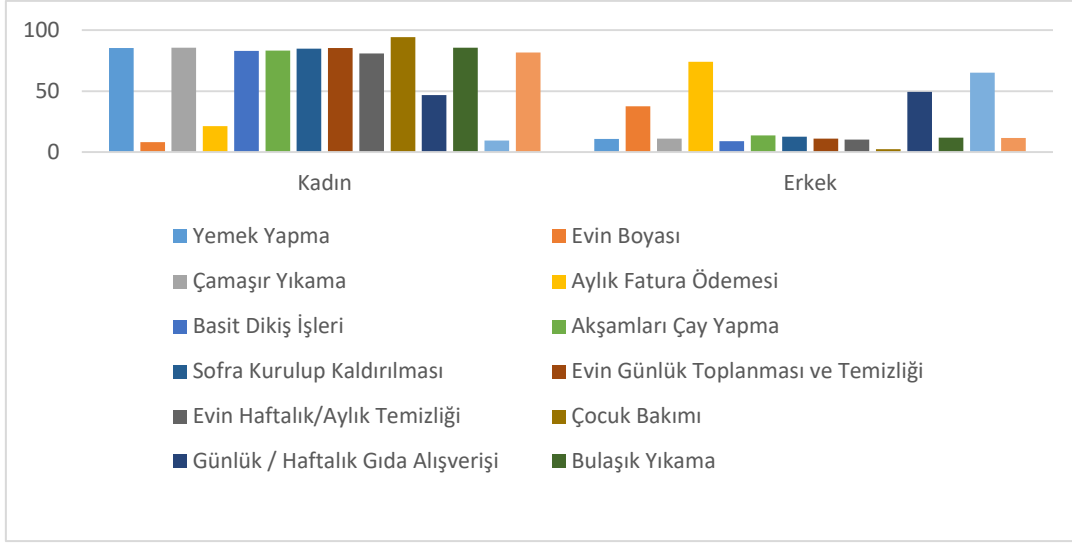
Q1 ‘Kaldı ki temsilci seçilsem bile sonraki adımlarda şube başkanı gibi bir pozisyona gelmek istesem yine sendikalı üyelerden destek (oy) almam gerekiyor. Arka planda böyle bir durum var tabi. Hatta bazı sendikalarda atama usulü yöneticiler seçiliyor
(.)

Sonuç kerte Türkiye’de istihdam piyasasının ortalama %70’ini erkekler oluşturmaktadır (Tablo/Şekil: 1) ve bunun temel nedenleri arasında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri öne çıkmaktadır. Bu durum, kadınların erkek egemen iş gücü piyasasına entegre olmalarını, kabul görmelerini ve yükselme ile statü kazanma süreçlerini zorlaştırmaktadır. Ayrıca toplumsal yapıda mücadele, direniş ve cesaret gibi kavramlar genellikle erkeklikle özdeşleştirilmekte; bu bağlamda erkek zihniyetinin yarattığı algı, kadınların sendikal örgütlenmeye başlamalarını, hakları için mücadele etmelerini, grev ve direniş hareketlerine katılmalarını beklememektedir (Urhan, 2015, 26).

Q8’in örgütlenme mücadelesine destek verdiği fabrikanın sendikalaşma sürecinde yaşadıklarına bakıldığında;

Q8 ‘Bir erkeğe yapamayacakları baskıyı kadınlara yapıyorlar. Erkek ve kadını aynı kefeye koymuyorlar. Fabrikaya henüz resmi olarak sendika girmeden bizim sendikaya üye olmaya başladığımız süreçte patronun kimlerin sendika üyesi olduğunu öğrenmesinden sonra çok baskı gördüm. Özellikle kadın olduğum için çok üstüme gelindi, mobing uygulandı. İşten atılmakla tehdit edildim. Çoğu kişi imzasını geri çekti ben çekmedim. Bu direniş sürecinde işveren 400 işçiyi işten çıkardı ama ben yine de vazgeçmedim mücadelemden. Yıllarca birçok haksızlığa uğradım o yüzden hiç geri adım atmadım. Ailem, kocam çok karşı çıktı, bana engel olmaya çalıştı bu işlere girmemem için ben kimseyi dinlemedim’.

Sendikal direnişlere destek olmak, kendi hak ve çıkarları için mücadele etmek, ‘güçsüz ve zayıf’ olarak nitelendirilen kadınların hem ev den hem de iş yerinden baskı gördüğü Q8’in ifadeleriyle desteklenmektedir. Sendikal yapıda toplumsal cinsiyet ilişkisi incelendiğinde arka planda yatan çok boyutlu sebeplerin örgütlenme içerisinde ki cinsiyet tutumlarını etkilediği görülmüştür.



