

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ



TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN SENDİKAL
ÖRGÜTLENMESİ: ÇORLU ÖRNEĞİ


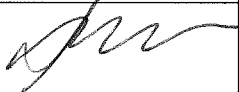

NİHAN PALA

TEZ DANIŞMANI
YRD. DOÇ. DR. M. ENGİN SANAL

EDİRNE
2012

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

NİHAN PALA tarafından hazırlanan **TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN SENDİKAL ÖRGÜTLENMESİ: ÇORLU ÖRNEĞİ** Konulu **YÜKSEK LİSANS** Tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 12.-13. maddeleri uyarınca **29.11.2012 Perşembe** günü saat **13:30**'da yapılmış olup, tezin * *Kabul Edilmesine*
OYBİRLİĞİ/ÖYÇÖKLUĞÜ ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Yrd. Doç. Dr. Engin SANAL (Danışman)	<i>KABUL Edilmesine</i>	
Yrd. Doç. Dr. Aytül ÇOLAK	<i>Kabul Edilmesine</i>	
Yrd. Doç. Dr. Yasemin KOLDERE AKIN	<i>Kabul Edilmesine</i>	

* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine/Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	4631 50
İşlem Türü	İşlemede
Yazar Adı / Soyadı	Nihan Pala
Uyruğu / T.C.Kimlik No	T.C. 15440421988
Telefon / Cep Telefonu	
e-Posta	npala@medicana.com.tr
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	Tekstil Sektöründe Kadın İşgücünün Sendikal Örgütlenmesi:Çorlu Örneği
Tezin Tercümesi	The Trade Union Organization Of Female Labour In The Textile Industry: Çorlu Example
Konu Başlıkları	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Üniversite	Trakya Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bölüm	
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Bilim Dalı / Bölüm	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2012
Sayfa	171
Tez Danışmanları	Yrd. Doç. M.Engin Sanal
Dizin Terimleri	
Önerilen Dizin Terimleri	
Yayımlama İzni	<input type="checkbox"/> Tezimin yayımlanmasına izin veriyorum <input checked="" type="checkbox"/> Ertelemesini istiyorum [3 Yıl]

b. Tezimin Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi tarafından çoğaltılması veya yayımının 10.03.2016 tarihine kadar ertelenmesini talep ediyorum. Bu tarihten sonra tezimin, internet dahil olmak üzere her türlü ortamda çoğaltılması, ödünç verilmesi, dağıtımı ve yayımı için, tezimle ilgili fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere hiçbir ücret (royalty) talep etmeksizin izin verdiğimi beyan ederim.

NOT: (Erteleme süresi formun imzalandığı tarihten itibaren en fazla 3 (üç) yıldır.)

27.03.2013

İmza:.....

Tezin Adı: Tekstil Sektöründe Kadın İşgücünün Sendikal Örgütlenmesi: Çorlu Örneği

Hazırlayan: Nihan PALA

ÖZET

Tekstil ve hazır giyim, Türkiye imalat sanayisi içinde Osmanlı Devletinden günümüze pazar büyüklüğü ve yarattığı istihdam açısından önemli sektörlerdir. Taşeron(alt- işveren) uygulamasına ve kayıt dışılığa sıklıkla rastlanan sektörde, kadın işgücünün yoğun olarak istihdam edildiği görülmektedir. Bu durum tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren sendikalarda kadın işgücünün temsilinin ve tekstil işkolunda faaliyet gösteren sendikaların kadın üyelere yönelik uygulamalarının önemini arttırmaktadır.

Araştırmamızın amacı, Türkiye’ de tekstil sektöründe çalışan kadın işgücünün istihdam şartları ile bu sektörde kadınların sendikal örgütlenmelerinin ve sendikal örgütlenme ile ilgili tutumlarının incelenmesidir.

Bu amaçla, sendikal örgütlenmenin doğuşu, kadının toplumsal yeri, tekstil sektörü ve kadın emeğinin sendikal örgütlenmesi konuları literatür taraması yöntemi ile kronolojik sıra dikkate alınarak incelenmiş ve Tekirdağ ilinin tekstil işletmelerinin yoğun olarak konumlandığı Çorlu İlçesinde alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Yapılan anket sonuçlarının değerlendirilmesi neticesinde katılımcıların sendikaya ve sendika yöneticilerine güvenlerinin yüksek olduğu, kadınların sendikal örgütlenmeye katılımlarını yeterli düzeyde buldukları ve sendikacılığı erkek işi olarak görmedikleri saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal cinsiyet, Sendikal Örgütlenme, İstihdam, Çorlu, Tekstil Sektörü, Kadın İşgücü

Name of Thesis: Unionization of female labour in textile sector: Example; Çorlu

Prepared by : Nihan PALA

ABSTRACT

Textile and ready-made clothing have been important sectors in the way of employing and market size in Turkey manufacturing industry from Ottoman times up to present. It is observed that female workers are employed intensively in this sector which often falls with subcontractor and informality. This situation raises the importance of the representation of female labour in unions which is textile and ready-made clothing sector and implementation to female labours of unions which is active in textile.

The purpose of the survey is to find out employment conditions of female workers in the textile sector in Turkey, unionization of female workers and their attitudes towards unionization.

To this end; origin of unionization, social situation of women, textile sector and unionization of female workers are researched with literature search in chronological order. Field research has been carried out in Çorlu where textile factories are mostly located in Tekirdağ province. At a result, it is stated that participators have high confidence levels towards unions, union managers and they find sufficient participation of female workers to unions and unionizm is not only for men.

Keywords: Gender, Unionization, Employment, Çorlu, Textile Sector, Female Labour

ÖNSÖZ

Dünya’ da ve Türkiye’ de işgücü piyasasında kadın istihdamını arttırmaya yönelik politikalar izlenmektedir. Sanayi devrimi ile ortaya çıkan ücretli emek içinde kadınların oranının erkeklere göre düşük kalmasının nedenleri; toplumsal cinsiyet algısının yol açtığı “ kadının yeri evidir. “ değer yargısı ile kadınların eğitim ve iş olanaklarından erkeklerle aynı düzeyde faydalanamaması sonucu düşük vasıf gerektiren ve kayıt dışı işlerde istihdam edilmesidir.

Kadın istihdamının yoğun olduğu imalat sektörlerine bakıldığında tekstil ve gıda öne çıkmaktadır. Araştırmamızda kadın çalışanların örgütlenme ve istihdam sorunu ile ilgili incelemelerde bulunularak tekstil sektöründe kadın işgücünün sendikal örgütlenmesi ve çalışma şartlarına ilişkin tutumları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmam boyunca benimle aynı heyecanı paylaşan, değerli bilgileri, yardımları ve rehberliği ile hep destek olan danışman hocam Yrd. Doç. Dr. M. Engin Sanal’ a, alan araştırmam süresince istatistik bilgisini ve zamanını benden esirgemeyen değerli hocam Yrd. Doç.Dr.Yasemin Koldere Akın’ a, anket çalışmama yardım ve katkılarından dolayı Öziplik İş Sendikası Genel Sekreteri Rafi Ay’ a, eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi destekleri ile yanımda olan, evlatları olmaktan her zaman gurur duyduğum babam Fehmi Cüneyt Pala ve annem İknur Pala’ ya ve varlığı ile hep mutluluk duyduğum tez çalışmam boyunca desteğini daima hissettiğim kardeşim Sercan Pala’ ya çok teşekkür ederim.

Yaşar Seyman’ ın deyimi ile “ iki işverenli ve dört vardiyalı” olarak çalışmalarına rağmen vakit ayırarak anket çalışmama katkı sağlayan, tezimin konusunu, amacını, önemini ve yazılma sebebini oluşturan tüm kadın emekçilere teşekkürü borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1. DÜNYADA VE TÜRKİYE’ DE SENDİKAL ÖRGÜTLENME	3
1.1. Sendikal Örgütlenmenin Doğuşu.....	3
1.1.1. İngiliz Sanayi Devrimi.....	3
1.1.1.1. Sanayi Devrimi’nin Birinci Evresi: 1780- 1840.....	7
1.1.1.2. Sanayi Devriminin İkinci Evresi: 1840- 1895.....	11
1.1.1.3. Sanayi Devriminin Üçüncü Evresi: 1895- 1914	12
1.1.2. İngiliz İşçi Sınıfı ve Sendikal Örgütlenmenin Ortaya Çıkışı	14
1.1.3. Çeşitli Ülkelerde İşçi Sınıfı ve Sendikal Örgütlenme	17
1.1.3.1. Fransa’da Sendikal Örgütlenme.....	18
1.1.3.2. Amerika Birleşik Devletleri’nde Sendikal Örgütlenme	18
1.1.3.3. İtalya’da Sendikal Örgütlenme	20
1.1.3.4. Rusya’da Sendikal Örgütlenme.....	20
1.2. Uluslararası Çalışma Örgütünün Kuruluşu	21
1.3. Osmanlı Devleti’nde Çalışma İlişkileri ve Örgütlü Emek	22
Osmanlı Devleti’nde örgütlü emek kavramını açıklayabilmek amacıyla önce Devletin genel ekonomik yapısına değinmekte fayda bulunmaktadır. Bu bağlamda Osmanlı Devleti’nde çalışma ilişkilerinin hangi yönde geliştiğini saptamak da mümkün olacaktır.	22
1.3.1. Osmanlı Devleti’nin Genel Ekonomik Yapısı.....	22
1.3.1.1. Osmanlı Devleti’nde Tarıma Dayalı Üretim	24
1.3.1.2. Osmanlı Devleti’nde Tarım Dışı Sektörler	24
1.3.2. Osmanlı Devleti’nde Çalışma İlişkileri.....	26
1.3.2.1. Loncalar ve Ahilik.....	26
1.3.2.2. Osmanlı Devleti İşçi Sınıfının Doğuşu ve İlk İşçi Örgütleri	28
1.3.2.3. Osmanlı Devleti’ da Çalışma Hayatına İlişkin Hukusal Düzenlemeler	32
1.3.2.4. Osmanlı Devleti’nde Sosyal Güvenlik Uygulamaları	35
1.4. Türkiye Cumhuriyeti’nde Çalışma İlişkileri ve Sendikal Örgütlenme	36
1.4.1. Tek Partili Dönem’ de Türkiye Çalışma İlişkileri	36
1.4.2. Çok Partili Dönem’ de Türkiye Çalışma İlişkileri.....	43
1.4.3. 27 Mayıs 1960-12 Mart 1971 Dönemi’nde Türkiye Çalışma İlişkileri ...	47

1.4.4. 12 Mart 1971- 12 Eylül 1980 Dönemi' de Türkiye Çalışma İlişkileri....	50
1.4.5. 12 Eylül 1980' den Günümüze Türkiye Çalışma İlişkileri.....	52
İKİNCİ BÖLÜM	62
2. TÜRKİYE' DE TEKSTİL SEKTÖRÜ VE TEKSTİL SEKTÖRÜNDE SENDİKAL ÖRGÜTLENME	62
2.1. OSMANLI DEVLETİ'NDE TEKSTİL	62
2.2. Türkiye' de Tekstil Sektörü ve Avrupa Birliği	65
2.2.1. Türk Tekstil Sektörü	65
2.2.2. Avrupa Birliği ve Türk Tekstil Sektörü	70
2.3. Türkiye' de Tekstil İşçileri Sendikaları ve Uluslar arası Tekstil İşçileri Örgütleri.....	72
2.3.1. Türkiye Tekstil İşçileri Sendikaları	72
2.3.1.1. Ankara Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası (Teksif)..	73
2.3.1.2. Tekstil ve Örne Sanayi İşçi Sendikaları Federasyonu (Teksif Federasyonu)	73
2.3.1.3. Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası (Teksif) .	74
2.3.1.4. Gaziantep Tekstil İşçileri Sendikası(Tekstil)	75
2.3.1.5. Tekstil İşçileri Sendikası(Tekstil)	76
2.3.1.6. Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası	77
2.3.1.7. Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası	77
2.3.1.8. Öz İplik-İş Tüm Dokuma, İplik, Trikotaj ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası.....	78
2.3.2. Uluslararası Tekstil İşçileri Örgütleri	78
2.3.2.1. Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu.....	78
2.3.2.2. Avrupa Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Sendikaları Federasyonu....	79
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	80
3. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI VE TÜRKİYE'DE KADININ SOSYO EKONOMİK YERİ.....	80
3. 1.Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Etkileri	80
3.2.Türkiye'de Kadının Toplumsal Yeri	81
3.2.1. Osmanlı Devleti'nde Kadının Toplumsal Yeri.....	82
3.2.2.Türkiye Cumhuriyeti'nde Kadının Toplumsal Yeri	87
3.3. Türkiye'de Cumhuriyet Sonrası Kadın İstihdamı	91
3.3.1.Türkiye'de Sektörler İtibari İle Kadın İstihdamı.....	96
3.3.2. Türkiye'de Ev Eksenli Çalışma	97
3.3.3. Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatına Katılımı Önündeki Engeller	100
3.3.4. Türkiye'de Devletin Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Girişimleri	104
3.3.5. ILO'nun Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politika ve Uygulamaları	105
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	107
4. DÜNYA' DA VE TÜRKİYE' DE KADIN İŞGÜCÜNÜN SENDİKAL ÖRGÜTLENMESİ	107

4.1. Dünya' da Sendikalı Kadın İşgücü	107
4.2. Dünya Emekçi Kadınlar Günü: 8 Mart.....	111
4.3. Türkiye' de Kadınların Sendikal Örgütlenmesi.....	112
4.3.1. Kadın İşgücünün Sendikalaşması Önündeki Engeller	112
4.3.2. Kadın Çalışanların Sendikal Örgütlenmeye İlgisizliğinin Nedenleri ...	114
4.3.3. Kadının Temsil Sorunu	117
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	120
5. TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN.....	120
SENDİKAL ÖRGÜTLENMESİ: ÇORLU ÖRNEĞİ	120
5.1. Araştırmanın Önemi, Kapsamı ve Amacı	120
5.1.1. Araştırmanın Önemi	120
5.1.2. Araştırmanın Kapsamı	122
5.1.3. Araştırmanın Amacı.....	124
5.2. Evren ve Örneklem	124
5.3. Verilerin Toplanması	125
5.4. Verilerin Yorumlanması.....	126
5.4.1. Güvenilirlik Ölçümü	126
5.4.2. Katılımcıları Demografik Özellikleri	128
5.4.2.1. Ankete Katılanların Cinsiyetleri	128
5.4.2.2. Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	128
5.4.2.3. Katılımcıların Medeni Durumları.....	129
5.4.2.4. Katılımcıların Çocuk Sayıları	129
5.4.2.5. Öğrenim Durumuna Göre Dağılım	130
5.4.2.6. Katılımcıların Toplam Çalışma Yılları	130
5.4.2.7. Evli Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumu	131
5.4.2.8. Aylık Aile Gelirine Göre Dağılım.....	131
5.4.2.9. Katılımcıların Sendikaya Toplam Üyelik Süreleri.....	132
5.4.2.10. Katılımcıların Başka Sendikalara Üyelik Durumu	133
5.4.2.11. Sendika Üyesi Aile Üyelerinin Dağılımı	133
5.4.2.12. Katılımcıların Görev Tanımları	134
5.4.3. Katılımcıların Sendikal Örgütlenmeye ve Tekstil Sektörüne İlişkin Görüşleri	134
5.4.3.1. Sendikaya Üye Olma Nedenleri	134
5.4.3.2. Sendikaya Yönelik Tutumları	136
5.4.3.3. Tekstil Sektörüne ve Çalışma Koşullarına İlişkin Düşünceleri	138
5.4.3.4. Sendikalara ve Sendika Temsilcilerine Olan Güven	139
5.4.3.5. Sendikalarda Kadın Temsiline İlişkin Düşünceleri ve Sendika Üyesi Olmalarında Sosyal Çevrelerinin Etkisi	140
SONUÇ	143
KAYNAKÇA.....	149
EK. 1. ANKET FORMU	157

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 - Cinsiyete Göre Nüfus (6+ Yaş) 2011 Türkiye Okuma- Yazma Durumu ...	90
Tablo 2 - 2011- 2012 İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus İçinde Ev Kadınlarının Oranı	92
Tablo 3 - Medeni Duruma Göre İşgücüne Katılım (2006).....	94
Tablo 4 - ILO verilerine Göre Dünya Ölçeğinde Korumasız İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Dayalı Oranları	95
Tablo 5 - Çeşitli Ülkelerin Saatlik Ortalama Tekstil İşgücü Maliyetleri.....	121
Tablo 6 - Türkiye' de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı.....	122
Tablo 7 - Tekirdağ ilinde Tekstil İmalatı Yapan Sanayi Tesislerinin İlçelere Göre Dağılımı	123
Tablo 8 - Tekirdağ İlindeki Sanayi Tesislerinin Sektörlere Göre Dağılımı 2010	123
Tablo 9 - Teksif ve Öz İplik İş Sendikaları Çorlu ilçesi Üye Sayıları	124
Tablo 10 - Cronbach Alfa Testi Sonucu Araştırmanın Güvenlik Katsayısı	127
Tablo 11 - Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	128
Tablo 12 - Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	129
Tablo 13 - Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısı	129
Tablo 14 - Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımları	130
Tablo 15 - Katılımcıların Toplam Çalışma Yılları	131
Tablo 16 - Evli Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumu	131
Tablo 17 - Katılımcıların Aylık Aile Gelirlerine Göre Dağılımları	132
Tablo 18 - Katılımcıların Sendikaya Üye Oldukları Süreye Göre Dağılımları	132
Tablo 19 - Katılımcıların Başka Sendikaya Üyelik Durumu	133
Tablo 20 - Katılımcıların Sendika Üyesi Aile Fertlerine İlişkin Veriler.....	134
Tablo 21 - Katılımcıların Sendikaya Üye Olma Nedenleri.....	136
Tablo 22 - Katılımcıların Sendikaya Yönelik Tutumları	137
Tablo 23 - Katılımcıların Tekstil Sektörüne ve Çalışma Koşullarına İlişkin Düşünceleri.....	138
Tablo 24 - Katılımcıların Sendikalara ve Sendika Temsilcilerine Olan Güveni.....	140
Tablo 25 - Katılımcıların Sendikalarda Kadın Temsiline İlişkin Düşünceleri ve Sendika Üyesi Olmalarında Sosyal Çevrelerinin Etkisi.....	141

KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

ANAP: Anavatan Partisi

BM: Birleşmiş Milletler

CHF: Cumhuriyet Halk Fırkası

CHP: Cumhuriyet Halk Partisi

DEİ: Devlet İstatistik Enstitüsü

DİSK: Devrimci İşçi Sendikalar Konferasyonu

DP: Demokrat Parti

DYP: Doğru Yol Partisi

EMCEF: Avrupa Maden, Kimya ve Enerji İşçileri Federasyonu

EMF: Avrupa Metal İşçileri Federasyonu

ETUC: Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ETUFTLC: Avrupa Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Sendikaları Federasyonu

HAK- İŞ: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ICEM: Uluslar arası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu

ICFTU: Uluslar arası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ILO: Uluslar arası Çalışma Örgütü- International Labour Organization

IMF: Uluslar arası Metal İşçileri Federasyonu

ITGLWF: Uluslar arası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KESK: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

MEMUR- SEN: Memur Sendikaları Konfederasyonu

METAL- İŞ: Türk Metal Sendikası

MHP: Milliyetçi Hareket Partisi

MİSK: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu

OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı

ÖZ İPLİK- İŞ: Dokuma, İplik, Trikotaj ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası

PROF. DR.: Profesör Doktor

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

TCK: Türk Ceza Kanunu

TEKSİF: Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası

TEKSTİL: Tekstil İşçileri Sendikası

TES- İŞ: Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası

TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TÜRK- İŞ: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

YHK: Yüksek Hakem Kurulu

YRD. DOÇ. DR.: Yardımcı Doçent Doktor

GİRİŞ

“ Tekstil Sektöründe Kadın İşgücünün Sendikal Örgütlenmesi: Çorlu Örneği” adlı tez çalışmasının amacı, kadın istihdamının yoğun olduğu tekstil işkolunda sendikalı kadın işgücünün sendikalara ve sektöre bakış açısına ilişkin çıkarımlar da bulunmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, Dünya’ da ve Türkiye’ de örgütlü emeğin ortaya çıkışı İngiliz Sanayi Devriminden günümüze literatür taraması yapılarak tümünden gelim yöntemi ile açıklanacaktır. Osmanlı Devleti’nden günümüze ilk işçi örgütleri ve çalışma hayatına ilişkin hukuksal düzenlemeler dönemsel ayrımlar yapılarak aktarılacaktır.