Tablo 5: Hanedeki İşlerden Genellikle Sorumlu Olan Kişiler, Kadın ve Erkek Oranları (2021)

Kaynak: <https://124.im/WVrg/.E.T.21/05/2025>

Toplumsal cinsiyet rolleri, ev içi iş bölümünde kadınlar ve erkekler arasında belirgin farklılıkların oluşmasına neden olmaktadır. 2021 yılına ait "Hanedeki İşlerden Genellikle Sorumlu Olan Kişiler" başlıklı grafik, Türkiye'de kadınların ev içi sorumluluklarda hâlâ ağırlıklı yükü üstlendiğini gözler önüne sermektedir.

Yemek yapma: kadınların %90'ına yakını bu işten sorumlu görünmektedir. Erkeklerde bu oran %10 civarındadır. Çamaşır yıkama ve bulaşık yıkama: her iki işte de kadın oranı %80'i geçmekte; erkek oranı ise %20'nin altındadır. Sofra kurma/kaldırma, günlük temizlik, ütü yapma: kadınların yoğun sorumluluk üstlendiği işler arasında yer almakta ve oranları %70-90 arasındadır. Çocuk bakımı: yaklaşık %80 oranında kadınlar tarafından üstlenilmiştir, erkeklerde %20 civarındadır. Bu veriler, kadınların ev işlerinin neredeyse tüm yönlerinden birincil düzeyde sorumlu olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Erkeklerin daha yüksek oranda sorumlu oldukları birkaç görev bulunmaktadır: Evin boyası: Erkeklerin bu işi yapma oranı %70 civarındayken, kadınlar %10'un altındadır. Aylık fatura ödemesi: erkeklerin %60'ının bu sorumluluğu üstlendiği görülmektedir, kadınlarda oran %30'larda kalmaktadır. Basit tamir işleri: bu görevde erkek oranı %50'ye yakinken, kadınlar %10 civarındadır. Bu görevler fiziksel güç gerektirdiği veya teknik bilgi ile ilişkilendirildiği için geleneksel olarak erkeklerle özdeşleştirilmiştir.

Gıda alışverişi ve akşamları çay yapma: bu görevlerde kadınların oranı yüksek olmakla birlikte erkeklerin de katkısı bir miktar gözlemlenmektedir. Gıda alışverişinde erkeklerin

oranı %30'ları bulurken, akşam çay yapma içinde %25-30 civarındadır. Ev günlük temizliği ve basit dikiş işleri: Bu işlerde de kadınlar açık ara nde olsa da erkeklerin katkısı yok denecek kadar azdır.

Ev içi iş bölümünde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sürdüğünü ve kadınların orantısız şekilde ev işleriyle yükümlü olduğunu göstermektedir. Kadınların özellikle tekrar eden, zaman alıcı ve günlük sorumlulukları üstlenmesi, erkeklerin ise daha teknik ve periyodik işlerde yer alması, geleneksel cinsiyet rollerinin hlen etkili olduğunu göstermektedir. Bu veriler, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının önemini ve ev işlerinin eşit şekilde paylaşılmasının gerekliliğini vurgulamaktadır. Kadınların ekonomik, sosyal ve kişisel gelişimlerinin desteklenmesi için ev içi iş bölümünün dengeli hâle gelmesi büyük önem taşımaktadır.

SONUÇ

Kadınlar, toplumsal yaşamın pek çok alanında yaygın olarak uygulanan cinsiyet rejimleri nedeniyle dışlanmakta ve çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Kapitalist ekonomik sistemin ataerkil ideolojiler çerçevesinde örgütlenmesi, kadınları istihdam piyasasının dışına itmiştir. Kadın hareketlerinin güçlenmesiyle birlikte kadınların işgücü piyasasındaki görünürlüğü artmış olsa da, toplumsal yapıda erkeklere kıyasla dezavantajlı konumda kalmaya devam etmektedirler. Bunun temel nedenleri arasında eğitim seviyelerinin düşük olması, vasıflı işlerde çalışmak için gerekli donanımlardan yoksun olmaları veya vasıflı işlerden dışlanmaları yer almaktadır. Ayrıca erkeklere göre daha düşük ücret almaları ve üst kademe pozisyonlara yükselmelerinde karşılaştıkları engeller, istihdam piyasasının cinsiyetçi örgütlenme biçiminin bir yansımasıdır.

Ücretli emek piyasasında çeşitli biçimlerde sömürüye maruz kalan kadınlar, ev içi hizmetlerin birincil sorumlusu olarak görülmeleri nedeniyle ücretsiz emeğe de katkı sağlamaktadır. Günümüz koşullarında kadınların erkeklere oranla daha fazla toplumsal baskıyla karşılaştıkları, aile, eş ve siyasi politikalar aracılığıyla farklı alanlarda kısıtlandıkları gözlemlenmektedir. Toplumsal yapının hâkim erkek zihniyeti, sendikal yapıya da doğrudan yansımakta; kadınların ücretli emek piyasasındaki hak ve çıkarlarını savunması beklenen sendikaların kendi yapısında da cinsiyet eşitsizlikleri ve temsilde eksiklikler barındırdığı ortaya çıkmaktadır.

İstihdam piyasasında görünürlükleri artmaya başlayan kadınlar, sendikalarla da daha yakın ilişki kurmaya başlamış, bu bağlamda kadınların sendikal temsili sorununu çözmeye yönelik çeşitli girişimler başlatılmıştır. Erkek egemen kültürün hâkim olduğu sendikalarda, cinsiyetçi tutumları kırmak amacıyla kadın komiteleri kurulmuş, cinsiyet eşitliği politikaları geliştirilmiş ve farkındalık artırıcı eğitimler verilmiştir. Ayrıca kadınların sendikal yapının farklı pozisyonlarında yer almasını sağlamak için kotasyon uygulamaları ve zorunlu politikalar benimsenmiş, böylece radikal çözümler aracılığıyla sendikal kültürdeki cinsiyetçi yapının dönüşümü hedeflenmiştir.

Son kertede toplumsal yapıyla doğrudan ilişkili olan sendikalarda cinsiyet eşitsizliği sorununa yönelik çeşitli öneri ve çözümler geliştirilmiş olsa da, köklü yapısal değişikliklerin gerçekleştirilmesi, bu problemlerin kalıcı şekilde çözülmesini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akülkü, H.(2024). Kesişimsellik Pradigması Çerçevesinde Feminist Yaklaşımların Farklılıklarının Değerlendirilmesi, *Akademik Hassasiyetler* 11(26),662-689.
- Alp, G. Namal, M. (2019). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkiye’deki Sendikacılığın Mevcut Durumu: Antalya İli Örneği. *Emek Araştırma Dergisi*, 10 (15), 171-200.
- Arıcan, Y. (2018). Sınıf, siyaset ve kimlik arasında: Hak-İşçi sendikalar konfederasyonu. *Türkiye'nin Büyük Dönüşümü, Ayşe Buğra'ya Armağan içinde*, 551-579.
- Aslan, T. (2009). II. Meşrutiyet dönemi işçi hareketleri. *Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, 25 (Bahar), 33- 66.
- Asoy, E.(2018). Toplumsal Cinsiyet Ayrımı Ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Oyun Teorisi Modeli: Cam Tavanın Kırıldığı Oyun Dengesi. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 89.
- Aydınalp, E. B. (2020). Varoluşçu özgürlük bağlamında kadın: Simone de Beauvoir ve ikinci cinsiyet. *Litera: Journal of Language, Literature and Culture Studies*, 30(2), 465-488.
- Balci, A. İ. (2017). *Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenimine devam eden öğrencilerin sendika ve sendikacılığa bakış açıları: Bölümler arası karşılaştırma* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Barkın, Ö. L. (1980). *Türkiye’de toprak meselesi*. Gözlem Yayınları.
- Bayat, İ. K. (2017). Kadınların iş-aile yaşamı çatışmasını engellemeye yönelik hukuki düzenlemeler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 7(2), 105-134.
- Baydar, O. (1998). Türkiye de Sendikacılık Hareketi. Frierich Ebert Stiftung (FES), İstanbul.
- Beken, H. (2015). Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi,4(9),156-179
- Beken, H.(2015). Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 4 (9), 157-178.
- Belet, N. (2019). Sendikal Bakış Açısıyla Sendikalı Kadın Çalışanların Kadın ve İşyeri Bağlamında Sorun Alanları. *İş ve Hayat Dergisi*, 5 (9), 36-62.
- Bilge, S. M. (2015). *Sultan, sipahiler, köylüler, iktisatçılar*. Kitabevi Yayınları.
- Birer, B. A. (2019). Kimlik-Mücadele İlişkisi: Feminist Kadınların Anlatılarında Ev İçi Emeğin Bölüşümü. *Kültür Ve İletişim*, 22(44), 10-31.