İkinci bölüm, Türkiye’ de tekstil sektörü ve tekstil sektöründe sendikal örgütlenmeyi kapsamaktadır. Türk tekstil sektörünün istihdamda ve ülke ekonomisindeki yeri Osmanlı Devleti’nden başlanarak incelenecektir. İthalat ve ihracatta tekstil sektörüne ilişkin ekonomik verilerin analizine yer verilecektir. Tekstil işkolunda Türkiye’ de kurulan sendikaların ve Dünya’ da tekstil işkolunda kurulmuş federasyon ve konfederasyon düzeyindeki örgütlenmelerin tarihsel gelişimleri açıklanacaktır.

Araştırmamızın üçüncü bölümü, Türkiye’ de kadının toplumsal yeri ile ilgilidir. Bu bölümde Türkiye’ de kadının siyasi, sosyal ve ekonomik hayattaki konumu Osmanlı Devleti’nden günümüze olan süreç içinde değerlendirilecektir. Kadının istihdamdaki yerine, toplumsal cinsiyet kavramının kadın istihdamı üzerindeki etkisine ve sektörel açıdan kadın istihdamının yapısına yer verilecektir.

Dördüncü bölüm, Dünya’ da ve Türkiye’ de kadın işgücünün sendikal örgütlenmesine ilişkin değerlendirmeleri içermektedir. Kadın çalışanların sendikal örgütlenmesi önündeki engeller ve kadınların sendikal örgütlenmeye ilgisizliği konuları değerlendirilecektir.

Araştırmanın son bölümü olan beşinci bölümde, tekstil sektöründe kadın işgücünün sendikal örgütlenmesi, tekstil işletmelerinin yoğun olarak konumlandığı Tekirdağ ilinin orlu ilçesinde sendikalı kadın işgücü örneğinde gerçekleştirilecek olan anket çalışması ile analiz edilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. DÜNYADA VE TÜRKİYE' DE SENDİKAL ÖRGÜTLENME

1.1. Sendikal Örgütlenmenin Doğuşu

Sendikal örgütlenmenin farklı toplumlarda, o toplumun kendine özgü koşullarına bağlı olarak geliştiği görülmektedir. Dünyada işçi sınıfının ortaya çıkışı Sanayi Devrimine rastlamaktadır. Bu nedenle örgütlü emeğin doğuşunu hazırlayan faktörleri değerlendirmek öncelikle İngiliz Sanayi Devrimini irdelemekle mümkün olabilir. Bu bölümde genel olarak Avrupa'da ve Türkiye özelinde sendikal örgütlenmenin gelişimi tarihsel dönemler halinde açıklanacaktır.

1.1.1.İngiliz Sanayi Devrimi

Sendikacılık, ücretlilik düzeninin doğuşuyla birlikte ortaya çıkmıştır. Ücretlilik düzeninin temelinde yatan sanayi devrimi ve kapitalizm, ilk defa İngiltere' de varlık kazandığı için sendikacılığın beşiği de bu ülke olmuştur. ¹ Sanayi devrimi, çok kişinin elle, el gücüne dayanan aletlerle az sayıda ortaya çıkardığı mamulleri, ya da mahsulleri, az kişinin makine kullanarak ortaya koyması ve el ustalığının çok geride ve pek az önemli kalmasıdır. ² Sanayi Devriminin üç temel özelliğini şu şekilde sıralamak mümkündür:

1. İnsan beceri ve çabalarının yerini makinelerin alması
2. Hayvansal kaynakların yerini cansız kaynakların alması
3. Bitkisel ve hayvansal maddelerin yerini yeni ve daha bol hammaddelerin alması³

¹ Alpaslan Işıklı, "Gerçek Örgütlenme Sendikacılık" , İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 2003, s. 17

² Kemal Sülker, "Dünya' da ve Türkiye' de İşçi Sınıfının Doğuşu" , Memet Yayınları, İstanbul, 1998, s. 10

³ Claude Jessua, " Kapitalizm" , Dost Yayınları, Ankara, 2005, s. 31

Bu dönüşüm için “ devrim” terimi kullanılır çünkü kol emeğinin yerini makinenin alması, çağın toplumsal ve ekonomik ilişkilerinin evrimi üzerinde büyük bir etki ortaya çıkartmıştır. ⁴

Bu düşünceler ışığında sanayi devrimi, en basit şekilde, 18. y. y. ‘ in ikinci yarısı ile 19. y. y. ‘ in ilk yılları arasında imalat sanayisindeki bir seri teknik buluşun ekonomik ve toplumsal karakterlerde meydana getirdiği yapısal değişim süreci olarak tanımlanabilir. Sürecin ilk kez İngiltere’ de varlık kazanmasının nedenlerini siyasi, ekonomik, toplumsal koşulları ve coğrafi özellikleri göz önünde bulundurarak açıklamak gerekir.

Sanayi devrimi öncesinde İngiltere’ nin iç pazarına baktığımızda aile dışı mal ve hizmet alışverişinin yapıldığı ulusal bir pazarın bulunduğu görülür. Köleliğin tasfiye edilmiş olması ve köylü nüfusun toprak çevrilmeleri ile mülksüzleştirilmesi küçük girişimcinin ihtiyaç duyduğu kullanılabilir kol emeğinin ‘ kentleşmesini’ sağlamıştır. Toprak çevrilmeleri 1770’ ten sonra hız kazanan yoksul halkın meskenlerinin yıkılmasına, çok küçük toprak parçalarının sahibi olan yoksul köylülerin kendilerine verilen verimsiz topraklarda yaşayamaz duruma gelmesine neden olan ekilebilir toprakların otlaklara dönüştürülmesi harekettir. Toprak aristokrasisinin baskısı ile, özellikle Lord Towsend başta olmak üzere, büyük toprak sahipleri;bataklıkların kurutulması, demir saban, ırkların melezlenmesi ve ayıklanması, nöbetleşe ekim gibi modern tarım ve hayvancılık yöntemlerini uygulamaya koydular. ⁵ Bu gelişmeler uzun vadede sanayi devriminin aracı olan pamuklu dokuma sanayinin kurulmasına yol açarak yoksul halk için yeni geçim olanakları ortaya çıkardı. Ancak kısa vadede gıda maddelerinin arzının düşmesine ve topraktan uzaklaştırılanların ekonomik özlerinin zedelenmesine neden oldu. ⁶ Yün üretimini karlı bir iş olarak görerek toprak sahiplerinin ekilebilir alanları otlaklara dönüştürmelerini Tudor ve erken Stuart dönemi devlet adamları uyguladıkları politikalar ve çıkarttıkları yasalarla sosyal açıdan kabul edilebilir bir düzeyde tutmaya çalıştılar.

⁴ Kerov&Zubritski&Mitropolski, “ Kapitalist Toplum” , Sol Yayınları, Ankara, 1995, s. 48

⁵ Michel Beaud, “ Kapitalizmin Tarihi” Dost Yayınları, Ankara, 2003, s. 83

⁶ Karl Polanyi, “ Büyük Dönüşüm” İletişim Yayınları, İstanbul, 2006, s. 74

İngiltere' nin iç Pazar koşulları değerlendirilmeye devam edildiğinde kömür ve demir sanayisi için güçlü bir temel olduğu ve satış imkanı sağlandığı görülür. 1730' dan 1760' a kadar ki sürede demir üretimi %50 artmıştır. ⁷

16. y. y. ' dan itibaren sömürgecilikte kendi ekonomik ve politik gücünü yaratmış olan İngiltere sanayi devrimi sürecinde dış pazarını sömürgeler üzerinden yürütmüştür. ⁸ Amerika kıtasındaki eski bağımlı ekonomilerden, Asya' daki ticaret ve egemenlik noktalarından, Doğu Avrupa' nın iktisadi açıdan uzmanlaşmış bölgelerinden oluşan sömürgeler altın ve gümüş ile İngiltere ekonomisine bol miktarda sermaye artışı sağladılar. İngiltere' nin iktisadi dolaşım yapmasını sağlayan bu bağımlı ekonomiler dış talep artışı ile ülkenin ihracat sanayilerinde yoğun faaliyet göstermesine neden oldular. Bu durumun sonucunda 1709 yılında Yeni İngiliz Hindistan Şirketi, 1710 yılında İngiliz Güney Denizi Şirketi kuruldu.

İngiltere Devleti, tüccarlar ve imalatçılar için sistematik destek, yatırım malları sanayinin gelişmesi için teşvikler sağlarken dış politikasını sömürge ele geçirmek ve var olan sömürgeleri korumak üzerine kurarak sanayinin gelişmesinde itici güçlerden biri oldu. 1756' da, İngiliz parlamentosunun Kuzey Amerika sömürgelerinin hammadde makinelerini yapmasını yasaklayan yasayı çıkartması, 1765' te sömürgelerden adli davalar ve ticari sözleşmeler için damga resmi hakkı tesis eden yasanın çıkarılması aynı yılda ' Birliklerin İskanı Yasası' ile İngiliz birliklerinin Amerikan sömürgelerinin evlerinde barınma hakkına sahip olması, 1777' de sömürgelere giden kağıt, cam ve cam eşya, boya gibi İngiliz metalleri üzerindeki giriş hakkını arttıran yasanın kabulü hep bu amaca hizmet etmekteydi. Devletin tüm dış politikasını iktisadi hedeflere bağlı kılması sanayi devriminin ortaya çıkış nedenlerinden biri oldu. İngiliz donanması dünya çapında bir donanma gücü tekeli elde etti ve bunun sonucunda donanmanın ihtiyaçları teknolojik gelişmeye ve özellikle demir sanayisinin gelişmesine doğrudan katkı sağladı.

Nüfus fazlalılığı da sanayi devriminin İngiltere' de ortaya çıkma nedenlerinden biri olarak gösterilebilir. Fransa ve İngiltere dönemin nüfus patlaması yaşayan iki ülkesidir. Doğum oranı, ölüm oranındaki düşmeyi Fransa' da çok

⁷ Beaud, a. g. e. , s. 85

⁸ Sülker, a. g. e. , 1998, s. 12

yakından takip etmiş olduğu halde, İngiltere’ de büyük gecikme ile takip etmiş ve 1820’ ye kadar iki oran arasındaki farkın büyümesi İngiltere’ de nüfus patlamasını hızlandırmıştır. ⁹ 1750’ de İngiltere’ nin nüfusu altı milyondur, 1800’ de 9 milyon ve 1820’ de 12 milyondur. Daha çok insan demek daha çok işgücü ve daha çok tüketici demek olduğundan ekonominin itici gücüdür.

Ticaretin ve sanayinin finansmanında işletmelere gerekli sermayeyi sağlayan bankalardır. İngiltere’ de bankacılığın gelişmişliği de sanayi devrimine etki eden bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İngiltere Bankası 1694 yılında kurulmuştur. Londra piyasasında 1725’ te 24, 1770’ te 42, 1786’ da 52 banka vardı, imalatçı- tüccar ve sanayicilerin daha mütevazı kredi ihtiyaçlarını karşılayan taşra bankalarının sayısı 1776’ da 150 iken 1793’ te 400’ e çıkmıştı. ¹⁰

Coğrafi özellikleri bakımından İngiltere’ nin hiçbir bölgesinin denizden 70 milden uzak olmaması ulaşım ve iletişimin görece olarak daha ucuz olmasına yol açarak ülkeye avantaj sağlamıştır.

Sanayi Devriminin İngiltere’ de ortaya çıkışı kültürel bir öğe olarak Protestanlığa da bağlanmaktadır. Örneğin Weber, bu mezhep ile çalışmaya dini bir özellik katıldığını, çalışmanın(mesleki yaşamın) bir amaç olması ve dünyevi ödevin yerine getirilmesi gibi bir anlam kazandığını söyleyerek Protestanlığı ‘ kapitalizmin ruhu’ olarak nitelendirmektedir. Protestanların hem yönetici hem yönetilen sınıf olarak hem çoğunluk hem de azınlık olarak ekonomik ussallığa özel bir eğilim göstermiş olmaları ve bu durumun Katolikler arasında şu ya da bu biçimde aynı ölçüde gözlemlenmemiş olması olgusu; ortadadır. ¹¹ Protestanlığı kabul eden bütün bölgelerde sanayinin hızla gelişme gösterdiği gözlemlenmediğine göre sanayi devriminin ortaya çıkışında İngiltere’ nin dini yapısının dolaylı bir etkisi olduğu söylenebilir.

⁹ CIPOLLA“ Dünya Nüfusunun İktisat Tarihi” , Ötüken Yayınları, İstanbul, 1999, s. 87

¹⁰ Beaud, a. g. e. , s. 81

¹¹ Max Weber, “ Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhunu” Ayraç Yayınları, İstanbul, 2008, s. 33- 34

Bu bilgiler ışığında İngiltere' nin toplumsal, siyasi, ekonomik, coğrafi, kültürel ve demografik bütün unsurları göz önüne alındığında Sanayi devriminin bu ülkede ortaya çıkışında pek çok nedenin dolaylı ve dolaysız yoldan etkili olduğu görülür.

Yukarıda sebepleri açıklanan sanayi devrimi 1780- 1914 yılları arasında yaşanan üç evrede incelenebilir.

1.1.1.1. Sanayi Devrimi'nin Birinci Evresi: 1780- 1840

Bu dönem boyunca pamuklu sanayi değişimin hızını belirlemiş, üretimi arttırma kaygısına dayanan bir dizi teknik buluş gerçekleşmiş ve önce yavaş bir tempoyla daha sonra hızlanarak gelişen bir fabrika sistemi ortaya çıkmıştır. Gemi taşımacılığının ve deniz aşırı ticaretin büyük bölümü pamuklu sanayi üzerinden yürütülmüştür. Pamuklu üretimin hammaddesini sömürgelerin, özellikle Hindistan' ın ele geçirilişi sayesinde elde eden İngiltere, kısa zamanda bu alanda geniş bir pazar ve giderek artan tüketici yığını buldu. Artan talebi karşılama düşüncesiyle makinelerin icadı iplikçikle başladı. 1764' te James Hargreaves, elle çalışan ve aynı anda birden çok ipliği eğiren gelişmiş bir iplik tezgahını Spinning Jenny' i icat etti. Bağımsız zanaatkarların makineleri kırması ve öfkeli protestolara rağmen Spinning Jenny ev işçileri arasında yaygın kullanıma ulaşacaktı.¹² 1767' de Thomas Higs ve bir yıl sonra Artwright, su tezgahını(waterframe) kullanarak su enerjisiyle çıkırları çalıştırdılar. İplik ve dokuma sanayisinde su gücüyle çalışan buluşlar önem kazandı.¹³ 1779' da iki buluşu birleştiren iplikçi ve dokumacı Compton, kısa bir süre sonra da buhar gücüyle çalıştırılacak olan katır' ı(Mule Jenny) devreye soktu, artık iplik fabrikaları su yataklarına kurulabilirdi. 1780' e doğru, İngiltere' de 20 iplik yapımevi bulunuyordu, 10 yıl sonra bu sayı 150' ye çıktı.¹⁴ Aynı yıllarda pamuklu sanayi ustaları sanayi devriminin ortaya çıkarttığı kimya biliminin buluşlarından yararlanarak ağartma işlemine başladılar.

¹² Beaud, a. g. e, s. 84

¹³ Martin Kelly " Overview of the Industrial Revolution' ' <http://americanhistory.about.com/od/industrialrev/a/indrevoverview.htm/26.08.2012>

¹⁴ Kerov&Zubritski&Mitropolski, a. g. e, s. 49

1760' lı yıllarda James Watt, basit işlevli buhar makinesini harekete geçirdi, 1775' lere doğru sanayide kullanılmaya başlandı. Böylece buhar gücüyle çalışan iplik eğirme makineleri ve dokuma tezgahları devreye sokularak insan gücünün başaramayacağı ölçüde üretim yapma olanağı sağlandı. Üretimin artması sonucunda ülkede fabrikalar çoğaldı sanayi merkezleri genişledi. 1785' te buharla çalışan ilk iplik fabrikası faaliyete geçti. 1780' lerde Cartwright, makineli dokuma tezgahını icat etti. Yeni makinelerin icadı tekstilde istihdamın cinsiyet dağılımını değiştirdi. ¹⁵ Dokumacılıkta özellikle kadınlar ve çocuklar istihdam ediliyordu. 1838' de dokuma fabrikası işçilerinin yalnızca yüzde yirmi üçü yetişkin erkeklerden oluşuyordu. ¹⁶

Makinecilikte ilerleme, maden tüketimini hızlandırdı. Aslında 1776' da ilk demir ray üretilmiş 1779' da ilk demir köprü yapılmıştı; ancak, demir sanayi esas olarak, 1784' te usta Henry Cort ve kalfa Peter Onions' un demir eritme ve arındırma fırını buluşu ile kömürsüzleştirerek, dökme demir elde edilmesinden sonra ilerleme kaydetti. Genel olarak savaş ve özel olarak ta donanma, demir sanayi için sürekli bir teşvik ve ara sıra kesintiye uğrayan bir pazar sağladı. ¹⁷

1778- 1830 yılları arasında makinelerin yaygınlaşmasına karşı olanlar tarafından ayaklanmalar çıkarıldı. Makinelerin sanayiye girmesini engellemeye çalışanlar işsiz kalma tehlikesiyle karşı karşıya olanlar ve sisteme dahil olmayı başaramayanlardı. 1769 tarihinde İngiliz parlamentosunun çıkarttığı yasa ile makineleri tahrip etmenin cezası ölüm olarak belirlendi.