- Biricik, İ. (2016). “Devlet Ana” Romanının Sosyolojik Boyutları. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (Teke) Dergisi*, 5(3).
- Boratav, K. (2019). *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2009*. (24.Basım). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Connell, R.W. (2019). Toplumsal Cinsiyet Ve İktidar. (Çeviren Cem Soydemir). İstanbul: Ayrıntı.
- Cura, S. (2024) Cumhuriyetin Ekonomik İstikrar Sorunu. *Cumhuriyet Dönemi Devlet Maliyesi Celal Bayar Üniversitesi*,1 (1). 207-230.
- Çelik, A. (2019). Sembiyotik İlişkiler Ve Otoriter Korporatizm Kısacasında 2010’lu Yıllarda Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu Pazarlık Ve Grev Eğilimleri. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(15), 39-69.
- Çımat, A., ve Daşkiran, F. (2014). İktisat, Türkiye’deki Eğitimi ve İktisadi Yenilik. *İktisadi Yenilik Dergisi*, 1(2), 1-17.
- Çiçek, Ö. Yiğit, B. (2016). Cam Tavan Sendromu Üzerinden Türkiye’deki Sendikalarda Kadın Yöneticilerin Durumlarının Değerlendirilmesi. *Atatürk İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5),1475-1494.
- Dağdeviren, T. (2020). Gramsci’nin Sivil Toplum Kavramına Bakışı. *İş ve Hayat*, 6(11), 156-167.
- Demir, İ. Ve Güner, T. A. (2021). Türkiye’de Yaşlı Emeğinin Prekaryalaşması. *Çalışma ve Toplum*, 3(70), 2055-2074.
- DİSK(2019), *DİSKAR sendikalaşma araştırması, Türkiye’de sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi kapsamı ve grevler (2013-2019)*, İstanbul.
- Duman, B. (2020). 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(1), 1-17.7
- Ecevit, Y. ve Bayrakçeken Tüzel, G. (2019). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi İçin El Kitabı (1.Basım). Ankara: Nika Yayınevi
- EREŞ, G. ÖZTÜRK, M.(2020). Kadınların Sendikalarda Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 71-88.
- ETUC (4 Ekim 2017), Cinsiyet Eşitliği Eylem Programı, <https://www.etuc>.
- Galioğlu, A. (2025). Toplumsal cinsiyet teorileri bağlamında direniş unsuru olarak müzik: Mahsa Amini örnek olayı. *Online Journal of Music Sciences*, 10(2), 190-205.

- Gazi, M. A. (2024). Kız Kardeşler" Filminde Toplumsal Cinsiyet Ve Patriyarkal Yapılar: Derinlemesine Bir Sosyolojik Analiz. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 12(41), 155-179.
- Goffman E. (2019). *Damga Örselenmiş Kimliğin İdare Edilişi Üzerine Notlar*. (Çevirenler: Ş. Geniş ve Ağırnaslı). Ankara: Heretik Yayıncılık.
- Gülmez, M. (1985). *Tanzimat'tan sonra işçi örgütlenmesi ve çalışma koşulları 1839-1919*. Murat Belge (Editör). Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi. İletişim Yayınları.
- Güvendi, M. A. (2019). Prekarya Tartışmaları Kavram, Tanım ve Durum. *İnsan ve Toplum*, 9(4), 133-150.
- Güzel, Ş. (1985). *Tanzimat'tan Cumhuriyet'e işçi hareketi ve grevler*. Murat Belge (Editör). Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi. İletişim Yayınları.
- Işık, E. (2023). Genel Sistem Teorisinden Aile Sistemleri Teorisine: Aile Çalışmalarında Sistem Kuramı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 10(2), 701-716.
- Işık,K. (2025). Sendikalaşma Pratiklerinde Toplumsal Cinsiyet: Düzce İli. *Erzurum 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi*. Erzurum: Academy Global Conferences& Journals,573-587
- Işıklı, A. (1995). *Sendikacılık ve Siyaset Cilt 1*(1.Basım). Ankara: Öteki Yayınevi
- Işıklı, A. (1995). *Sendikacılık ve Siyaset Cilt 2*(1.Basım). Ankara: Öteki Yayınevi
- Karabulut, M. (2009). Devlet Ana Romanı Üzerine Bir İnceleme. *Erdem*, (53), 115-128.
- Karaman, M. H. (2010). Karar İncelemesi: 4857 sayılı İş Kanunu m. 13. Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasağı, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin ve Hafta Tatili. *Çalışma ve Toplum*, 2, 269-300.
- Kart, E., & Öngör, H. (2023). Çalışan Kadın Yoksullar Ve Yoksulluğuna Dair. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 12-29.
- Kavas, Ç. Develi, A. (2020). Türkiye'de Geçici Koruma Kapsamındaki Yabancıların Kayıt Dışı İstihdam Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 4-23.
- Kaya, S. (2022). Baba Otoritesi/Bir Aile Sosyolojisi Denemesi Kitap Değerlendirmesi. *SAÜ Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 90-97.
- Kaymaz, İ. Ş. (2010). Çağdaş uygarlığın mihenk taşı: Türkiye'de kadının toplumsal konumu. *Atatürk Yolu Dergisi*, 12(46), 333-366.
- Kazak, İ. (1992). İşçi sendikalarının tarihi gelişimi (İngiltere örneği). In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 37-38, pp. 63-81). Istanbul University.