Makinelerin keşfi ile fabrikaların kurulması birbirine yakın işleri yapanların belli bir bölgede toplanmasını gerektirdi. ¹⁸ Ücretli emeğin geniş atölyelerde toplanması yaygınlaştı. Üretim organizasyonu, çalışma biçimi ve işçilerin iş disiplininde değişiklikler oldu. Bir kaç yüz işçinin çalıştığı dört beş katlı binalar inşa edildi, demir fabrikaları çok sayıda demirhaneyi ve yüksek fırınları bir araya getirdi. 1785' te buharla çalışan ilk iplik fabrikası faaliyete geçti. İplik ve pamuklu sanayi,

¹⁵ Joyce Burnette" Women Workers In The British Industrial Revolution" Wabash College/05. 02. 2010

¹⁶ Eric Hobsbawm" Sanayi ve İmparatorluk" , Dost Yayınları, İstanbul, 1998, s. 63

¹⁷ Hobsbawm, a. g. e, s. 65

¹⁸ Sülker, a. g. e. , s. 14

işçilerin işkolu sendikacılığına benzeyen yöntemlerle örgütlendiği fabrikaya dayalı bir sanayi olarak gelişti.

Ortaçağın aile içi ve lonca sistemi içinde yapılan üretimden farklı bir üretim sistemi olarak eve iş verme sistemi; artık, emeğin hammaddeden de, üretim araçlarından da ayrılarak ücretli ve parça başı iş yaptığı üretim bu dönemde ortaya çıktı. Alın teri sistemi (sweating system) , girişimcinin yapılacak işi yoksul ailelere bırakması olarak eve iş vermenin değişik bir versiyonuydu. Ödeme parça başına yapıldığı için, bu yolla çalışanlara hem çok düşük ücretler dayatılabiliyor hem de çok uzun çalışma süreleri empoze edilebiliyordu. ¹⁹ 1830' larda Londra' da elbise üretiminin üçte biri bu yöntemle gerçekleştiriyordu.

İngiltere' de 1788' de ilk çocuk işgücü yasası olan Baca Temizleme Yasası çıkarıldı. Bu yasa ile tehlikeli ve kirli bir iş olan baca temizleyiciliği yapan çocukların çalışma saatlerini ve şartlarını düzenliyordu. 1790' larda köy yoksullarının toprak çevrilmelerinin etkisi ile özellikle İngiltere' nin güney ve doğu bölgelerinde kötü duruma gelmeleri sonucu 1795' te yoksullara kazançlarından bağımsız olarak belirli bir asgari gelir sağlanması için ekmek fiyatlarına göre düzenlenen bir ölçüte göre ücretleri destekleyen Speenhamland Yoksullar Yasası çıkarıldı. Tahılın fiyatına bağlı olarak bir asgari ücret belirlendi.

1802 tarihinde ' Çırakların Bedeni ve Manevi Sağlıkları Hakkında Yasa' çıkarıldı. Bu yasa ile günlük çalışma süresi 12 saate indirilmiş, çocukların gece çalışması yasaklanmış, çıraklar geceli gündüzlü işveren yanında kalmaktaysalar, kız ve erkekler için ayrı ayrı yatakhaneler kurulması yükümlülüğü getirilmiş, çocukların okuma yazma öğrenmeleri için okula gitmeleri öngörülmüş, işverenin çocuklara yılda bir kat giysi vermesi koşulu getirilmiştir. 1802 yılında çıkarılan yasanın tamamlayıcısı olarak 1810' da çıkarılan bir yasa ile çalışma yaşı 9 olarak belirlenmiş, geceleri 12 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. 1819- 1846 arasında peş peşe çıkarılan yasalar ile çocuk ve gençlerin istihdamına ilişkin sınırlar getirilmiştir.

¹⁹ Beaud, a. g. e. , s. 84

1829- 1835 yılları arasında Chartizm düşünce anlayışının işçi sınıfının bilincine oturması ile genel sendika düşüncesi güçlendi. Chartizm, işçi sınıfına ve dolayısıyla tüm topluma tanınacak bir seçme hakkını savunan düşünceydi. Bir işçi hareketi olmasına rağmen, küçük burjuvaziden kesin bir biçimde ayrılmayan chartizm, 1826' dan sonra İngiltere' nin gelişmekte olan ülkelere mal ihraç edememesi sonucu mal ticaretinde ve hizmetlerde açık vermesinin etkisiyle güç kazandı. Hareket amaçlarını 6 maddelik People' s Charter(Halk Fermanı) adını verdikleri bir dilekçe ile açıkladılar. Bu amaçlar, eşit seçim bölgeleri, milletvekili seçilme hakkı için mülkiyet koşulunun kaldırılması, bütün yetişkin erkekler için oy hakkı, parlamento seçimlerinin her yıl yapılması, gizli oy isteklerinin parlamento tarafından kabul edilmesiydi.²⁰ Siyasal iktidarın baskıcı ve yasaklayıcı politikaları ve hareketin sendikalardan yeterli desteği alamaması sonucunda 1848 sonrasında etkisizleşen Chartizm ilk bağımsız ve siyasal işçi hareketi olması açısından önem taşır. Chartizm hareketi 1832 Parlamento Reformu üzerinde etkili oldu; ancak işçiler bu reformla oy hakkını elde edemediler.

Loncalara ve feodaliteye ayrıcalıklar veren Zanaatkarlar Yasasının ücret saptanması maddeleri 1813' te, ücret maddeleri ise 1814' te kaldırıldı. 1834 yılında Yoksullar Yasası Komisyonu Raporu ile Yoksullar Yasası Reformu gerçekleşti. Bu reform ile ' Yaşama Hakkı' ortadan kaldırılması ile emek piyasasının oluşmasının önü açıldı. 1836' daki Aşar Vergisi Hafifletme Yasası ile ortadan kaldırılmasa bile, en azından akla uygun hale getirildi.²¹

Yoksulluğun iç piyasayı sınırlandırması ve piyasaların üretimi karşılayacak büyüklükteki bir hızla genişlememesi sonucu İngiltere 1837' de bir kriz yaşadı. 1840' lara gelindiğinde dokuma gibi düşük maliyetli sanayileşme çağı yerini kömür, demir ve çelik çağına bırakmaya başladı.

²⁰ Volkan Yaraşır" uluslar arası İşçi Hareketleri" Bibliotek Yayınları, 1997, s. 21

²¹ Hobsbawm, a. g. e, s. 98

1.1.1.2. Sanayi Devriminin İkinci Evresi: 1840- 1895

Bu dönem demiryolu, demir ve dış yatırım çağı olarak adlandırılır. 1850' ye gelindiğinde İngiliz demiryolu ağının esas yapısı hemen hemen oluşmuş durumdaydı.²² Demiryolu ve buharlı gemi ile taşımacılıkta yaşanan değişim demir, çelik ve kömür ihracatı için yeni pazarların açılmasını ve eskilerinde genişlemesini sağladı. 1851' de üretilen malların dörtte biri ve 1871' de de beşte ikisi ihraç ediliyordu.²³

Kömür üretimindeki artışın işgücü tasarrufuna neden olan teknik gelişmelere bağlı olmaksızın artması sonucu kömür işçilerinin sayısında da önemli artışlar yaşandı. Madencilerin sayısındaki fazlalık chartizme ve dönemin sonlarında sosyalizme verdikleri destek açısından önemlidir.

Demir, çelik ve kömür üretimindeki artış tarımdaki nüfus fazlasının, vasıfsız işçilerin istihdam edilmesini sağladı, böylece hem kırsal kesimin nüfus fazlası çekildi hem de tarım işçilerinin durumu iyileşti. Mühendislik, gemi yapımı, makine gibi alanlarda da istihdam edilen işçi sayısı 1851 ve 1881 arasında neredeyse iki katına çıktı.

Buhar makinesi sürekli şekilde geliştirilmeye devam edildi. Buharın itici güç olarak kullanılması, 1844' te buhar türbininin icadıyla yepyeni bir aşamaya ulaştı.²⁴ Türbin 1890' da Newcastle' da ve 1892' de Cambridge' de faaliyete geçirildi.

Bu dönemdeki yasal düzenlemelere bakıldığında; önceki dönemde çıkarılan fabrika yasalarının denetim yetersizliği nedeni ile etkili olamaması sebebi ile 1844 yılında çıkarılan bir kanunla fabrikalardaki denetimi daha etkin hale getirmeye yönelik düzenlemeler yapıldı; kadın ve gençlerin günlük çalışmaları 12 saat ile sınırlandırıldı. Kanun çocukları için yarım gün çalışma sistemini getirdi. Böylece çocuklar günün bir kısmını çalışırken diğer kısmında okula gidebileceklerdi. 1845

²² Hobsbawm, a. g. e, s. 101

²³ Beaud, a. g. e, s. 124

²⁴ CIPOLLA, a. g. e, s. 45

tarihli basım işleriyle ilgili kanun on üç yaş altındaki kadın ve erkeklerin gece çalıştırılmasını; sekiz yaş altındaki çocukların istihdam edilmesini yasakladı ve on üç yaşın altındaki çocukların yarıyılıda en az 30 gün okula devam etmesini mecburi kıldı. 1847’ de On Saatlik Çalışma Günü Yasası kabul edildi.

1840 ve 1850’ lerde Cumartesi öğleyin başlayan hafta tatili uygulaması yaygınlaşmaya başladı. 1867’ de fabrika mevzuatı ilk kez dokuma sanayi dışında da uygulanmaya başlandı ve mevzuatın amacının sadece çocukları korumak olduğu yönündeki düşünce değişmeye başladı.

1.1.1.3. Sanayi Devriminin Üçüncü Evresi: 1895- 1914

1883’ te ölen Karl Marx’ ın yazılarında yer almayan “ emperyalizm “ sözcüğü 1870’ lerde İngiliz siyasal yaşamına girdi ve 1890’ larda genel olarak kullanılmaya başlandı. Emperyalizmi tanımlayan iktisadi temel özellikler şunlardır:

1. Üretim ve sermayenin bir merkezde toplanması ile tekellerin oluşması
2. Banka sermayesi ile sanayi sermayesinin kaynaşması ve bu ‘ finans kapital’ temeli üzerinde bir finans oligarşisinin doğuşu
3. Meta ihracından farklı olarak sermaye ihracının önem kazanması
4. Dünyayı aralarında paylaşan uluslar arası tekellerin oluşumu
5. Dünya topraklarının en büyük kapitalist devletler arasında paylaşılması²⁵

1880- 1914 yılları arasında dünyanın Avrupa ve Amerika kıtası dışında kalan büyük bölümü, İngiltere, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, Belçika, ABD ve Japonya’ nın resmi yönetimi veya gayriresmi siyasal egemenliği altındaki ülkelere

²⁵ Kerov&Zubritski&Mitropolski, a. g. e, s. 124

bölündü. Merkez ülkeler arasında emperyalizmin en fazla önem taşıdığı ülke, besbelli ki İngiltere'ydi.²⁶ Denizaşırı pazarlarda ekonomik üstünlüğü ve birincil ürünlerin bulunduğu kaynaklarla özel bir ilişkisi vardı.

Bu dönemde işçilerin sömürgeci faaliyetler karşısında anti- emperyalist tutum takındıkları görülür. Örneğin, İngiliz işçi hareketi Mısır' ın İrlanda' nın ve Hindistan' ın özgürlüğünü desteklemiştir. İngiliz Liberal Parti, Güney Afrika madenlerinde Çinli kölelerin çalıştırılmasını kınaması sonucu iktidara gelmiştir.

İngiliz sendikaları yüzyılın başında siyasal eylem örgütleri haline geldiler. 1893' te kurulan Bağımsız İşçi Partisi' nin 1895 seçimlerinde yenilgiye uğramasının ardından, 1900 yılında kurulan İşçi Temsilcileri Komitesi de 1906 yılında İngiliz İşçi Partisine dönüştü. İşçi Partisi' nin çekirdeğini meydana getirmiş olan Bağımsız İşçi Partisinin önemi giderek azaldı ve 1932 yılından sonra İngiliz siyasi hayatından silindi.

1883 yılında Prof. Thomas Davidson' un etkisiyle kurulmuş olan Fabian Cemiyeti bu dönemde İngiliz işçisi için ideolojik temel oluşturdu. Fabiancılık marxsizme karşı bir akımdır, hedef gösterdikleri toplum proletaryanın egemenliğine dayalı değildir, kapitalizmin evriminin sonucunda daha adil bir toplum düzenine ulaşılacağına inanırlar. Değerin sebebi Marx' a göre emek, Fabiancılara göre ise faydadır.²⁷ Fabiancılar sınıf mücadelesini reddederler, yasalıcı ve uzlaşmacı bir çizgi izlerler. İşçi Partisinin kurulması girişimlerine başlangıçta Liberallerle birlikte Fabiancılar da karşı çıkmışlardır. Ancak kuruluşu önüne geçilemez bir hal aldığında Bağımsız İşçi Partisine destek oldular ve partiyi devrimci yönlerden uzak tutarak, kapitalist düzen içinde çözüm aramaya yöneltmek için çalıştılar.

İngiltere' de sendikalar bürokrasinin denetiminde gelişmiştir. Bu durum özellikle verimliliğe karşı mücadelelerinde sendikaların etkisiz kalmalarına neden olmuştur ve sendikaları bazı önlemler alma yoluna itmiştir. Sendika bölge komitelerine bazı özerklikler tanınmıştır. Komitelere her işyerinde kendi shop stewards(işyeri temsilcilikleri) belirleme yetkisi vermişlerdir. Shop steward' ların

²⁶ Hobsbawm, a. g. e. , 1969, s. 86

²⁷ Işıklı, a. g. e. , 1990, s. 85

görevleri işyerlerinde sendikaya üye işçilerden aidat toplamak ile sınırlıydı.²⁸ Sendikal yönetimlerin belirlediği görevler dışında bağımsız davranmaya hakları yoktu, sendikal yapıların organize edilmesi misyonunu taşıyorlardı.

1.1.2. İngiliz İşçi Sınıfı ve Sendikal Örgütlenmenin Ortaya Çıkışı

Makinelerin icadı işçilerin belli bir alanda çalışmasını zorunlu kılmıştı. Bunun sonucunda evde yapılamayacak işlerin yapıldığı, emek ve sermayenin birbirinden ayrılarak sermayenin önem kazandığı fabrika sistemine geçilmiştir. Fabrika sistemi ücretli işçiliğin büyümesini ve kentleşmenin yoğunlaşmasını sağlamıştır. 19. y. y' in sonlarında İngiltere' de ekonomik olarak aktif nüfusun %80' i ücretliydi. Kentleşmenin artmasının da kolektif hareket için uygun koşullar oluşturması sonucu işçi sınıfının oluşumu makinelerin, fabrika sisteminin yani sanayi devriminin etkisi ile İngiltere' de başladı. Bu nedenle K. Marx İngiliz işçi sınıfı için “ modern sanayinin ilk yaratıkları” demiştir.

İşçilerin ilk bir araya gelişleri, 1792' de bir ayakkabıcının başlattığı “ Londra Yazışma” adını taşıyan dernektir. Bu derneğin yayılma eğilimi sonucunda 1799 tarihinde bir yasa çıkarılmıştır. 1799 tarihli yasa(Birleşme Yasası) işçilerin ücretleri arttırmak, çalışma sürelerini azaltmak velhasıl iş ve çalışma koşullarında iyileşme sağlamak amacıyla örgütlenmelerini yasaklıyordu.²⁹ Sendikalar ancak 1824 yılında yasal dayanağa kavuşabildiler. 1850' li yıllarda metal ve makine sektöründe çalışan işçilerin bir araya gelmesiyle ilk sendikal yapılar(Trade- Union' lar) oluştu.³⁰ 1860' lı yıllarda sendikal yapılar İngiltere' nin birçok endüstri şehrinde ve kasabasında kurulmuştu.³¹ Bu yapılar geneli kapsar nitelikte değillerdi, belirli meslek gruplarına dahil vasıflı işçiler tarafından organize edilmekteydiler.

²⁸ Yaraşır, a. g. e, s. 29

²⁹ Beaud, a. g. e, s. 86

³⁰ Yaraşır, a. g. e, s. 23

³¹ “ Trade Union Congress” <http://www.spartacus.schoolnet.co.uk/TUtoc.htm/27.08>.

Grev bir şikayetin anlatılması veya bir talebin kabul ettirme yollarının aranmasıdır.³² 1864 yılında grev hakkının sağlanması ile sendikacılık ilk gerçek yükselişine geçmiştir. Aynı yıl İngiliz sendikacıları, Fransız işçiler, mülteci Almanlar, İtalyanlar, İsviçreliler, Polonyalılar tarafından Londra’ da Uluslar arası İşçi Derneğinin kurulması ve 1867’ de genel oy hakkının mümkün olması ile güç kazandılar. 1868 yılında Manchester ‘ da sendikal hakların savunulması için Sendikalar Kongresi (Trade Union Congress- TUC) toplanmıştır. Toplantıda bir araya gelen 34 delege işçi hareketleri konularını görüşmek üzere her yıl bir toplantı düzenleme kararı almıştır.³³

İngiliz Sendikacılığı 19. y. y’ in başlarında “ Owenizmin” in ve “ Chartizmin” etkisi altında kaldı. Adını kurucusu Robert Owen’ dan alan “ Owenizm” İngiltere’ de sosyalizmin ilk örneği olarak karşımıza çıkan düşüncedir. Owen insanın makineye rağmen kendi efendisi olarak kalması gerektiğine inanıyordu; yardımlaşma ve birlik ilkesi, makine sorununu, ne bireysel özgürlükleri ne de sosyal dayanışmayı, ne insanın şerefini ne de diğer insanlara duyduğu yakınlığı feda etmeksizin çözümlenecekti.³⁴ Malların değerinin sarf edilen emeğe bağlı olduğuna ilişkin görüşleri içeren hareket devrimci bir yönde taşımaktadır. İşçilerin ülkenin politik yapısında kendilerinde düşen yeri elde etmedikleri, orta sınıflar için çıkarılan çeşitli reform kanunlarının dışında bırakılarak, seçmek ve seçilmek hakkından dahi yoksun buldukları bir dönemde, Owen’ ın ileri sürdüğü hayalci metodlar, şartlara uyan ve işçilerin özlemlerine kestirme bir cevap olarak görülmüş, bu yüzden geniş kitlelerin desteğini kazanmıştır.³⁵1824 yılında sendika kurma hakkının tanınmasının ardından, Owen 1833’ te “ Üretici Sınıfların Büyük Milli Manevi Birliği” nin kurulması yönünde öneride bulunmuştur. 1834 yılına kadar devam eden bu birlik hareketinin başarısızlığa uğraması Owenizmin bir kitle hareketi olarak sonu olmuştur.

Owenizm İngiliz Sendikacılığına sınıflar arası işbirliği eğilimi kazandırmış ve anarko- sendikalizme kaynaklık etmiştir. Ancak başarısızlığa uğramasının ardından

³² Antony Giddens” Sosyoloji” Ayraç Yayınları, Ankara, 2000, s. 337

³³ “ Trade Union Congress” , a. g. m

³⁴ Polanyi, a. g. e. , s. 237

³⁵ Alpaslan Işık” Sendikacılık ve Siyaset” İmge Kitabevi, Ankara, 1990, s. 70

işçiler mücadelelerinde daha gerçekçi yöntemler aramaya başladılar. Bu arayış sonucu “ Chartizm” “ Owenizm” den boşalan yeri doldurmak üzere daha gerçekçi bir felsefe olarak ortaya çıktı.

1830’ lu yıllarda doğan Chartizm temel bazı siyasi hakların alınmasını, işçi sınıfının ekonomik taleplerini kazanmasında bir araç olarak görmüştür. İngiliz sendikacılığına siyasal eylem bakımından öncülük etmiş ve geniş bir kitlesel güce ulaşmışlardır. 1839’ da parlamentoya sundukları dilekçeye 1. 200. 00 kişi, 1842 yılında parlamentoya sundukları dilekçeye 3 milyon, 1848 yılında sundukları dilekçeye ise 2 milyon kişi imza atmıştır.³⁶Chartizm maden işçileri arasında silahlı ayaklanmaya varan bir destek gördüğü halde sanayi işçileri, kendi önderlerini çıkarmakta yetersiz kaldıkları ve siyaset ile ekonomi bağını kuramadıkları için chartist hareket içinde etkili olamadılar. 1848 sonrası etkisizleşen Chartizm ulaştığı geniş kitlesel güce rağmen nitelikli işçilerle yeterli dayanışma kuramaması ve bütünlükçü bir teoriden yoksun olması nedeniyle varlığını sürdürmedi.

Marks ve Engels tarafından 1848’ de yayımlanan Komünist Manifesto chartizmi gerçek bir siyasal işçi hareketinin ilk örneği olarak görmektedir; ancak Markizm İngiliz sendikacılığı üzerinde etkili olamamıştır. Bu durum ülkenin belirginleşen emperyalist niteliğine bağlı olarak işçi hareketine egemen olmaya başlayan “ oportunist” eğilimlerine, nitelikli işçilerin niteliksiz işçilerin sorunların eğilmemelerine ve 1850- 1860’ lı yıllarda İngiltere’ nin dünya piyasasında avantajlı konuma gelmesi ile her şeyin kolaylıkla elde edilebileceğine duyulan inancın, Marksizmin vaatlerinin çekiciliğini azaltmasına bağlanmıştır.

1881 yılında Henry Mayers Hyndmann tarafından kurulan Demokratik Federasyon 1884’ te Sosyal Demokrat Federasyon(SDF) adını daha sonrada İngiliz Sosyalist Partisi adını aldı.

1873- 1896 yılları arasında “ Büyük Buhran” olarak anılan ekonomik kriz yaşandı. Fiyatlar, karlar ve faiz oranları düştü ve şaşılacak derecede düşük kaldı.

³⁶ Yaraşır, a. g. e. , s. 21

³⁷İngiltere' de ihracat 1872- 1875 aralığında yüzde yirmi beşlik düşüş kaydetti, iflaslar arttı; işsizlik yaygınlaştı fiyatlar düştü. ³⁸

Kriz işsizliğin artması ve ücretleri düşürme gayretlerinin yaygınlaşması ile 1894' te daha da derinleşti. ³⁹

Büyük buhran çağı iş dünyasının devlete kendisini koruması için giderek daha fazla çağrıda bulunmasına neden oldu. 1870' de İngiltere' de liberal parti iktidardaydı. 1890' ların ortalarında büyük liberal parti bölündü ve bu partidekilerin büyük bölümü muhafazakarlara katıldı. Sendikalar tarafından desteklenen ve sosyalistlerden ilham alan bağımsız bir işçi partisi doğmak üzereydi. ⁴⁰

Büyük buhrandan sonraki dönemde Almanya' daki büyüme, Fransa' dan iki kat fazlaydı. Aynı şekilde Amerika' daki büyüme de İngiltere' den yaklaşık iki kat fazlaydı. Beş kıtaya yayılan İngiliz egemenliği güç kaybediyordu. Kuzey Amerika, Alman ve daha sonra Japon kapitalizmlerinin atılımları sonucu İngiltere' nin artık kapitalizmde dünya piramidinin en üstünde kalması için bir neden bulunmuyordu. İngiltere' ye Dünya' nın o güne kadar sömürülmemiş bölgelerinin iktisadi ve giderek siyasi açıdan fethedilmesi yolu kalıyordu.

1.1.3. Çeşitli Ülkelerde İşçi Sınıfı ve Sendikal Örgütlenme

Bu bölümde Fransa, İtalya, ABD, Almanya vb. ülkelerdeki ilk işçi örgütlenme biçimlerinin ortaya çıkışı üzerinde durulacaktır.

³⁷ Eric Hobsbawm'' İmparatorluk Çağı'' Dost Yayınları, İstanbul, 1969, s. 114

³⁸ Beaud, a. g. e. , s. 152

³⁹ Beaud, a. g. e. , s. 135

⁴⁰ Hobsbawm, , a. g. e, 1969, s. 121

1.1.3.1. Fransa’da Sendikal Örgütlenme

Sanayi devrimine pamuk iplikçiğinde makineciliğin gelişmesi ile ortaya çıktığı Fransa 1820’ lerde makine yapımına, 1830’ lardan sonra ise demiryolu yapımına başladı. Fransa’ da Fransız Devrimi sırasında köylülerin toprak sahibi olmaları ve İngiltere’ deki gibi topraklarından uzaklaştırılmamış olmaları sanayileşmenin ağır ilerlemesinin sebebi olarak gösterilmektedir.

1830 ile 1848 yılları arasında Fransa’ da o dönemde başka hiçbir ülkede görülmeyen işçi ayaklanmaları görülmüştür. 1832 Haziranında ve 1834 Nisanında Parisli işçilerin ayaklanmaları, 1831 ve 1834’ te Lyon’ da büyük işçi ayaklanması, 1833 ve 1845’ te Parisli dülgerlerin ve marangozların politik eğilimli büyük grevi, 1833’ te Anzin’ de Saint- Etienne’ de yine madenci grevleri.⁴¹

1.1.3.2. Amerika Birleşik Devletleri’nde Sendikal Örgütlenme

Ülkenin ilk dokuma tezgahı 1814’ te ortaya çıktı. 1830’ lardan sonra Birleşik Devletler pamuk üretimi bakımından sadece İngiltere ve Fransa’ nın gerisindeydi. İngiliz rekabeti yüzünden sürekli engellenen makine yapımı 1840’ larda hız kazanabildi.

Sanayi üretimini maksimize etmeyi amaçlayan Taylorculuk Amerikalı bir işletme danışmanı olan Frederick Winslow Taylor tarafından ortaya atıldı. 1911 yılında yapmış olduğu çalışmaları “ İşletmelerin Bilimsel Yönetimi” adı altında toplayan Taylor, sanayi işçilerinin çalışmamasını iki sebebe bağladı:

1- İş için gerekli olmayan hareketlerin yapılmasının çalışanların yorulmasına ve enerjinin boşa harcanmasına neden olması

⁴¹ Jurgen Kucyinski” İşçi Sınıfı Tarihi” Sosyalist Yayınlar, İstanbul, 1994, s. 150

2- En basit işlerin karmaşık yollardan ve yapım süresini uzatılarak yapıldığında saat başına üretimin azalması ve verimin düşmesi

Taylor' un üretimin ve verimliliğin artırılması için üç önerisi vardı:

- 1- Bir iş en verimli şekilde yapılmak isteniyorsa, işte gereksiz yapılan hareketler kesinlikle önlenmelidir.
- 2- İşin etkin ve hızlı bir biçimde yapılabilmesi için işçiler özendirilmelidir.
- 3- Bilimsel yöntemlere aykırı hareket edenler cezalandırılmalıdır.

Bu üç ilkeye ilave olarak Taylor' un bir dördüncü ilkesi daha eklenmiştir. Bu Taylor' un, yöntem geliştirme görevi ile yükümlü olan mühendislere “ geliştirdiğiniz yöntem ve sistemleri üst kademe yöneticilerini tamamen ikna etmeden yürürlüğe koymayınız. “ öğüdüdür. Taylor, sanayideki verimliliğin iyileştirilmesi ile ilgilenmiş, ancak bu verimliliğin artışının sonuçları üzerinde çok durmamıştır.⁴²

Taylorizm ile aynı dönemde ortaya çıkan üretim sistemlerinden biride Fordizmdir. Henry Ford kitle üretiminin kitle piyasalarını gerekli kıldığını ilk görenlerden birisidir. Ford ilk otomobil fabrikasını, 1908 yılında Michigan' da tek bir model üretmek üzere kurmuştur. Getirdiği en büyük yeniliklerden biri montaj hattıdır. Montaj hattı üzerinde her bir işçi, uzmanlaşmış olduğu işi yerine getirmekle görevlidir. Fordizm olarak adlandırılan bu kitle üretiminin temel özellikleri; işbölümü, seri hareket ve sürekliliktir. Vasıflı işçi gereksinimini ortadan kaldıran bir sistem olarak ortaya çıkmıştır.

Amerika' da sendikalar bağımsız ve işçi sınıfı bilincine dayalı politikalar izlememişlerdir. Sınıf bilincinin yerine “ ücret ve meslek bilincinin” var olduğu görülür. Birleşik devletlerin hızlı sanayileşmesi karşısında Marx bu ülkede doktrininin gerçekleşebileceği koşulların meydana geleceğini öngörmüş ve I. Enternasyonel' in 1872 tarihindeki ilk kongresinde de yürütme konseyini New York'

⁴² Giddens, a. g. e, s. 329

a nakletme kararını aldırılmıştır. Ancak siyasal eylem konusunda olumsuz tutum takınan Amerikan Sendikaları üzerinde Marksizim etkili olamamıştır.

1828 yılında Filaderfiya' da Machanics Union of Trade Associations(Meslek Dernekleri Makinistler Sendikası) tarafından kurulan Working Men' s Party (Çalışanlar Partisi) Amerika' da işçilerin kurduğu ilk partidir. ⁴³ 1832 yılında kapanmıştır. 1867 yılında Ulusal İşçi Birliği oluşturma yolunda eğilimlerin artması sonucu 1870 yılında kurulan Ulusal İşçi Reform Partisi 1873 yılında dağılmıştır. 1886 yılında kurulan Birleşik İşçi Partisi ve bir yıl sonra kurulmuş olan Ulusal Birlik İşçi Partisi de kısa sürede dağılmıştır. 1899 yılında kurulan Bağımsız İşçi Partisi de Amerikan tipi sendikacılığa aykırı bir şekilde sosyalist etki altında kalması sonucu silinip gitmiştir. 1919 yılında kurulan Komünist İşçi Partisi, 1920 yılında Birleşik Komünist Parti adını almış; ancak sendikaların desteğini kazanamamıştır.

1.1.3.3. İtalya'da Sendikal Örgütlenme

Devlet olarak birliğini çok geç kurmuş olması sonucu işçi sınıfı I. Dünya Savaşı sırasında, kolektif davranma bilincinin gelişmesine bağlı olarak, siyasal ve sendikal anlamda hızlı bir örgütlenme sürecine girdi. ⁴⁴ İtalyan Sosyalist Partisi üzerinde Rusya etkili oldu. Ağustos 1917' de Torinolu İşçilerin Sosyalist Parti' nin desteği ile çıkarttıkları ayaklanma polisin şiddet kullanması ile bastırıldı.

1.1.3.4. Rusya'da Sendikal Örgütlenme

Ülkede, çoğu kez aynı işçi şehrinde, günde on altı saat çalışan, düşük verimli, çoğunlukla okuma yazması olmayan her türlü sendika örgütlenmesi düşüncesinden uzak ama makineleri hemen kırmaya hazır işçilerle, çok modern makinelerle günde on saat çalışan, yalnız sendika alanında değil, siyasi bakımdan da örgütlenmiş, hiç kaçırmadan sabah gazetesini okuyan işçilerin birleşimi söz konusuydu. ⁴⁵

⁴³ Işıklı, a. g. e. , 1990, s. 138

⁴⁴ Yaraşır, a. g. e. , 1997, s. 99

⁴⁵ Kucyinski, a. g. e. , s. 175

Sendikaların yasadışı ve grevlerin yasak olması nedeniyle Rusya' da ilk sendikalar 1905 öncesi yasadışı kurulmuşlardır. 1906' da çıkan yasa sendikalara sözde izin verir. Memurlar, banka memurlarına ve tarım işçilerine sendikaya üye olma hakkı verilmez. 1906- 1910 yılları arasında sıkı polis denetimleri ile 550 sendika feshedilmiş, 600 sendikanın kurulmasına izin verilmemiştir.

1905 Devrimi ve 1917 Şubat Devrimleri öncesi ve sonrasında devrimci yükselişlerin yaşandığı ve grevlerin yaygınlaştığı görülmektedir. Bu dönemde doğrudan demokrasiyi(temsilcilerini kendilerinin seçmesi) savunan işçi örgütleri, fabrika komiteleri ortaya çıkmıştır. Özellikle Şubat Devrimi' nin ilk günlerinde, fabrikalarda toplu sözleşmelerin yapıldığı görülmüştür.

Dünya' da sendikal örgütlenmeler ile işçi sınıfının birbirinden farklı sosyal haklar elde etmesi ülkeler arası rekabet koşullarını eşitleyerek sosyal adaletin sağlanmasına hizmet eden uluslar arası bir çalışma örgütünün kurulması fikrini ortaya çıkartmıştır.

1.2. Uluslararası Çalışma Örgütünün Kuruluşu

Uluslar arası Çalışma Örgütü(ILO) sosyal adaletin sağlanması ile dünyada kalıcı bir barışın gerçekleşmesi amacıyla 1919 yılında Versailles Barış Antlaşması ile özellikle Latin Amerika ülkeleri yanında Çin, Hindistan, İran, Japonya ve Polonya' da dahil olmak üzere kırk üç ülkenin katılımı ile kurulmuştur. ILO kurulurken iki temel amaçtan yola çıkmıştır. Birincisi, sınıf mücadelesi ideolojisinden ayrı olarak insancıl bir yaklaşımla çalışanların durumunu iyileştirmektir. İkincisi ise çalışma koşullarını birbirine yaklaştırarak ülkeler arası rekabet koşullarını denkleştirmektir. ILO' nun ilk genel müdürü Albert Thomas, ilk dönemde salt uluslar arası çalışma normlarının hazırlanması ile değil, aynı zamanda uygulanması ile de uğraşıldığını belirtmiştir. ⁴⁶Uluslar arası Çalışma Örgütü zamanla insan haklarını koruma, dünya

⁴⁶ Meryem Koray' " Sosyal Politika" İmge Yayınevi, Ankara, 2005, s. 133

barışı arayışı, sosyal adaletin gerçekleşmesi, insanın ekonomiye üstünlüğünün doğrulanması gibi amaçlar edinmiştir. ILO' nun günümüzde birinci hedefi özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru koşullarına sahip makul ve üretken işleri elde etmede kadın ve erkeğin arasında fırsat eşitliğinin sağlanmasıdır.⁴⁷

2010- 2015 yılları arasında ILO hedeflerine ulaşmada stratejisini şu şekilde belirlemiştir:

- Kapsayıcı ve tutarlı politikalarla istihdam artışı sağlamak
- İşçilerin istihdamını ve işletmelerin rekabet gücünü arttıran endüstriyel büyümeyi sağlayan politikalar geliştirmek
- Girişimcileri teşvik eden politikalar yürütmek⁴⁸

1.3. Osmanlı Devleti'nde Çalışma İlişkileri ve Örgütlü Emek

Osmanlı Devleti'nde örgütlü emek kavramını açıklayabilmek amacıyla önce Devletin genel ekonomik yapısına değinmekte fayda bulunmaktadır. Bu bağlamda Osmanlı Devleti'nde çalışma ilişkilerinin hangi yönde geliştiğini saptamak da mümkün olacaktır.

1.3.1. Osmanlı Devleti'nin Genel Ekonomik Yapısı

Ekonomisi büyük ölçüde tarıma dayalı olan Osmanlı Devletinin son 50- 60 yılında özellikle yabancı sermayenin egemenliğinde olan ticaret, ulaştırma, bankacılık gibi sektörler önemli sermaye birikimine konu olmuştur. Osmanlı Devleti'nin sanayileşememesi iç ve dış etmenlere bağlanmaktadır:

⁴⁷ Juan Somavia, " Mission and Objectives" <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-en/index.htm/26>. 08. 2012

⁴⁸ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/employment-creation/lang-en/index.htm/27>. 08. 2012

- On altıncı yüzyılda İmparatorluğun toprak kazanımlarının sonuna gelmesi ve dünya ticaretinin Akdeniz limanlarının dışına kayması
 - Coğrafi keşifler sonucunda altın ve gümüş miktarının artması ile para fiyat dengesinin değişmesi
 - Süreklilik kazanan savaşların tarımsal artığın yeniden dönüştürülmesine olanak vermemesi
 - Tarımsal üretimde Türklerin, sanayi ve hizmetlerde azınlıkların ve yabancıların egemen olması
 - Değişik etnik grupların siyasal bağımsızlık istemeleri
 - Devletin ekonomiyi tümüyle düzenleyecek maliye politikası araçlarından yoksun olması, azınlıkların ve yabancılara tanınan ayrıcalıkların kamu gelirlerinin büyük ölçüde tarımdan sağlanmasını zorunlu kılması
 - Para durumunun denetim dışı özellik taşıması, değişik madeni paralar, Osmanlı Bankası' nın çıkarttığı banknotlarla beraber birçok yabancı paranın kullanılması
 - Sermayenin kaynaklarını dış borçların ve yabancı sermayenin oluşturması

Dış borçlar ülkenin kaynaklarını yabancılara aktarma niteliği taşır ve yeniden üretimde kullanılamamıştır. Osmanlı Devleti' nin dış borçlarını ödeme olanağının kalmadığını bildirmesi üzerine 1881' de Muharrem Kararnamesiyle, yabancı ve Osmanlı Devleti temsilcilerinden oluşan dış borç anapara ve faizlerini karşılamak üzere vergi gelirlerine el koyabilen Düyun- u Umumiye İdaresi kurulmuştur.