- Kazak, İ. (1992). İşçi sendikalarının tarihi gelişimi (İngiltere örneği). In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 37-38, pp. 63-81). Istanbul University.
- Keyder, Ç. (2017). *Türkiye'de Devlet Ve Sınıflar*. (21. Basım). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kırpık, C. (2004). *Osmanlı Devleti'nde işçiler ve işçi hareketleri (1876- 1914)* [Doktora Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Koç, M., ve Görücü, İ. (2011). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları. *Çalışma ve Toplum*, 1(28), 149-178.
- Koç, Y. (1998). Sendikacılık Tarihi, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ankara, (1).1-23.
- Koç, Y. (2003). *Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık tarihi*. Kaynak Yayınları.
- Koç, Y. (2003). Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi (2. Basım). İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Kopuk,B. Taşoğulları, G. (2019). Çalışma Yaşamında Kadın ve Sendika İlişkisi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1),75-90.
- Koray, M. (2007). Sosyal Politikanın Anlamı Ve İşlevini Tartışmak. *Çalışma Ve Toplum*, 4(15), 19-56.
- Mahiroğulları, A. (2004). Küreselleşmenin Türk çalışma hayatına etkileri. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 49). Istanbul University.
- Marx, K. (1999). Ücretli Emek ve Sermaye Ücret, Fiyat ve Kar. (Çevirenler: İsmail Yarkın, M.A. İnci). İstanbul: İnter
- Merry E. Wiesner-Hanks. (2020). Tarihte Toplumsal Cinsiyet Küresel Bakış Açıları. (Çeviren: Meral Çıyan Şenerdi). İstanbul:Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
- Oğuz, Ş. (2011). Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma/Yaşama: Proletaryadan" Prekarya" ya mı?. *Mülkiye Dergisi*, 35(271), 7-24.
- Ökten, Ş. (2012). Ataerkillik ve kadın: Toplumsal cinsiyet bağlamında bir değerlendirme. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 6(13), 49-66.
- Özdemir, H., Ve Aydemir, D. (2019). Ekolojik Yaklaşımlı Feminizm/Ekofeminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihi Süreci Ve Türleri. *Akdeniz Kadın Çalışmaları Ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 2(2), 261-278.
- Özkeraz, A. ve Talu, N. (2008). Sendikaların doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 108-126.
- Özüdoğru, B. (2018). Beyaz Feminizm Ve Öteki Kadınlar. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 304-319.

- Palaz, S. (2010). Düzgün İş (Decent Work) Kavramı Ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (50), 479-505.
- Ritzer, G. Ve Stepnisky, J (2018). *Sosyoloji Kuramları*. (Çeviren: Himmet Hülür). Ankara: De Ki Basım Yayın
- Selamoğlu, A. (2004). Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*,2(2),39-54.
- Sencer, O. (1969). *Türkiye’de işçi sınıfı doğuşu ve yapısı*. Habora Kitapevi Yayınları.
- Serter, O. (2024). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Uluslararası Sendikal Örgütlerin Analizi. *Turkish Management Review*.3(2),67-88.
- Smith P. ve Riley A. (2021). *Kültürel Kurama Giriş*. (Çevirenler: Selime Güzelsarı ve İbrahim Gündoğdu).Ankara: Dipnot Yayınları
- Standing, G. (2020). Prekarya Yeni Sınıf Tehlikesi. (Çeviren Ergin Bulut). İstanbul: İletişim.
- Şahan, B. ve Akbaş, T. (2018). Kültürel olarak farklı ailelerle psikolojik danışma ve Türk aile yapısında kültürün rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (46), 217-239.
- Şahin, N. (2018). Ülke Karşılaştırmaları Işığında Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisinin Değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 115-143.
- Taş, G. (2016). Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri Ve Dönüşümleri. *Akademik Hassasiyetler*, 3(5).
- Terzioğlu, A., ve Aksöz, F. (2022). Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı ve Türk iş hukukunda kadınları korumaya yönelik düzenlemeler. *Çalışma ve Toplum*, 1(72), 267-298.
- Tokgöz, G. (1998). Sendikaların Eğitim ve Programları ve Kadın Çalışanlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*,53(1), 1-19
- Tokgöz, G. Sayılan F. (1997). Sendikaların Eğitim Programları Ve Kadın Çalışanlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 53(01),297-306.
- Toksöz, G. (1994). Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(3), 443.
- Tokgöz, G. (1994). Kadın Çalışanlar Sendikal Katılım. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(3),1-18
- Toprak, Z. (2016). Modernite ve Türkiye’de işçi sınıfının doğuşu. *Toplumsal Tarih*. 275, 50- 53.