Yabancı sermaye yatırımlarını kısa dönem karın yüksek olması nedeniyle bankacılık, sigortacılık, ticaret gibi hizmet kesimlerinde, ulaştırma alanında ve elektrik, su gibi alt yapı alanlarında yoğunlaştırmıştır. Yabancı sermayenin kaynak ülkelerine bakıldığında, %44 dolayında bir bölümü Fransız, %34 gibi bir kısmı Alman ve %17 dolayında bir bölümü İngiliz kökenlidir. Kalanı ise Belçika ve ABD gibi ülkelere kaynaklanmaktadır. Dış borçların ülke kökenleri ise oldukça farklıdır: %53. 8 Fransız, %11. 2 İngiliz, %10. 4 Alman ve %24. 5 diğerleri. ⁴⁹

⁴⁹ Nurhan Yentürk&Yakup Kepenek " Türkiye Ekonomisi" Remzi kitabevi, Ankara, 2007, s. 11

Osmanlı Devleti ekonomik yapısı sektörlere göre incelendiğinde tarıma dayalı üretim ve tarım dışı sektörler olarak ayırım yapılır.

1.3.1.1. Osmanlı Devleti'nde Tarıma Dayalı Üretim

Osmanlı Devleti'nde ekonomik düzen etkinliğini yitirince, dirlik ve tımar sistemleri devletin mülkiyeti elinde bulundurduğu düzen değişikliğe uğramıştır. Devlet gelir sağlamak için miri arazilerini ya doğrudan satışa çıkarmak ya da bunlardan vergi toplama işini özel girişimcilere vermek(İltizam Usulü) zorunda kalmıştır. İltizam usulü topraklar üzerinde bir özel mülkiyet oluşturmuştur. 1858 tarihinde çıkartılan Toprak Yasası ilke olarak özel mülkiyeti benimsemiştir.

Osmanlı Devleti' nin son dönemlerinde tarımsal gelişmeye önem verilmiştir. Dış Pazar için üretilen pamuk, tütün gibi sınai maddelerin üretiminde ileri sayılabilecek teknikler kullanılmıştır. Tarımsal kredi alanında 1863 yılında oluşturulan kredi kooperatifleri, 1888 yılında Ziraat Bankası' na dönüştürülmüştür. Devletin Konya ovasını sulaması, tarım tekniği okullarının açılması ve örnek çiftlikler kurulması gibi girişimlerde bulunduğu da görülmektedir.⁵⁰

1.3.1.2. Osmanlı Devleti'nde Tarım Dışı Sektörler

Osmanlı Devleti döneminde madenciliğin azınlıkların ve yabancıların sermaye girişimleri sonucunda gelişme gösterdiği görülür. Hükümet 1890- 1911 döneminde verdiği maden çıkarma yetkilerinin toplamı 270' tir ve yalnızca 102' si Türklere verilmiştir. Fransız sermayesi özellikle kurşun, kömür, çinko ve manganez; İngiliz sermayesi krom ve boraks, Alman sermayesi de krom ve maden kömürü alanında yoğunlaşmaktaydı.⁵¹

⁵⁰ Yentürk&Kepenek,a.g.e.s.12

⁵¹ Yentürk&Kepenek, a. g. e. , s. 15

Hükümet 1861' de maden işletmelerinin en fazla on yıla kadar kiraya verilebileceğini ve toplam karın dörtte birinin hükümete ödenmesini öngören Maden Yasasını çıkarttı. Yabancıların şikayetleri üzerine 1869, 1886 ve 1906 yıllarında çıkarılan yasalarla madenlerin kiraya verilme süresi 99 yıla kadar çıkarıldı. Hükümetin yerli sermayeyi destekleme, maden gelirlerini vergileme ve maden dış satımını sınırlama girişimleri başarısız oldu.

Osmanlı Devleti' nde sanayi genellikle küçük ölçekli üretim birimlerinden oluşmakta, yakın pazar için üretimde bulunmakta ve çoğunlukla tüketim malları üretmekteydi. Kent ve kasabaların sınai üretimin nicelik ve nitelik yönünden denetimi önceleri lonca biçimi bir örgütlenme ile sağlanmaktaydı. Loncalar bir esnaf kolundaki kişilerin din ayrımı gözetmeksizin işleri hakkında bir araya geldikleri örgütlenmelerdi. Uzun süre Müslümanlar ve Gayrimüslimler loncalarda bir arada toplanmışlar; ancak bu beraberliği sürdürmeyerek sonunda Müslüman olmayanlar Müslümanlardan ayrı loncalar kurmak zorunda kalmışlardır.⁵²

On dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında sanayi düzenleme çabaları görülmektedir. Meşrutiyetin ilanı ile birlikte iç gümrükler kaldırılırken, 1913' te sanayi teşviki için bir yasa (Teşvik- i Sanayi) çıkarılmıştır. Yasa ile sınai kuruluşlara gerekli arazinin karşılıksız sağlanması, makine ve araç- gereç vergisinden muafiyet ile vergilerin taksitle ödenmesi gibi kolaylıklar getirilmiştir.

Osmanlı Devleti sanayisinin niteliklerine bakıldığında dayanıksız tüketim mallarına dayandığı ve küçük ölçekli olduğu görülür. İşyeri başına işçi sayısının ortalama iki dolayında olması, üretimin her şeyden önce, ilkel teknoloji ile yapıldığının ve çok sınırlı bir“ çevre“ pazarına yöneldiğinin göstergesi sayılmalıdır.⁵³

Sınai işletmelerin mülkiyetinin çoğunlukla azınlıkların ve yabancıların elinde olması da Osmanlı Devleti sanayisinin gelişmemesinin nedenlerinden biridir. Bu etnik iş bölümü nedeniyle Türk halkı burjuvallaşabilecek kesimin dışında kalmıştır. Osmanlı Devleti'nde ayrıca etnik grupların birleştirici bir ögesi yoktur, azınlıklar

⁵² Mithat Gürata “ Unutulan Adetlerimiz ve Loncalar” Tisa Matbaacılık, Ankara, 1975, s. 100

⁵³ Yentürk&Kepenek, a. g. e. , s. 17

kendi ulusal bağımsızlıklarının peşindedir. Hizmet kesiminin (ticaret, bankacılık, ulaşım) görelî karlılığı da sanayiye kaynak aktarımını engellemektedir.

Hizmet sektörü üretim faaliyetlerinin yürütülmesine yardımcı olan işlerden meydana gelmektedir. Osmanlı Devleti' nin son dönemlerinde yabancıların ve azınlıkların sermayesinin katkılarıyla gelişen bu sektörde, ücretli işçilik yaygınlaşmıştır.

Osmanlı Devleti ihracatının tarım ürünleri, madenler ithalatının ise dokuma, giyim eşyası, şeker başta olmak üzere un ve diğer gıda maddeleri ve yakıtlardan oluştuğu görülür.

1.3.2. Osmanlı Devleti'nde Çalışma İlişkileri

Bu bölümde Osmanlı Devleti'nde çalışma ilişkileri incelenecektir. İlk olarak loncalar ve ahilik kurumlarının açıklanmasının ardından Osmanlı Devleti'nde işçi sınıfının doğuşu ve ilk işçi örgütleri üzerinde durulacaktır. Bunların dışında çalışma ilişkileri alanında Osmanlı Dönemi'nde gerçekleştirilmiş olan hukuksal düzenlemelere ve sosyal güvenlik uygulamalarına da yer verilecektir.

1.3.2.1. Loncalar ve Ahilik

Ahilik, tarihi ve sosyo- ekonomik zorunlulukların ortaya çıkardığı bir Türk Esnaf Birliğidir.⁵⁴ Ahi kelimesinin sözcük anlamı ' kardeşim' dir. Ahilik, örgüt olarak 20. y. y. ' in başlarına dek Anadolu şehir, kasaba ve hatta köylerindeki esnaf ve sanatkar kuruluşlarının eleman yetiştirme, işleyiş ve kontrollerini düzenleyen kurumu ifade eder.

⁵⁴ Neşet Çağatay " Bir Türk Kurumu Olan Ahilik" Bellek Kitabevi, Ankara, 1997, s. 97

Anadolu’ da ahiliğin ortaya çıkış nedenleri, sanatkarlarda sanat ahlakını yerleştirmek, Türk halkını ekonomik yönden bağımsız hale getirmek, ihtiyaç sahiplerine her alanda yardım etmek, ülkeye yapılacak saldırılarda devlet silahlı kuvvetleri yanında savaşmak olarak sayılabilir.

Feta(yiğitlik) kelimesinden gelen fütüvvet terim olarak kişinin herkese yardım etmesi, haksızlığı önlemesi, kişinin ayıbını görmemesi, kötü söylememesi, mala, cana, onura el uzatmaması anlamına gelir. Fütüvvetçilik vasfı ise bilim ve sanat bilmeyi, İslama uygun hareket etmeyi gerektirmektedir. Ahi teşkilatları fütüvvetçilikten etkilenmişlerdir. Genellikle Cuma akşamları yapılan toplantılarda, ahi sohbetleri, kuran okutulmaktadır. Ahiliğe kabul şartının ise iyi ahlaklılık, yardım severlik ve cömertlik olduğu görülmektedir.

Ahilik kurumu aralarında farklılıklar olmakla birlikte Ortaçağ Avrupa’ sının esnaf ve sanatkar kurumları olan loncalara benzetilmiştir. Ahilik, ortaçağ loncalarından farklı olarak devlet denetiminden bağımsızdır. Ahilik ve loncaların ortak yönleri yöneticilerinin seçimle belirlenmesi ve el işleri ile ilgilenmeleridir.

Loncalar, sanayicilerin ve sanatkarların mensup oldukları mesleki teşkilatlar olarak 7. Ve 8. Yüzyılda ortaya çıkmıştır. Lonca kelimesinin İtalyan ticaret merkezleri ile kurulan ilişkiler sonucunda ortaya çıktığı tahmin edilmektedir. Önceleri hammaddenin dağıtıldığı yere “ lonca” denilir iken, önce esnaf birlikleri tarafından yapılan toplantı yerlerine, sonrada teşkilatın kendisine “ lonca” denilmeye başlanmıştır. Ahilik kurumuna ait birçok adet ve töre lonca teşkilatlarında da devam etmiştir. Loncaların iki ana amacı:

- 1) Esnaf arasında eşitliği ve dayanışmayı sağlamak,
- 2) Mesleki faaliyetlerin uygulanışını düzenlemek ve denetlemek’ tir.

Lonca teşkilatı, işkollarında kalfa, usta ve çırak sistemi kurmuş, Osmanlı Devleti’ nin en ücra köşelerine kadar yayılmıştır. Ahilikten loncalara geçilmesinin

başlıca sebebi, esnaflar arasında Müslümanlar kadar gayri Müslimlerinde bulunuyor olmasıdır.

Avarız sandıkları ile üyelerini her türlü kaza ve ölüme karşı sigortalayan loncalar, Osmanlı Devleti' nin sosyal yapısında güç, ahlak ve düzen unsuru oldular.

Loncalarda kurala uymayan rekabet kesinlikle yasak olduğundan, iktisadi kaynaklar istenilen biçimde kullanılabilirdi. Ahilik ve lonca teşkilatları 1727 yılına kadar geçen sürede ülkenin sosyal ve ticari hayatına yön verdiler.⁵⁵

1.3.2.2. Osmanlı Devleti İşçi Sınıfının Doğuşu ve İlk İşçi Örgütleri

Osmanlı Devleti'nde işçi sınıfı öncelikle inşaat sektöründe, madencilikte ve askerlikte ortaya çıktı. Devlete ait madenlerde, camii ve kale inşaatlarında ücretli işçiler çalışmaktaydı.

Kapıkullarının önemli bir bölümü ücretli emekçi, yeniçerilerde ücretli savaşçılardı; ancak bu ücretliler tarihsel süreç içinde yok oldu, çağdaş bir işçi sınıfına dönüşme olanağından yoksunlardı.⁵⁶

İşçi sınıfı 19. y.y.'ın ilk yarısında ege bölgesinde yabancılar tarafından kurulan tarım işletmelerinde de ortaya çıktı. Ancak modern anlamda sınıai işletmeler ve üretim tarzı ile ilk makineli fabrikaların Tanzimat döneminde ortaya çıkması ile gerçek anlamda işçi sınıfının ortaya çıkması için gerekli şartlar oluştu. Dış dünyadan gelen rekabet geleneksel Osmanlı Devleti üretim tarzını kaçınılmaz olarak dönüştürmeye başlamış ve çok geçmeden ücretli sanayi işçisini yaratmıştı.⁵⁷ İlk işçi hareketleri 1839' da Slevne' de, 1851' de ise Samakof' ta ülkeye yeni yeni giren batı teknolojisi ve makinelerine bir tepki olarak ortaya çıkmıştır.

⁵⁵ Kamil Turhan, '' İş Hukukunun Genel Esasları'' ,Kamu- İş Yayını, Ankara, 1996, s.47- 50

⁵⁶ YıldırımKoç'' Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi'' Kaynak Yayınları, Ankara, 2003, s. 30

⁵⁷ D. Quataert&E. J. Zürcher'' Osmanlı Devleti' dan Cumhuriyet Türkiye'si' ne İşçiler'' İletişim Yayınları, İstanbul, 2007, s. 28

Başlangıçta, 1 Nisan 1866 yılında kurulan “ Ameleperver Cemiyeti” nin, Osmanlı Devleti’ deki ilk işçi kuruluşu olduğu kabul edilmiştir. ⁵⁸Ancak bu cemiyet aslında hayırseverlerce kurmuş bir hayır derneğidir. Amacı, fakir işçilere din ve milliyet farkı gözetmeksizin iş bulmak ve gerekli iş araçlarını sağlamaktır. ⁵⁹

İşçi örgütü denilince işçiler tarafından kurulan ve işçilerin ekonomik, toplumsal, demokratik ve siyasal hak ve çıkarlarını korumayı üstlenen örgütler anlaşılır. Bu nedenle pek çok araştırmacı Osmanlı Devleti’ nin ilk işçi örgütünün 1894- 1895 yıllarında Tophane fabrikalarında kurulan Osmanlı Devleti Amele Cemiyeti olduğunu kabul etmektedir. Cemiyet varlığını yalnızca bir yıl sürdürebilmiş, bir yıl sonra yöneticilerin tutuklanmaları ve Kanun- ı Esasi’ nin 113. maddesinde bulunan hükme göre sürgün edilmeleri ile ortadan kalkmıştır. II. Meşrutiyetten sonra kurulan Osmanlı Devleti Terakki- i Sanayi Cemiyeti, Osmanlı Devleti Amele Cemiyeti’ nin devamı niteliğindedir.

1908 yılına kadar olan Osmanlı Devleti işçi örgütlenmelerini üç başlık altında toplamak mümkündür;

1- Hayır Dernekleri: Ameleperver Cemiyeti vb. dernekler bu başlık altındadır. 1850 sonrası Osmanlı Devletinde masonların işçileri korumak amacıyla pek çok yardımsever dernek kurdukları bilinmektedir. Ancak bu derneklerin etkinliği 1878 sonrasında Abdülhamit’ in baskıcı yönetimi sonucu azalmıştır.

2- İşçilerin Bizzat Kurdukları Dernekler: : Bunlar geçici işçi birlikleri, grev komiteleri, sürekli işçi birlikleri, işçi komiteleri ve Osmanlı Devleti Amele Cemiyeti gibi yarı siyasal- yarı sendikal zaman zaman istibdad, baskı ve tüzel yasaların zorlaması sonucu gizli olarak oluşturulmuş örgütlerdir. ⁶⁰

⁵⁸ Ahmet Makal’ Osmanlı Devleti İmparatorluğun’ da Çalışma İlişkileri: 1850- 1920’ İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1997, s. 243

⁵⁹ Şehmez Güzel’ Türkiye’ de İşçi Hareketleri’ Sosyalist Yayınlar, İstanbul, 1993, s. 56

⁶⁰ Güzel, a. g. e. , s. 59

3- Yardımlaşma ve tekaüt sandıkları: Loncaların “ orta sandığı” geleneğinin sonucu olarak 1880’ li yıllarda madenler, tersaneler, demir ve deniz yollarında, dokuma imalathaneleri ve fabrikalarda yardımlaşma sandıkları oluşturulmuştur.

II. Meşrutiyet sonrası dönemde Osmanlı Devleti işçi örgütlenmelerinde niteliksel ve niceliksel farklılıklar görülmüştür. Bu dönemde ilk işçi örgütlerinin kurulduğu yıllara göre sanayileşmede ve buna bağlı olarak işçi sayısında artış yaşanması, II. Meşrutiyetin getirmiş olduğu görece özgürlük ortamı ve bağımlı çalışanların örgütlenme deneyimlerinde artış yaşanması yaşanan farklılığın nedenleridir. 1908 sonrası kurulan işçi örgütleri, önceki kuruluşlardan daha geniş boyutlardadırlar ve özellikle sosyalist nitelikli akımların etkisinde kalmışlardır. Selanik Sosyalist İşçi Federasyonu gibi isminde sosyalist kelimesine yer veren ilk örgütler bu dönemde kurulmuştur.⁶¹ 1908 öncesi döneme işçi hareketlerinin hazırlık dönemi denilmektedir. Ancak kayda değer bir işçi hareketi ortaya çıkmadan önce, bu konuya ilişkin yasal bir düzenleme yapılmıştır. İler ki bölümde ayrıntılı olarak ele alınacak olan,1845 yılında çıkarılan Polis Nizamnamesi Osmanlı Devleti’nde çalışma ilişkileri alanına yönelik olarak çıkarılan ilk düzenlemedir. Ayrıca Tanzimat sonrası tüzel düzenlemeler içinde, işçi hareketi ve sansür konusunda ilk hükümleri getirmesi bakımından önemlidir.⁶² Bu madde işçi eylem ve örgütlenmeleri konusunda yasaklama getirmektedir. Yedinci maddesinde çalışabilecek durumda olanların dinlenmesini engellemek için polisin kabul edilebilir ölçüde güç kullanabileceği söylenir. Sekizinci madde işsiz olup memleketine dönmek isteyenlere yardım edilmesini, on beşinci madde polisin tatil günlerinde konulmuş kurallara uyulmasını sağlayacağını içerir.

Bu dönemde işçi hareketlerinin genel özelliklerine bakıldığında, grevlerin formel örgüt yapısı dışında gerçekleşmiş olduğu ve genellikle ekonomik nitelikli olduğu görülür. Ayrıca bu dönemde işçiler greve gitmeden önce sorunların çözümüne yönelik girişimlerde bulunmuşlardır.

Osmanlı Devleti’ nde gerçekleşen ilk grevin hangisi olduğu tartışma konusudur. Ancak genellikle 17 Şubat 1872 tarihinde “ Beyoğlu Telgraf İşçileri”

⁶¹ Makal, a. g. e. , 1997, s. 246

⁶² Güzel, a. g. e. , s. 21

tarafından yapılan grevin ilk olduğu kabul edilir. Telgraf işçilerinin grevinin ardından Ömerli- Yarımburgaz demiryolları yapım işçilerinin İzmir Demiryolu işçilerinin ve Beykoz deri ve kundura fabrikası işçilerinin grev ve eylemleri Osmanlı Devleti'nde işçi sınıfının ilk hareketleri olarak gösterilir.

Osmanlı Devleti'nde II. Meşrutiyetin ilan edildiği 1908 yılında gerçekleşen grev sayısının arttığı görülmektedir. Dünyadaki işçi örgütleriyle ilişki kuran ilk Osmanlı Devleti Sendikası Osmanlı Devleti Mürettepler Derneği(Mürettibin- i Osmaniye Cemiyeti) de 1908' de kurulmuştur.⁶³

1909 yılında çıkarılan Tatil- i Eşgal Kanunu grevi yasaklamasına rağmen özel bir tütün deposunda çalışan işçiler ile İzmir' deki ticarethaneler personeli grev yapmış, 1910 yılında yedi, 1911' de dokuz grev yaşanmıştır.

1911 yılında kurulan İstanbul Makinistler Cemiyeti, tüzüğüne grev yapan işçilere cemiyet kasasından yardım yapılacağını eklemiştir. 1912 yılında Osmanlı Sosyalist Fırkası' nın Paris şubesi bir Islahat Programı yayınlayarak, sekiz saatlik işgünü uygulamasını, hafta tatili hakkını, kadın ve çocukların çalışma koşullarına önem verilmesini, asgari ücretlerin tespitini, iş mahkemelerinin kurulmasını ve mahkumların para ile çalışmasının sağlanmasını istedi.

1913' te askere giden erkek işçilerin tezgahlarında çalışmak üzere kadın işçileri iş hayatına aktarmak için Kadınları Çalıştırma Cemiyet- i İslamiyesi kuruldu ve Sanayi Teşvik kanunu çıkarıldı.

6 Ocak 1918' de çiftçilerin, işçilerin işlerini düzenlemeyi, sınai ve iktisadi sendikalar kurulmasını, sendikaların birleşmesini, sermayecilere karşı bütün işçi haklarını korumayı ve seçimlerin tek dereceli olmasını amaçlayan Sosyal Demokrat Fırkası kuruldu. 1919 yılında ise Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkası kuruldu ve işçilerden ilgi gördü; ancak aynı yıl kurulan Osmanlı Mesai Fırkası işçi çevrelerinde hemen hiç ilgi görmedi.⁶⁴

⁶³ D. Quataert&E. J. Zürcher, a. g. e. , s. 40

⁶⁴

1.3.2.3. Osmanlı Devleti' da Çalışma Hayatına İlişkin Hukuksal Düzenlemeler

1845 yılında kabul edilen Polis Nizamnamesi' nin 12. maddesi polise, greve gitmeyi amaçlayan işçi örgütlenmelerinin ortadan kaldırılması görevini veriyordu.⁶⁵ Nizamnameye göre greve gitmeyi amaçlayan işçi dernek ve topluluklarına müdahale etmek bir zabıta görevidir.

1867 yılında çalışma hayatına ilişkin olarak Dilaver Paşa Nizamnamesi çıkarılmış; fakat zorunlu çalışmayı getirdiği için ne derece uygulandığı tartışma konusu olmuştur. Nizamname her ne kadar, sosyal politika önlemleri getirmek temel amacına yönelik olmasa da, getirdiği düzenlemelerin geçmişin kuralsız uygulamalarına göre daha ileri ve modern olduğu ifade edilir.

Dilaver Paşa Nizamnamesi' nin çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri;

1- Ücretler: Nizamnamenin 22. maddesi ücretin “ liyakata” göre ödenmesi esasını getirir. 75. 76. ve 77. Maddeler işçi ücretlerinin diğer ödemelere göre öncelikli olacağını belirtmektedir. 81. madde maden ocağına getirildikleri halde çalışma olanağı bulunmayan işçilere ücret ödenmesini zorunlu kılar.

2- Çalışma Süreleri: 29. madde günlük çalışma süresini günde 10 saat olarak belirlemiştir. 56. madde ise işçilere sadece dini günlerde izin verilebileceğini belirtmekte, hafta tatili öngörmemektedir.

3- Diğer Koruyucu Önlemler: 11. madde işçilerin barınma ihtiyaçlarını karşılayacak işçi koşulları yaptırılmasını öngörmüştür. Ayrıca işçiler tıbbi hizmet ve ilaç sağlayan dükkan sahiplerinin aşırı kazanç elde etmesinin önlenmesi gibi hükümler yer almıştır.

⁶⁵ Koç, a. g. e. , s. 39

Dilaver Paşa Nizamnamesinin “ zorunlu çalıştırma” yı düzenleyen bazı hükümleri, Ereğli sancağının on dört kazasındaki köylülere, madenlerde bazı işleri yapma yükümlülüğü getirmekte ve köyleri madenlerde çalışacak işçileri sağlamakla mecbur bırakmaktadır. Bu hükümler bize nizamnamenin amacının işçiyi korumak değil, kömür madenlerinde üretimi arttırmak olduğunu göstermektedir.

Osmanlı Devleti’nde doğrudan ilk grev yasağı olarak düşünülebilecek düzenleme 1867 yılında kabul edilen Memaliki Mahlusa Demiryollarının Usulü Zabitasına Dair Nizamnamedir. ⁶⁶ Bu nizamnameye göre nedeni ne olursa olsun araçların seyrine mani olanlar için bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür.

1869 tarihli Maadin Nizamnamesi, Dilaver Paşa Nizamnamesinde olmayan bazı önlemlerle madencilik kesimindeki koruyuculuğu arttırmıştır. Dilaver Paşa Nizamnamesinin zorunlu çalışma yöntemine son vermiştir. Bunun dışında önceki Nizamnamede olmayan işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemler getirmiştir. Bunlar arasında özellikle iş kazalarının önlenmesi ve iş kazası durumunda bunun tazminine ilişkin hükümler yer almaktadır. ⁶⁷

Mecelle, tam ismiyle “ Mecelle- i Ahkam- ı Adliyye” 1868 yılında oluşturulan bir kurulun 1869- 1876 yılları arasında tamamladığı bir çalışmadır. Mecelle aslında Osmanlı Devleti’nin “ Medeni Kanunu” u, yani yurttaşlar arasındaki ilişkiyi düzenleyen yurttaşlık yasasıdır. Mecelle’ nin çalışma ilişkilerine yönelik maddeleri “ kira sözleşmeleri” ile ilgili olan ikinci kitabında yer alır. 413. madde işçiyi ‘ nef’ sini kiraya veren kimse’ olarak, 404. madde ise ücreti ‘ kira yani bedel- i menfaat’ olarak tanımlamıştır. 563. madde iş akdinin ancak işçiliği meslek edinen kimselerce yapılabileceğini belirtir. Mecelle ayrıca ücretin aynı olarak ödenmesini yasaklarken, çalışma süresini gün doğumundan gün batımına kadar belirlemiştir.

1876 yılında kabul edilen Kanun- i Esasi Osmanlı Devleti’ nin ilk anayasasıdır. Dolaysız biçimde çalışma ilişkilerini düzenleyen sosyal haklar

⁶⁶ Koç, a. g. e. , s. 39

⁶⁷ Makal, a. g. e. , 1997, s. 287

(sendika, toplu pazarlık, grev hakkı ve özgürlüğü) Kanun- i Esaside yer almamaktadır. Kabul edildikten bir yıl sonra kaldırılan Kanun- i Esasi değişiklikler yapılarak 1908' de yeniden yürürlüğe sokulmuştur. Yapılan değişikliklerle belirli sınırlamalar olsa da dernek kurma serbest bırakılmıştır.

1909 tarihli Tatil- i Eşgal Kanunu, Toplu İş İlişkileri konusunda Osmanlı Devleti' nin ilk kanunu olması bakımından önemlidir. Kanun kapsamına aldığı çalışanları “ kamuya yönelik hizmet veren kuruluşlarda çalışanlar” olarak sınırlamıştır. Tatil- i Eşgal Kanunu' nun 8. maddesi, kanun kapsamındaki kuruluşlarda sendika kurulmasını yasaklamıştır. 11. madde ise kurulmuş olan sendikaların kanun yürürlüğe girdikten sonra kapatılacağına ilişkindir. İş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yollarından biri olan uzlaştırma kurumu, ilk kez 1909 tarihli Tatil- i Eşgal Kanunu ile düzenlenmiştir.⁶⁸Kanunun 1. Maddesi çalışma koşullarına ilişkin uyuşmazlıklarda hizmetli ve işçilerce üç vekil seçileceğini, seçilen üç vekilin uyuşmazlık konusunu Ticaret ve Nafia Nezaretine iletceklerini, Nezaretin uyuşmazlığı kuruma bildirmesi ile kurumun üç temsilcisi, işçilerin üç temsilcisi ile Nezaretin bir memurundan oluşan bir uzlaşma kurulunun oluşturulacağını hükme bağlamıştır. Kurul uyuşmazlığa neden olan sorunun çözümü ile ilgili oy birliği ile karar verecektir. Nezaret memurunun oy hakkı bulunmamaktadır. Uyuşmazlık uzlaşma yolu ile çözülemez ise işçiler greve gitme hakkına sahip olmaktadır. Ancak kanun grev özgürlüğüne sınırlamalar getirmiştir. 6 maddenin son fıkrası çalışma özgürlüğünü ortadan kaldırmaya yönelik her türlü hareket ve gösteriyi yasaklamaktadır. 8. madde ise çalışmak isteyen işçileri greve zorlamayı cezaya tabi kılmıştır. 10. madde grev özgürlüğünü tamamen kaldırabilecek bir hüküm içerir. Bu hükme göre hükümet gerekli durumlarda işçi taleplerini incelemeyi erteleyebilir ya da tamamen bırakabilir.

Tatil- i Eşgal Kanunu 1908 yılında yoğun olarak görülen grevlerin engellenmesi amacıyla çıkarılmıştır. Bu nedenle işçilerin formel örgütlenmesini yasaklamış, işçi hareketlerinin önüne hukuksal engeller getirmiştir.

⁶⁸ Makal, a. g. e. , 1997, s. 272

16 Ağustos 1909' da Tatil- i Eşgal Kanunu' nun dışında kalan kurumları düzenlemek üzere Cemiyetler Kanunu çıkarılmıştır. Kanun, dernekler konusunda dönemin siyasi liberallik görüntüsüne uygun olarak “ serbest kuruluş” ilkesini getirmiştir. Kuruluşu yasak olan cemiyetler kanununun 3. ve 4. Maddelerinde belirtilmiştir. Bu maddelere göre kurulması yasak olan cemiyetler devletin bütünlüğü açısından bozucu, genel ahlak kurallarına aykırı, devletin biçimini değiştirmeye yönelik cemiyetlerle kavim ve cinsiyet esasına dayalı siyasi cemiyetlerdir. Cemiyetler Kanunu, devletin güvenlik güçlerine, cemiyetler üzerinde geniş denetim hakkı vermektedir. 1919 yılında kanunda yapılan değişiklikler ile güvenlik güçlerinin denetim hakkı daha da genişletilmiştir.

1910 yılında işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen bir iş yasasının çıkarılması ile ilgili girişimler olmuştur. Halep mebusu Artin Efendi' nin meclise sunduğu yasa önerisi, meclisin işçi sorununu ivedilikle çözülmesi gereken bir konu olarak kabul etmemesi üzerine incelenmek ve gerekli görülürse bir tasarı hazırlanmak üzere hükümete geri verilmiştir. Sosyalist Ermeni vekil Muradyan Efendi tarafından hazırlanan ikinci yasa önerisi; erkek, kadın ve çocuklar için iş gününün düzenlenmesini ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini istiyor, işçilere tıbbi yardımlar sağlanmasını, sakatlananlara ödenek verilmesini gibi çeşitli sorunlar üzerinde duruyordu. Ne var ki bu tasarı, meclise gelememiştir.⁶⁹

1.3.2.4. Osmanlı Devleti'nde Sosyal Güvenlik Uygulamaları

Osmanlı Devleti' nde sosyal güvenlik uygulamaları aile içi yardımlaşmalar, dinsel yardımlar ve meslek kuruluşları içindeki uygulamalar olarak üç kategoride ele alınmalıdır.

Çalışan kişinin gelirinin mesleki, fizyolojik ya da ekonomik nedenlerle kesilmesi durumunda, ailenin diğer fertlerinin, geliri kesilen kişiye yardımda bulunarak kaybı azaltmaya çalışmasına “ aile içi yardımlaşma” denir. Gelir

⁶⁹ Mesut Gülmez“ Türkiye’ de Çalışma İlişkileri” Today Yayınları, Ankara, 1991, s. 200

kaybının ya da gider artışının uzun süreli olduğu durumlarda aile içi yardımlaşmanın etkisini kaybedeceği açıktır. Aile içi yardımlaşmanın ailenin ekonomik gücü ile sınırlı olması da, sanayileşemeyen Osmanlı Devleti'nde bu yardımın etkisinin az olacağını göstermektedir.

Dinsel yardımları, sosyal güvenlik uygulaması olarak değil, sosyal yardımlar olarak değerlendirmek daha doğrudur. İslam dininin gerektirdiği zekat, filtre, adaklar, kurban ve kefaretle, diğer bağış ve sadakalar bu yardımlardan sayılır.

Meslek kuruluşları içinde sosyal güvenlik uygulamalarına örnek olarak loncaların “teavün sandığı” gösterilebilir. Bu sandıklara gelir, loncaya bağlı kişilerin, ödeme güçlerine ve loncanın geleneklerine göre, hafta ya da ay gibi belirli dönemlerde loncaya yaptıkları ödemelerden sağlanmaktadır. Lonca üyelerinin herhangi birisinin, sakatlık, yaşlılık, hastalık ve ölüm gibi durumlarda, gereksinim içinde bulunanlara bu sandıktan ödeme yapılmaktaydı. Loncaların “teavün sandıkları” özellikleri bakımından günümüz sosyal güvenlik kuruluşlarının prim sistemine benzemektedir.

1.4. Türkiye Cumhuriyeti'nde Çalışma İlişkileri ve Sendikal Örgütlenme

Bu bölümde Türkiye'de çalışma ilişkileri tarihsel dönemlere ayrılarak değerlendirilecektir. Öncelikle tek partili dönemde çalışma ilişkileri üzerinde durularak çok partili hayata geçiş sürecinde çalışma ilişkilerinin hangi yönde evrildiği açıklanacaktır.

1.4.1. Tek Partili Dönem' de Türkiye Çalışma İlişkileri

Osmanlı Devleti İmparatorluğu' nun Birinci Dünya Savaşından yenilgiyle çıkması ve 1918' de Mondros Silah Bırakışmasının ardından Atatürk' ün

önderliğinde Kurtuluş Savaşı' nın başlaması, sendikacılık hareketine de bu savaşa destek olmak yönünde politik bir nitelik getirmiştir. ⁷⁰ Bu dönemde Şark Demiryolu işçilerinin başlattıkları grevi yöneten Demiryolu Amele Cemiyeti, bazı ekonomik taleplerinin yanında yabancı memurların Türk işçilerin haysiyetlerini yaralayan davranışlarına da karşı çıkmışlardır. Grevlerin iyi yönetilmesi için işçi kuruluşlarının birleşmesi gereği belirdi, “ İşçi Derneği” birleşme düşüncesinin öncülüğünü yaptı. 21 Temmuz 1922' de birliği sağlamak için konferans yapıldı. Herhangi bir olumlu sonuç elde edilemedi. ⁷¹Ankara İmalatı Harbiye İşçilerinin de aralarında sendika kurarak milli mücadele ordusuna malzeme yetiştirmek için çaba harcadıkları görülmektedir.

Osmanlı Devleti İmparatorluğu niceliksel ve niteliksel olarak belirli özellikler taşıyan bağımlı çalışanlar kitlesini Cumhuriyet Türkiye' sine miras bırakmıştır. İşçi kesimi niteliksel olarak sanayi işçisi olmaktan çok yılın belirli dönemlerinde tarımla uğraşan belirli dönemlerinde işçilik yapan köylülerden oluşuyordu. Niceliksel olarak ise, çok kabaca, Osmanlı Devleti İmparatorluğunda ücretlilerin toplam nüfus içindeki yerinin %1' ler dolayında olduğunu ve Cumhuriyet Türkiye' sine, ücretli emeğin sınırlı olduğu bir yapının devredildiğini ifade edebiliriz. ⁷²

10 Eylül 1921 tarihli “ Ereğli Havzası Maden İşçilerinin Hukukuna Müdair Kanun” ile işverenlere, maden ocakları çevresinde “ amele koğuşu” yapma mecburiyeti getirilirken, çalışma süresi de 8 saat ile sınırlandı. Madenciye grev hakkı da tanıyan yasanın temel eksiği ise, bu yasanın uygulanıp uygulanmadığını denetleyecek mekanizmalar içermemesiydi. İşçi sınıfına önemli kazanımlar vadeden bu yasanın sadece bir bölgedeki ve sadece madenlerde çalıştırılan işçiler için çıkması yerine, yasa hükümlerinin bütün işçileri içine alacak şekilde neden genişletilmediği sorusu üzerine, İktisat Bakanı Celal Bayar, meclis kürsüsünden böyle bir hazırlığın yapılmakta olduğunu açıklamıştır. ⁷³

⁷⁰ Işıklı, a. g. e. , 2003, s. 83

⁷¹ Kemal Sülker“ Türkiye Sendikacılık Tarihi” Bilim Kitabevi Yayınları, İstanbul, 2004, s. 42

⁷² Ahmet Makal“ Türkiye' de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920- 1946” İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1999, s. 41

⁷³ Kadir Tuncer, “ Tarihten Günümüze Zonguldak' ta İşçi Sınıfının Durumu” , Göçebe Yayınları, 1998, İstanbul, s. 51- 52

1923 yılının başlarında bir iktisat kongresi toplanması ihtiyacı doğmuştur. İzmir İktisat Kongresi ilk kez ülkenin tüccar, çiftçi, sanayici ve işçilerini bir araya toplaması bakımından önemlidir. Ayrıca işçi sorunlarının ilk kez ulusal düzeyde tartışılması bakımından da önem kazanmaktadır.⁷⁴ İşçi grubunun 34 maddelik talepleri kongrede onaylanmış; bu taleplerin bir kısmı olumlu karşılanarak kabul edilmiştir. Ticaret ve sanayi grubunun temsilcileri kendilerine maddi yük getirmeyen işçi taleplerini kabul ederken, maddi yük getiren talepleri reddetmiştir. Hazırlandığı döneme göre işçi haklarıyla ilgili ileri haklar taşıyan bu sosyal politika belgesinde yer alan ilkelerin bağlayıcı özelliği bulunmaksızın istişari nitelikte olması, keza yasa koyucunun bu belgede zikredilen hakların yasalaşmasında ülkenin ekonomik ve siyasal koşullarını göz önünde bulundurması nedeniyle hayata geçirilmesi uzun süre almıştır.⁷⁵

Cumhuriyet' in 29 Ekim 1923' te ilanının ardından 1924 Anayasası ile dernek kurma özgürlüğü güvence altına alındı. İstanbul Amele Birliği, İşçi Tesanüd ve Teavün Cemiyeti kurulan ilk örgütler arasında sayılmaktadır. Türkiye Dernek Birlikleri İttihadı Aydınlik dergisi çevresinde toplanan aydınlar ile İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkası' nın sendikalardan sağladığı destek sonucunda kuruldu. Bu girişimlerin karşısında İstanbul Umum Amele Birliği faaliyet göstermekteydi.⁷⁶ Türkiye Amele Birliği' nin oluşumuna katkı sağlayan bu örgüt 1924' te dağıldı.