- TÜRK-İŞ 17. Çalışma Raporu. 1993-19995, DISK Pozitif Ayrımcılık: Sendikalar İçin Politikalar ve Ana hatlar, 1995.
- Uluç, A. V. (2014). Liberal-muhafazakar siyaset ve Turgut Özal'ın siyasi düşüncesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 107-140.
- Urhan, B. (2014). Sendikasız Kadınlar, Kadınsız Sendikalar: Sendika-Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı.
- Urhan, B. (2015). Sendika İçerik Demokrasi ve Sendika İçerik Kadın Örgütlenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (69), 29-58.
- Urhan, B. (2015). Sendika İçerik Demokrasi ve Sendika İçerik Kadın Örgütlenmesi. *Journal of Social Policy Conferances*, 69,29-58
- Urhan, B. (2015). Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümünün İşçi Sendikalarındaki İzdüşümleri. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 15(56), 22-29.
- Ursalıoğlu, Z. (2003). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama* (7. Basım). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Wallace, R. Ve Wolf, A. (2018). *Çağdaş Sosyoloji Kuramları*.(Çevirenler: Leyla Elburuz ve M. Rami Ayas). Ankara:Doğu Batı Yayınları
- Weber, M. (2023). Ekonomi ve Toplum 1. Cilt. (Çeviren: Latif Boyacı). İstanbul: Runik.
- Yeldan, E. (2016). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi*. (18. Basım). İstanbul: İletişim Yayınları, 20-23.
- Yıldırım, S. (2021). Ayrımcılık Temelli Dışlanma: Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadınlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), 321-346.
- Yıldız, K. (2018). Türkiye Ekonomisinin Yapısal Dönüşüm Süreci Ve Bu Sürecin Doğurduğu İşgücü Piyasası Uyumsuzluğu Sorunu. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 204-220.
- Yıldız, K. (2024). Sendikaların gözünden sendikal sorunlar ve olası çözümler. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 13(36), 167–200.
- Yılmaz, P. Ü. (2010). Canan Şenol’un Yapıtlarından Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Okuması. *Yedi*, (4), 125-136.
- Yorgun, S. (2013). Sosyal politika açısından 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu. *Çalışma ve Toplum*, 4(39), 357-380.
- Yörük, A. (2009). Feminizmler. *Sosyoloji Notları*, 7(1), 63-85.
- Zürcher, E. (2017). *Modernleşen Türkiye’nin Tarihi* (4.baskı). İstanbul: İletişim.

İnternet Kaynakları

<http://disk.org.tr/> Erişim Tarihi:06.04.2025

<http://www.turkis.org.tr/> Erişim Tarihi:06.04.2025

<https://l24.im/kt1aP3>, Erişim Tarihi: 06.04.2025.

<https://l24.im/6yiEo>, Erişim Tarihi; 08.04.2025.

<https://l24.im/CUpF>, Erişim Tarihi: 16.05.2025

<https://l24.im/SxNG3>, Erişim Tarihi: 16.05.2025

<https://l24.im/TPkKh>, Erişim Tarihi: 3 Mart 2025, 15:48. Sitede yayınlanma tarihi: 4 Eylül 2020, Cuma, 12:19.