20 Ocak 1921 tarihli Teşkilat- ı Esasiye Kanunundan sonra 1924 yılında kabul edilen Teşkilat- ı Esasiye Kanunu 1960' a kadar yürürlükte kalmıştır. Doğal hukukçu, özgürlükçü, bireyci ve sistemli bir anayasa özelliği taşımaktadır. Yasanın 70. maddesi “ Yasa önünde eşitlik ilkesi ve hakkı ile her türlü ayrıcalığın yasaklanması, kişi dokunulmazlığı, vicdan, düşünce, söz, yayın, seyahat, sözleşme, çalışma, mülk edinme, toplantı, dernek ve ortaklık kurma haklarını” güvence altına alır. 1924 Anayasasında, çalışma ilişkileriyle bağlantılı olan sendika, toplu pazarlık, grev yanında, sosyal güvenlik, sağlık, konut gibi ekonomik ve sosyal haklara hiç yer

⁷⁴ Güzel, a. g. e. , s. 120

⁷⁵ Adnan Mahiroğulları' Cumhuriyetten Günümüze Türkiye' de İşçi Sendikacılığı” Kitabevi, İstanbul, 2005, s. 15

⁷⁶ A . Işıklı, a. g. e. , 2003, s. 85

verilmemiştir. ⁷⁷Henüz zayıf bir sanayileşmenin olduğu, ücretlilerin sayısının az olduğu Türkiye' de sosyal hakların Anayasa' ya girmemiş olması anlaşılabilir.

1924 yılında kabul edilen bir kanunda hafta tatilini düzenleyen Hafta Tatili Kanunu' dur. Kanun ile tüm kuruluşlara haftada bir gün çalışmama zorunluluğu getirildi ve tatil gününün cuma olacağı kabul edildi, bu mecburiyetten muaf olan kuruluşlar 4. madde de sayıldı. Kanun meclisin kararı ile 10. 000 ve üzeri nüfusu olan yerlerde uygulamaya kondu. Bu tatil ücretsizdi, 1951 ve 5837 sayılı kanun ile genel tatil ve hafta tatillerinde yarım ücret ödenmesi, 1956 ve 6734 sayılı kanun ile tam ücret ödenmesi hükmü getirildi, 1960 tarihli kanun ile yıllık ücretli izin hakkı tanındı.

1925 yılında yaşanan Şeyh Sait İsyanı nedeniyle aynı yıl Takrir- i Sükun Kanunu çıkarıldı. Bu kanun ile sendikalı işçi kitlesinin desteğinden sınırlı ölçüde de olsa yararlanan Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası' nın faaliyetlerine son verildi. Kanun aynı zamanda ülkede her türlü muhalefeti ortadan kaldırarak Cumhuriyet Halk Fırkası' nın tek siyasi güç olmasını sağlamış, yürürlükte kaldığı sürece hükümete verdiği yetkiler nedeniyle çalışma ilişkilerini ve işçi hareketlerini etkilemiştir. Takrir- i Sükun Kanunu 1927' de iki yıl daha uzatıldı. 1929 yılında kendiliğinden kalktı. Kanun işçi ve sendika hareketini daha başlangıçta, kesin biçimde engelleyerek sonraki yıllarda hareketin gelişimini belirledi. ⁷⁸

CHF' nin sendikalar karşısındaki tutumu halkçılık ideolojisi çerçevesinde şekillenmiştir. Başlangıçta emperyalizme karşı başkaldırı olarak düşünülen halkçılık, 1930' lardan sonra " sınıfsız bir kitle olma" düşüncesi ile sendikal hakların gereksizliği iddiasını ortaya çıkardı.

1926 yılında kabul edilen Medeni Kanun çalışma ilişkilerini dernekler konusundaki düzenlemeleri ile etkilemiştir. Kanun 1924 Anayasa' sının özgürlükçü anlayışına uygun olarak serbest kuruluş ilkesini getirmiştir.

⁷⁷ Makal, a. g. e. , 1999, s. 330

⁷⁸ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt. III, s. 136

22 Nisan 1926 tarihli Borçlar Kanunu, Medeni Kanun ile birlikte, iş yasalarında boşluk bulunan hallerde bireysel ve toplu iş ilişkilerine uygulanan genel yasalar olma niteliğini taşımaktadır.⁷⁹ Kanun işçi ile işveren arasındaki sözleşmenin yasaya ve ahlaka aykırı olmamak kaydı ile serbestçe belirleneceğini kabul etmektedir; ancak işçiyi korumak adına bu özgürlüğü sınırlayan düzenlemelere de yer vermiştir. Yasanın getirdiği koruyucu önlemlerden bazıları şunlardır:

- İşveren işçinin yaşamını ve sağlığını korumak için gerekli önlemleri almak zorundadır.
- Kendi kusuru dışında bir nedenle kısa bir süre için işini yerine getiremeyen işçiye ücret ödenmelidir.
- İşçiye avans ve alışılmış saat ve günlerde dinlenmesi için izin verilmelidir.
- Bir yılı aşan sözleşmelerde en az bir haftalık bozma süresi bildirim verilmelidir.
- İşveren, işçi ve ailesinin geçimi için zorunlu olan ücret miktarını kendi alacağı dolayısıyla kesemez.⁸⁰

Borçlar Kanununun 316. Ve 317. Maddeler toplu iş ilişkiler ile ilgilidir. Bu dönemde bağımlı çalışanların sendikal örgütlenmeden yoksun olmaları yasa ile belirtilen toplu iş sözleşmelerinin yapılmasını engellemiştir. Ayrıca grev ve lokavtın tanımlanmamış olması toplu sözleşme kurumunun işlerliğini engellemektedir.

Umumi Hıfzısıhha Kanunu 1930 yılında çıkarıldı, sağlık alanında ve çalışma ilişkileri alanında düzenlemeler içermekteydi. Çalışma ilişkilerine yönelik dolaylı düzenlemeleri kadın ve çocukların korunması amacına hizmet etmektedir. Kadın çalışanlara doğum öncesi ve doğum sonrası üçer hafta izin öngörülürken bu izin süresince ücret ödenmesine ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Kanun ayrıca 12 yaşından küçük çocukların maden ve sanayi kesimlerinde çalıştırılmalarını, 12 ile 16 yaş arasındaki çocukların gece çalıştırılmalarını ve günlük çalışma süresinin 8 saatten fazla olmasını yasaklamıştır.

⁷⁹ Sarper Süzek “ İş Hukukunun Genel Esasları” Savaş Yayınevi, Ankara, 1998, s. 13

⁸⁰ Makal, a. g. e. , 1999, s. 338

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu 1935 ' te kabul edildi. Bu kanun ile hafta tatili Pazar gününe alındı. Ulusal Bayram olarak sadece 29 Ekim günü kabul edilmekte;ayrıca 30 Ağustos, 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, şeker bayramı(3 gün) , kurban bayramı(4 gün) genel tatil günleri olarak belirlenmektedir. ⁸¹

1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile bireysel iş ilişkileri alanında kapsamlı düzenlemeler yapıldı. Yasa çocukları koruyucu hükümlerinde yaş gruplarına göre farklı düzenlemeler getirdi. Minimum çalışma yaşı ile ilgili olarak Umumi Hıfzısıhha Kanununun 12 yaş sınırı korundu. 16 yaşını doldurmamış çocukların günde sekiz saatten fazla çalışmaları, 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kız ve kadınların maden ocakları vb. yer altında veya su altında işlerde çalışmaları yasaklanmaktadır. İş kanununun minimum çalışma yaşına ilişkin düzenlemeleri, daha önceki döneme göre bir ilerleme olarak kabul edilebilirse de, dönemin uluslar arası normlarına aykırı hususlar içermektedir. ⁸²Uluslar arası Çalışma Örgütü' nün 1919 tarihli sözleşmesi on dört yaşından küçük çocukların sanayi kurumlarında çalıştırılmamasını öngörmekteydi. Kanun 58. maddesiyle de “ kadınların ve 18 yaşına kadar olan çocukların çalıştırılması caiz olmayan ağır ve tehlikeli işlerin hangileri olduğu” nun 6 ay içerisinde düzenlenecek bir nizamname ile saptanmasını öngörmüştür. Yasanın öngördüğü bu tüzük ancak 1948 yılında çıkarılabilmıştır. 3008 sayılı İş Kanunu' nun önemli özellikleri olarak ; söz konusu yasanın, iş ilişkilerine sosyal açıdan yaklaşması, kapsamının dar tutulup fikir işçilerinin tamamının uygulama alanı dışında bırakılması ve “ Türk milletinin kaynaşmış ve ayrıcalıksız bir kitle olduğu” görüşüyle grev ile lokavtın yasaklanmış olması gösterilebilir. ⁸³

Dönemin çalışma ilişkileri açısından önemli yasalarından biri de 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu' dur. Yeni Cemiyetler Kanunu' nun 9. maddesine “ sınıf, cemaat, ırk esasına dayalı cemiyetler kurulamayacağı” hükmünün konulması, yasa koyucu tarafından” rejimin selameti” gerekçesine dayandırılmış;yeni Cemiyetler

⁸¹ Makal, a. g. e. , 1999, s. 352

⁸² Ahmet Makal" Ameleden İşçiye- Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları" İletişim Yayınları, İstanbul, 2007, s. 332

⁸³ Murat Demircioğlu&Tankut Centel " İş Hukuku" Beta Basım, İstanbul, 2010, s. 39- 40

Kanunu, bütünüyle Türkiye' de aşırı sağ ve aşırı sol bir rejimin kurulmasını önlemeyi amaçlamıştır. ⁸⁴Bu yasaklama ile sendikaların kurulması hukuksal açıdan engellenmiş olmaktadır. Yasak 1946 yılında Kanun' da yapılan değişiklik ile kaldırılmıştır.

II. Dünya Savaşının getirdiği koşullar neticesinde çıkarılan 1940 tarihli Milli Korunma Kanunu İş Kanunu' nun uygulanmasına ilişkin bir sınırlama olarak karşımıza çıkmaktadır. Bakanlar Kurulu' na geniş yetkiler veren bu yasa ile ve çıkarılan kararnamelerle, iktisadi yaşamın çeşitli alanlarına yönelik düzenlemeler getirilmiştir. ⁸⁵Yasanın 9. maddesi ücretli iş yükümlülüğünü sanayi ve maden işletmelerinin gerekli işçi kadrosunu sağlamak amacıyla getirmektedir. İş mükellefiyeti, hükümet yetkililerince bir tür askerlik görevi gibi görülmektedir. ⁸⁶10. madde de işyerini terk etme yasağı getiriliyor ve iş mükellefiyet ile birlikte işçinin bireysel olarak çalışmama hakkını elinden alıyor ve istemese de kanun zoruyla çalışmakla karşı karşıya bırakıyordu. Yasa ayrıca 19. maddesinin birinci fıkrası ile, hükümetçe gerekli görülen durumlarda işgününün gece veya gündüz sekiz saatten onbir saate çıkarılabileceğini hükme bağlamaktaydı. 19. maddenin üçüncü fıkrası ise “ Hafta Tatili Kanunu ile Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun hükümleri hükümet kararı ile kısmen veya tamamen uygulanmayabilir. “ hükmü ile hafta tatilinin kaldırılmasının önünü açmış bu hükme dayanarak pek çok kez hafta tatili kaldırılmıştır.

1923- 1946 yıllarını kapsayan tek partili dönem incelendiğinde siyasi rejimin niteliğinin sendikacılığın gelişmesinin önünde önemli bir engel olduğu görülmektedir. Siyasi otoritenin bu dönemde sendikacılığı gereksiz görmesine gerekçe olarak küçük ölçekli atölyeler ve usta- çırak ilişkilerine dayalı üretim düzeyinin yerini henüz kapitalist üretim ilişkilerine bırakmaması ve Cumhuriyet döneminin başlarında sendikal hareketin sosyalist öğretiyi benimsemiş partiler tarafından yönetilerek sendikacılığa ideolojik boyut kazandırma çabaları gösterilebilir.

⁸⁴ Mesut Gülmez" Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar" Öteki Yayınevi, Ankara, 1995, s. 210

⁸⁵ Makal, a. g. e. , 1999, s. 412

⁸⁶ Güzel, a. g. e. , 1993, s. 169

Sendikalaşma olgusu ülkelerin iç hukukları ile doğrudan ilgilidir. 1923- 1946 dönemindeki hukuksal düzenlemeler sendikal hareketin gelişmemesinde etkili olmuştur. Yasal çerçeve, özellikle sendikacılığın yeni olduğu ülkelerde sendikal hareket üzerinde oldukça etkili bir unsurdur. ⁸⁷Türkiye, 1940' ların ortalarına gelindiğinde, sendikal örgütlenme ve grev- lokavtın yasak olduğu, toplu sözleşme kurumunun kağıt üzerinde kaldığı, çalışma ilişkilerinin taraflarının sistemde söz sahibi olmadığı bir ülke durumundadır. ⁸⁸

1.4.2. Çok Partili Dönem' de Türkiye Çalışma İlişkileri

Türkiye' de siyasi, iktisadi ve sosyal yaşamda önemli değişiklikler yaşanmıştır. Ülkenin ilk muhalefet partisi olan Milli Kalkınma Partisi 18 Haziran 1945' te kuruldu ve simgesel bir anlam taşıdı. 1945' te Cumhuriyet Halk Partisi' nden istifa eden Celal Bayar önderliğinde 1946 yılında kurulan Demokrat Parti' nin 1950 yılındaki seçimlerle iktidara gelmesi ile Türk siyasi yaşamında yeni bir dönem başladı.

Demokrat Parti' nin çalışma ilişkilerine yönelik uygulamaları açısından parti 1946 tarihli programı önem taşımaktadır. Program Cumhuriyet Halk Partisi programından daha liberaldir. Demokrat Parti programı liberalizm açısından değerlendirildiğinde, iktisadi liberalizmin siyasal liberalizme göre daha geniş, kapsamlı ve ayrıntılı biçimde ele alındığı görülmektedir. ⁸⁹

Parti, programında işsiz vatandaşlara iş bulunmasını, ihtiyarlık, hastalık ve sakatlık gibi durumlarda vatandaşlara yardım edilmesini hedefleri arasında göstermekte ve işçilerin, çiftçilerin, tüccar ve sanayicilerin, serbest meslek mensuplarının, memurların mesleki ve iktisadi amaçlarla cemiyetler, kooperatifler ve sendikalar kurmalarını gerekli bulduklarını ifade etmektedir.

⁸⁷ Mahiroğulları, a. g. e, s. 28

⁸⁸ Ahmet Makal' Türkiye' de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946- 1963' İmge Kitabevi, Ankara, 2002, s. 38

⁸⁹ Makal, a. g. e, 2002, s. 65

CHP ve DP işçi sınıfını yanlarına alabilmek için mücadele ettiler. Demokrat Parti' nin 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu' nu kullanarak işçiyi kendi tarafına çekmeye çalışması sonucu CHP 1946 yılında yasağı kaldırmıştır. Yasağın kalkmasını takip eden kısa zaman içinde hızlı bir sendikal örgütlenmenin yaşandığı göze çarpmaktadır.⁹⁰

DP' nin desteklemesi sonucu 17 Kasım 1946' da Ereğli Kömür Havzası Maden İşçileri Derneği kurulmuş daha sonra bu dernek Maden İşçileri Sendikasına dönüşmüştür.

1936 tarihli İş Yasası sendikaların kurulmasına olanak vermeyerek işçilik bilincinin oluşmasını geciktirdi. İkinci Dünya Savaşı sonrasında Türkiye' nin Birleşmiş Milletler Örgütü' ne girmesi ve ülkede çok partili demokratik düzene geçilmesi, sosyal nitelikteki yasaların çıkarılması faaliyetini beraberinde getirdi.⁹¹ 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendikaları Birlikleri Kanununun kabulü ile, çok uzun zamandan beri hüküm süren sendika kurma yasağı kaldırılmış oldu. (20 Şubat 1947)⁹² Kanun aynı iş kolunda veya bu işkolu ile ilgili işlerde çalışan hem işçiler hem de işverenler için sendika kurma hakkını sağladı. İşçiler yalnızca işçi sendikalarına, işverenler yalnızca işveren sendikalarına üye olabilecekler ve bu sıfatlarını devamlı suretle kaybetmeleri durumunda sendika üyeliklerini de kaybedeceklerdi. Buna göre herhangi bir iş kolunda farklı işlerde çalışanlar o işkolunun sendikasına üye olabileceklerdi, ayrıca kanun aynı işkolundaki birden fazla sendikaya üye olunabileceğini de kabul ederek çokluk ilkesini benimsemiştir. Kanun “ Sendikaların kurulması ihtiyaridir. Hiçbir kimse herhangi bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya ve yahut üyelikten çekilmeye veya çekilmemeye zorlanamaz. “ hükmü ile sendikal hakları güvence altına almıştır. Pratikte aynı iş kolunda aynı şehirde birden fazla sendikanın kurulmasına olanak sağlayan bu liberal hükümlerin işçileri birbirine düşürdüğü söylenmektedir.