<https://www.hakis.org.tr/> Erişim Tarihi:06.04.2025

<https://www.oecd.org/> Erişim Tarihi:06.04.2025

<https://l24.im/lX3w> Erişim Tarihi: 21.05.2025

<https://l24.im/V7CoZG> Erişim Tarihi: 21.05.2025

<https://l24.im/XDxMgk> Erişim Tarihi: 21.05.2025

<https://l24.im/OYXeJT> Erişim Tarihi: 21.05.2025

<https://l24.im/PaQvt> Erişim Tarihi: 10.09.2025

<https://l24.im/JMYBK> Erişim Tarihi: 15.09.2025

<https://l24.im/628w> Erişim Tarihi: 21.05.2025

<https://l24.im/YorI3> Erişim Tarihi: 08.04.2025

<https://sendikadata.com/> Erişim Tarihi: 08.04.2025

<https://l24.im/WVrg> Erişim Tarihi: 21.05.2025

<https://l24.im/ym5Odhp> Erişim Tarihi: 21.05.2025

<duzcetso.org.tr>. Erişim Tarihi: 10.06.2025

<duzcetso.org.tr> Erişim Tarihi: 10.06.2025

<academia.edu+1duzceosb.org.tr+1> Erişim Tarihi: 10.06.2025

<duzcetso.org.tr+1hursozgazetesi.com+1> Erişim Tarihi: 10.06.2025

hursozgazetesi.com+1gezir.blogspot.com+1 Erişim Tarihi: 10.06.2025

hursozgazetesi.com+1gezir.blogspot.com+1 Erişim Tarihi: 10.06.2025

duzcetso.org.tr+1duzcetso.org.tr+1 Erişim Tarihi: 10.06.2025

duzcetso.org.tr+3duzce.bel.tr+3duzce.bel.tr+3 Erişim Tarihi: 10.06.2025

<https://l24.im/o9MY7> Erişim Tarihi: 14.06.2025

<https://www.nisanyansozluk.com> Erişim Tarihi: 14.06.2025

<https://l24.im/fzFsTYC> Erişim Tarihi: 14.06.2025

<https://l24.im/nN7dHt6> Erişim Tarihi: 14.06.2025

<https://l24.im/KSZLV> Erişim Tarihi: 14.06.2025

<https://www.kisa.link/lswnf> Erişim Tarihi: 15.06.2025

<https://www.kisa.link/njrti> Erişim Tarihi: 05.06.2025

<https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 10.09.2025

<https://www.etimolojiturkce.com/kelime/iktisat> Erişim Tarihi: 01.09.2025

<https://l24.im/RQq74uY> Erişim Tarihi: 15.09.2025

<https://l24.im/I1Vs0Y5> Erişim Tarihi: 15.09.2025

<https://l24.im/Sg9R> Erişim Tarihi: 15.09.2025

<https://l24.im/26r0J> Erişim Tarihi: 15.09.2025

www.disk.org.tr. E.T. 06/04/2025

<https://l24.im/Iym5Odhp>. E.T.10/05/2025

<https://l24.im/Iyms5Odhps>.E.T. 11/04/2025

<https://l24imIym5Ohpd>. E.T. 06/04/2025

<https://stats.oecd.org/>. E.T. 15/04/2025

<https://www.csgeb.gov.tr>. E.T.06/04/2025

<https://data.tuik.gov.tr>. E.T.11/04/2025

EK

Ek:1 Görüşme Soruları

- 1.Ad- Soyad:
- 2.Cinsiyet:
- 3.Yaş:
- 4.Eğitim durumu / Bölümü:
- 5.Medeni Hal:
- 6.Kaç yıldır çalışıyorsunuz?
- 7.Kaç yıldır sendikada çalışıyorsunuz? Göreviniz (konumu statü? nedir?
- 8.Burada, Düzce ilinde ki sendika şubesinde kaç kadın/ erkek çalışan var?
- 9.Bulunduğunuz pozisyondan yükselmeyi düşünüyor musunuz, istiyor musunuz ?
sizce önünüzde engel var mı? Varsa ne gibi engeller var? Yüksek bir pozisyondaydı nasıl yükseldi?
10. Benzer pozisyon veya işi yapan erkek çalışanlar ile eşit ücret alıyor musunuz?
Sosyal haklarınızdan ne ölçüde faydalanıyorsunuz? (izinler, sigorta).
11. Kadınlar iş yaşamında ne gibi problemler karşılaşıyor?
12. Bir kadın, erkek sendikaya üye olduktan ne gibi kazanımlar elde ediyor?
13. Sendikanın üyelerine vermiş olduğu eğitimler var mı?
14. Sendika içerisinde çalışan kişiler bahsettiğiniz bu haklardan faydalanabiliyor mu?
15. Sendikaya üye olan kadın çalışanlar hangi beklenti ve istekler doğrultusunda üye oluyorlar? Önceden sendikal hakları noktasında bilgileri var mı?
16. Eğer çalışmış olduğu işyeri sendikalı değilse ve kadın çalışan sendikaya üye olursa karşılaştığı zorluklar oluyor mu ya da ne gibi zorluklar oluyor?
17. Kadın çalışanlar sendikal örgütlenmeye ne derece katılıyorlar? Gelişen bir ortak bilinç var mı? Sendikaya katılmak onlarda hangi doğrultuda (ne gibi) fikir oluşturuyor?
18. Kadın çalışanlar sendika içerisinde yer almak istiyor mu? Görevli, temsilci olma eğilimleri var mı? Ya da ne ölçüde var?
19. Kadın çalışanlar sendikaların düzenlemiş olduğu organizasyonlara katılıyor mu?
Sizce hangi sebeple katılıyorlar?

20. Sendikanızın kadın üyeler ve sendika içerisindeki kadın çalışanlar noktasındaki tutumu nasıldır?
21. İş yaşamında ve sendikal üyelikler noktasından bakıldığında toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşın sendikaların geliştirmiş olduğu yasal haklar dışında uygulamaları var mı?
22. Kadınlar sendikalara üye olduktan problemlerinin azaldığına / çözüldüğüne / katkısı olduğuna dair bir inancı oluşuyor mu siz ne düşünüyorsunuz? (o güven bağını sendikalar ile kuruyor mu)

Ek:1.1 Ek Görüşme Soruları

23. İşçiler, sendikalara nasıl, nereden üye oluyorlar?
24. Sendikasız işyerlerinde sendikalı çalışanlar olabilir mi?
25. Sendikasız işyeri nasıl örgütleniyor?
26. Hangi durumlarda, nasıl greve çıkıyorsunuz?
27. Size göre erkek işi dediğiniz nedir?
28. Eşiniz ev içi sorumlulukları sizinle paylaşıyor mu?
29. Ev içi sorumluluklarınız var mı? Varsa nelerdir? Eve gittiğinizde neler yapıyorsunuz?
30. Bulunduğunuz fabrikayı örgütleme süreciniz nasıl ilerledi?
31. Sendikal eğitimler veriyor musunuz?
32. Verdiğiniz eğitimleri biraz daha açar mısınız? Mesela iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın- erkek eşitliği üzerine eğitimler veya çalışmalar yapıyor musunuz?
33. Şuanda hangi bölümde çalışıyorsunuz ve işinizi nasıl değerlendiriyorsunuz? (yükselme olanakları)
34. Sendika aracılığıyla verilen eğitimlerin faydalı olduğunu düşünüyor musunuz? Sizce gündelik hayatta ve iş yaşamında farkındalık oluşturuyor mu?
35. Kreş yardımını erkekler alıyor mu?

Ek:2 Bilgilendirme Formu

Sayın görüşmeci,

Sakarya Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nde Yüksek Lisans öğrencisiyim. "İSTİHDAM PİYASASINDA ÖRGÜTLENEN KADINLAR:DÜZCE İLİ" başlıklı bir araştırma yürütüyorum.

Bu araştırma Düzce ili sınırları içerisinde bulunan, sendikalarda görev yapmakta olan kadınlarla gerçekleştirilmektedir. Araştırma, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine bağlı olarak sendikal yapı içerisindeki kadın görüşleri ve deneyimlerini incelemeyi hedeflemektedir. Araştırma, sendikal yapının kadınlar noktasındaki hassasiyetleri, farkındalıkları, kadın temsil oranları ayrıca kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları problemler üzerinde durmaktadır.

Bu konuda yapılan araştırma; ihtiyaçları anlamak ve mevcut literatürü geliştirmek açısından önem arz etmektedir.

Bu belgeyi elden veya mail yoluyla hakkında bilgi vermeyi ve aşağıda yer alan imzalı beyanınızı almayı istiyorum.

Eğer herhangi bir sorunuz veya endişeniz olursa lütfen beni aramaktan çekinmeyiniz.

Zaman ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Kevser IŞIK

Sakarya Üniversitesi

Ek:3 Rıza Beyanı

Kevser Işık'ın “İSTİHDAM PİYASASINDA ÖRGÜTLENEN KADINLAR:DÜZCE İLİ” başlıklı araştırmasına konuyu bilerek katıldığımı beyan ediyorum.

Aynı zamanda bu katılımın tamamen gönüllü olduğunu, eğer ihtiyaç duyarsam söyleşiyi durdurabileceğimi ya da daha ileri bir tarihe erteleyebileceğimi biliyorum. Araştırmanın herhangi bir aşamasında rızamı geri çekebilirim. Eğer rızamı geri çekersem, hali hazırda kaydedilmiş herhangi bir söyleşi malzemesi imha edilecek ve veri analizinde kullanılmayacaktır.

Yukarıda belirtilen tüm hususları ben,

....., verdiğim tüm bilginin istek dahilinde titizlikle gizli tutulacağına, ayrıca yine istek dahilinde isminin herhangi bir yerde kullanılmayacağına ve araştırma verilerinin isimsiz olarak kullanılacağına güvenerek Kevser Işık'a söyleşi vermeyi kabul ediyorum.

İMZA

TARİH

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Kevser IŞIK	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Düzce Üniversitesi
Fakülte	Fen Edebiyat Fakültesi
Bölümü	Sosyoloji
Makale ve Bildiriler	
1. Işık,K. (2025). Sendikalaşma Pratiklerinde Toplumsal Cinsiyet: Düzce İli. <i>Erzurum 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi</i>. Erzurum: Academy Global Conferences& Journals,573-587	