⁹⁰ Refik Baydur“ Türk Sendikacılığı: İşçi ve İşveren” Sinemis Yayınları, Ankara, 2008, s. 11-12

⁹¹ Demircioğlu/Centel, a. g. e, 2010, s. 40

⁹² Sülker, a. g. e, 2004, s. 80

Kanun 5. maddesinde sendikaların siyasi faaliyetlerle uğraşması kesin olarak yasaklanmasına rağmen siyaset adamlarının sendikalar ile yakın ilişkilerde bulunduğu, sendika yöneticilerinin partiler tarafından korunduğu görülmüştür. Aslında iki büyük parti, kendi etkileri altında olmak kaydı ile sendikaların siyasetle uğraşmasına karşı değillerdi. Celal Bayar, Ekim 1946' da " Demokrat Parti' nin himayesinde ve işçilerin kendilerinin de bir teşkilatlarının bulunmasını istiyorum" demektedir. ⁹³Sendikaların yapamayacakları işler arasında ulusal çıkarlara aykırı hareket etmek, uluslar arası amaçlar gütmekte sayılmıştır.

Siyasi partiler işçi örgütlenmelerini kendi doğrultularında etkilemek istemişlerdir. 1948' de İstanbul İşçi Sendikaları Birliği CHP' nin etkisi ile kurulunca DP' de " Hür İşçi Sendikaları Birliği" nin kurulmasında doğrudan etkili olmuştur.

1950 yılında " Demokrat İşçi Parti' si kurulmuş ve işçilerin örgütlenmesi ile ilgilenmiştir. Demokrat İşçi Partisi, Şubat 1952 tarihinde birinci kongresine sunulan raporunda " bütün gayretini işçi sınıfını siyasi bir kuvvet haline getirmek için sarf ettiğini" belirtmekteydi. Bu örgüt, 1953' teki ikinci kongresinde İşçi Partisi adını aldı. ⁹⁴1954 yılındaki genel seçimlerde başarılı olamayan parti zamanla zayıflayarak silindi.

5018 Sayılı Kanun' un yürürlüğe girmesinde sonra ilk sendikalar, İstanbul, İzmir, Ankara, Adana, Bursa ve Zonguldak gibi illerde büyük çoğunlukla kamu işletmelerinde kurulmuştur. Sendikaların belirli şehirlerin dışına çıkarak Anadolu' ya yayılışı zamanla gerçekleşmiştir. Anadolu şehirlerindeki sendikal örgütlenmeler genel olarak devletin işveren olduğu demiryolları, karayolları, maden ocakları ve kamu iktisadi teşebbüsü nitelikli fabrikalarda çalışan işçiler tarafından başlatılmıştır.

⁹⁵

Bu dönemde sendika sayısındaki artış oranı sendikalı işçi sayısındaki artış oranından fazladır. Bu durum güçsüz bir sendikacılığı beraberinde getirmiştir. 1948 yılından sonra sendikalar kısmen üst sendikal örgütlenmelere önem verdiler, aynı

⁹³ Işıklı, a. g. e, 2003, s. 90

⁹⁴ Işıklı, a. g. e, 2003, s. 92

⁹⁵ Adnan Mahiroğulları, a. g. e, s. 79

yıl kurulan İstanbul İşçi Sendikaları Birliği kurulan ilk birliktir. Türkiye Demiryolu İşçi Sendikaları Federasyonu, Türkiye Şeker Sanayi İşçi Sendikaları Federasyonu, Türkiye Taşıt İşçileri Federasyonu, Tekstil ve Örne Sanayi İşçileri Sendikaları Federasyonu gibi milli federasyonlar sendikacılığın merkezileşmesinde önemli rol oynamıştır.

29 Mayıs 1950' de DP hükümet programında grev vaadine yer verdi;ancak 1952' den sonra partide grev hakkının öncelikli bir konu olmadığı ve sağlanması halinde devletin aleyhine olabileceği yönündeki görüşler ortaya çıktı.

Türkiye' de çok partili yaşam işçi örgütlerinin konfederasyon biçiminde bir üst örgüt kurmalarını olumlu etkiledi. Merkezi bir işçi konfederasyonu kurma çabaları bazı uluslar arası çevrelerce de desteklendi. Tekstil Örne Sanayi İşçileri Sendikaları Federasyonu' nun 1952' de İstanbul Kongresine katılan çok sayıdaki federasyon ve birlik temsilcileri, bir konfederasyon kurmaya ve bu amaçla bir tüzük hazırlamaya karar verdiler.⁹⁶ 6 Nisan 1952' de federasyon ve birlik temsilcileri ile Bursa' da yapılan bir toplantı ile konfederasyon çalışmalarını yürütmek üzere oluşturulan 5 kişilik Muvakkat İcra Komitesi 31 Temmuz 1952 ' de Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu' nun tüzüğünü Ankara Valiliğine sunması ile konfederasyon resmen kurulmuş oldu. Türk- İş Anatüzüğü, İstanbul Tekstil ve Örne Sanayi İşçileri Sendikasıncı hazırlandı.⁹⁷Türk- İş' in kuruluşu DP iktidarı tarafından olumlu karşılandı. Ancak daha sonra DP iktidarı 5018 sayılı yasada yer alan ve sendikalara siyasal faaliyet yasağı getiren hükümleri Türk- İş' e karşı kullandı. Özellikle 1955- 1957 yılları arasında Türk- İş hükümetle sorunlar yaşadı ve siyasal faaliyetlerin dışında kalmaya çalıştı. 1957 sonrası iktidarla iyi ilişkiler içinde olan Türk- İş, iktidarın sağladığı çeşitli olanaklardan da yararlandı.

1950- 1960 yıllarında Türk Sendikacılığının Amerikan Sendikacılığından etkilendiği görülmektedir. Çeşitli mali yardımlar ve “ eğitilmek” üzere Amerika' ya sendikacı gönderilmesine ilişkin programlar bu dönemde ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu yöndeki gelişmeler 1960' tan sonra yoğunlaşmıştır.⁹⁸

⁹⁶ Makal, a. g. e, 2002, s. 279

⁹⁷ Sülker, a. g. e, 2004, s. 283

⁹⁸ Işıklı, a. g. e, 1990, s. 325

DP kendisine karşıt eğilimdeki sendikaların pek çok etkinliğini Sendikalar Kanunu' nun getirdiği siyaset yasağını kullanarak engelleme yoluna gitti. Bu dönemde ayrıca sendikaların yasayla aidatların kaynaktan kesilerek sendikaya ödenmesi olan check-off sisteminden yoksun olmaları mali bakımdan güçsüz kalmalarına neden olmuştur. 1950' lerin sonlarında DP' nin sendikaları baskı altına alma çabaları sonucu CHP işçi sorunlarına giderek artan bir önem vermiştir. 1959' da CHP tarafından hazırlanan “ İşçi ve İşveren Teşekkülleri Kanun Projesi” nde grev hakkına yer verilmiştir; ancak bu hakkın elde edilmesi sonraki dönemde mümkün olabilmıştır.

1.4.3. 27 Mayıs 1960-12 Mart 1971 Dönemi'nde Türkiye Çalışma İlişkileri

27 Mayıs 1960' ta ordunun iktidara el koyması sendikal hareketin siyasi açılımları açısından önemlidir. Türk- İş Yönetim Kurulu, 27 Mayıs Müdahalesi' nden bir gün sonra, 28 Mayıs' ta olağanüstü toplanarak yeni dönemde sendika özgürlüğü ve grev hakkının sağlanması yönünde Milli Birlik Komitesi nezdinde çaba sarf edilmesi için prensip kararı almıştır.⁹⁹1960 İhtilal' nden sonra Milli Birlik Hükümeti' nin, Prof. Dr. Cahit Talas' ı Çalışma Bakanı olarak ataması sendikalar cephesinde olumlu karşılanmıştır.¹⁰⁰

Türk- İş, DP iktidarı zamanında kapatılan sendika birliklerinin yeniden açılması, yeni sendikalar yasasında sendikal hakları kısıtlayıcı hükümlerin olmaması, grev ve toplu pazarlık hakkının verilmesi, işsizlik sigortasının kurulması, sosyal sigortaların ıslahı gibi sendikacılıkla ilgili bir dizi isteği MBK' ya sunmuştur.

101

⁹⁹ Anıl Çeçen'' Türkiye' de Sendikacılık'' Başak Kitabevi, Ankara, 1973, s. 46

¹⁰⁰ Mahiroğulları, a. g. e, s. 127

¹⁰¹ Çeçen, a. g. e, s. 38

Yeni anayasayı hazırlamak üzere oluşturulan Kurucu Mecliste altı işçi temsilcisi bulunmuş, ortaya çıkan yeni Anayasa' da ekonomik ve sosyal haklara geniş yer verilmiş, sendikal haklar 46. ve 47. Maddelerde güvence altına alınmıştır. 1961 Anayasası; çalışma hakkını, sendika özgürlüğünü, toplu sözleşme ve grev hakkını, sosyal güvenlik hakkını tanıyarak sosyal temellere geniş ölçüde dayanan bir anayasa olmuştur.¹⁰² Türk işçisine daha önce sağlanmamış olan bu haklar, Türk sendikacılığında yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Yeni anayasanın referanduma sunulma aşamasında, başta Türk- İş olmak üzere tüm sendikalar “ anayasa' ya evet” kampanyası yürütmüşlerdir.

Anayasa' nın öngördüğü doğrultuda 1963' te yürürlüğe sokulan 274 Sayılı Sendikalar Kanunu' nda sendikaların siyasi partilerle mali ve organik bağlantıya girmesi yasaklanmakla birlikte genel anlamda siyaset yasağına yer verilmedi.¹⁰³ Ancak kanun, ILO' nun sendikacılıkla ilgili iki temel sözleşmesi;87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika hakkının korunması ve 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmeleri ile uyumlu boyuttur. 274 Sayılı Kanunda 5018 Sayılı Kanun' da yer alan yasaklamalar ve sınırlamalar yerine özgürlükçü bir yaklaşım sergilendiği görülmektedir. Bu nedenle Kanun' un Türk sendikacılığının gelişmesine önemli katkıda bulunduğu söylenebilir.

1970 yılında 1317 Sayılı Kanun ile 274 Sayılı Kanunda bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler sendikaya üye olma, sendikadan ayrılma, ülke çapında faaliyet gösterme, federasyon ve konfederasyon kurma da üye oranları, sendika kurucusu olma, uluslar arası işçi kuruluşlarına üye olma, kaynaktan kesim hakkı, sendika genel kurullarının toplanması ve konfederasyonların üye sendikalarını denetleyebilmeleri ile ilgili olarak getirilen ek hükümlerdir. Türk- İş, 274 sayılı Sendikalar Kanunu' nda değişiklik yapılmasını öngören tasarının Mecliste kabul edilmesi sonrasında baş gösteren 15- 16 Haziran olayları ile ilgili olarak yayınladığı bir bildiri ile kamuoyuna bu olayları onaylamadığını açıklamıştır.¹⁰⁴

¹⁰² Demircioğlu/Centel, a. g. e, s. 40

¹⁰³ Işıklı, a. g. e, 2003, s. 95

¹⁰⁴ Türk- İş, 9. Genel Kurul Çalışma Raporu, Türk- İş Yayını, Ankara, 1973, s. 197

Grev hakkı, Cumhuriyet döneminde 1961 Anayasası ile tanınmış, iki yıl sonra yürürlüğe giren 275 sayılı “ Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu” ile düzenlenmiştir. ¹⁰⁵ Bu yasa ile Türk işçisi, özgür, çağdaş anlamda bir toplu pazarlık yasasına kavuşmuş;işçi- işveren ilişkileri zorunlu uzlaştırma ve tahkim düzeninden kurtularak kazandığı grev hakkı sayesinde işveren karşısında pazarlık gücünü arttırmıştır. ¹⁰⁶Bu dönemde haftalık çalışma süresinin yasal süre olan 48 saatten 46 saate indirilmesi, kıdem tazminatı ölçülerinde yasal sınırların üstüne çıkılması, yıllık ücretli izinde yine yasal üst sınırların aşılması vb. yani grev tanımına uygun bir biçimde, işçilerin söyleyeceklerini söyleyebilmelerine, değiştirmek istedikleri yaşam ve çalışma koşullarını değiştirebilmelerine olanak vermiştir. ¹⁰⁷

1961 yılında kurulan İşçi Partisi’ nin kurucularından bazıları 1967 yılında DİSK’ in kurucuları arasında yer almıştır. DİSK kuruluncaya kadar TÜRK- İŞ bünyesinde Türkiye İşçi Partisi yanlısı sendikacıların ağırlıkta olduğu görülmektedir. Türk- İş’ in 1966 tarihli genel kurula sunulan raporun sol talepler taşıması bu durumun göstergesidir. DİSK, her şeyden önce sendikacılığı bir sınıf hareketi, keza sınıf mücadelesinde önemli bir araç olarak kabul etmiş, dolayısıyla, sendikacılıkta temel anlayış olarak, ekonomik/mesleki sendikacılık anlayışının temelini oluşturan “ toplu iş sözleşmeleri ile işçilere 3- 5 kuruş zam elde etmekten “ çok ötede bir anlam taşıyan sınıf sendikacılığı anlayışını benimsemiş ve temel felsefesini yansıtan belgelerde, sınıf sendikacılığının özünü “ işçi sınıfı mücadelesinin ekonomik, politik ve ideolojik bütünlük içinde değerlendirilmesi” olarak tanımlamıştır. ¹⁰⁸DİSK’ in en çok karşı olduğu, işveren konfederasyonu ve bazı işveren sendikalarının uyguladığı bazı temel prensipleri şöyle sıralayabiliriz:

- Çalışma sürelerinin düşürülmemesi
- Yıllık ücretli izin sürelerinin arttırılmaması
- İşçilerin çeşitli konularda katılımcılığına izin verilmemesi
- İkramiyelerin üç ay olarak dondurulması
- Sosyal yardımların dondurulması

¹⁰⁵ Güzel, a. g. e, 1993, s. 312

¹⁰⁶ Mahiroğulları, a. g. e, s. 166

¹⁰⁷ Güzel, a. g. e, 1993, s. 312

¹⁰⁸ Mahiroğulları, a. g. e, s. 192

- Grev' de geçen günlere ücret ödenmemesi
- Kıdem tazminatlarının arttırılmaması¹⁰⁹

DİSK, kurulduğu 1967' den sonra işçi sınıfı adına ekonomik, siyasal, ve ideolojik mücadeleyi birlikte vermiş; ülkede uygulanmakta olan ekonomik ve sosyal politikaların değiştirilerek topluma yeni bir şekil verilmesini istemiş;sınıf ve çıkar çatışmasını belirginleştiren eylemlere öncülük etmiştir. ¹¹⁰

12 Mart ile sendikacılık hareketi yeni bir evreye girmiştir. 12 Mart' la ilgili pek çok gerekçe sıralanmıştır. Darbenin komutanı Tağmaç, ülkede sosyal hakların ekonomik gelişmenin önüne geçtiğini, dolayısıyla durdurulması gerektiğini ifade etmiştir. ¹¹¹

1.4.4. 12 Mart 1971- 12 Eylül 1980 Dönemi' de Türkiye Çalışma İlişkileri

12 Mart Muhtırası Türk- İş' ten destek görmüş ve muhtıranın ardından uygulamaya konulan ' balyoz hareketi' nin başlıca hedefi DİSK ve DİSK yöneticileri olmuştur. Türkiye İşçi Parti' si de bu dönemde kapatılmış yöneticileri hapse mahkum edilmiştir. Türk- İş 14 Mart' ta yayınladığı bir bildiri de siyasi partilerin tarihi bir görevle karşı karşıya olduklarını belirterek parlamento ve siyasi partileri Türk Silahlı Kuvvetlerinin uyarılarına uymaya çağırmıştır. Ne var ki, 12 Mart Muhtırası sonrasında 11 ilde sıkı yönetim ilan edilmesi, özgürlükleri kısıtlayıcı nitelikte anayasada değişiklik yapılmak istenmesi üzerine Türk- İş yaptığı açıklamada Anayasa' nın işçilere sağladığı hak ve özgürlüklerin anarşik olayların engelleme gerekçesiyle kısıtlanması durumunda işçi hareketinin tepkisinin çok sert olacağını belirtmiştir. ¹¹²

¹⁰⁹ Baydur, a. g. e, s. 72

¹¹⁰ Meryem Koray' " Değişen Koşullarda Sendikacılık" Tüses Vakfı Yayınları, İstanbul, s. 176

¹¹¹ Işıklı, a. g. e, 2003, s. 101

¹¹² Türk- İş, a. g. r, s. 15- 18

Bu dönemde Çağdaş Metal İş, Genel İş ve Ges- İş sosyal demokrat eğilimli sendikalar Türk- İş' ten ayrılarak DİSK' e katılmıştır.

12 Eylül öncesinde, Milliyetçi Cephe hükümetleri döneminde gelişme olanakları artan yeni bazı konfederasyonlar kurulmuştu. ¹¹³Bunlardan biri 23 Haziran 1970' te İstanbul' da “ Milli- İş” adıyla kurulan Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu' dur. MİSK, “ sınıf sendikacılığı” na karşı “ milliyetçi sendikacılığı” hayata geçirmek amacıyla örgütlenmiş; savunduğu sendikacılık anlayışını MHP' nin “ Dokuz Işık Doktrini” çerçevesinde şekillendirmiştir. ¹¹⁴MHP' nin “ Dokuz Işık Doktrini” milliyetçilik, ülkücülük, ahlakçılık, ilimcilik, toplumculuk, köycülük, hürriyetçilik, gelişmecilik, endüstricilik ilkelerinden oluşmaktadır. MİSK' in kurucuları Türkiye Lastik ve Plastik Sanayi İşçileri Sendikası ile Türkiye Petrol ve Kimya İşçileri Sendikası' dır. Milliyetçi sendikacılık, liberal- kapitalist sistemdeki sendikalardan, hem fonksiyon, hem de benimsediği tek ve mecburi sendikacılık ilkesiyle örgütlenme modeli bakımından farklılıklar içermekte, kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan işçilerin çalıştıkları fabrikaya ortak olma, dolayısıyla kardan pay alma, yönetime katılma gibi prensipleri ile de dikkat çekmektedir. ¹¹⁵MHP' ye yakınlığı ile bilinen bu örgüt, “ ülkücü” eylemlere sağladığı destekle etkinliğini duyurmuş;12 Eylül' den sonra silinmiştir. ¹¹⁶

22 Ekim 1976' da kurulan Hak- İş Konfederasyonu ise Milli Selamet Parti' sinin öncülüğünde kurulmuştur. Hak- İş' i kuran sendikalar Öz Yapı- Sen, Öz Süt- Kur, Öz Demir İş, Öz Yol İş, Öz Dokuma- İş, Öz Gıda- İş, Öz Metal- İş adlı yedi sendikadır. Bu sendikalar yaklaşık 20. 000 işçi üyedir. ¹¹⁷Tüzüğündeki amaç ve ilkelerine bakıldığında Hak- İş, “ sınıf sendikacılığı” nı reddeden, işçi ve işverenler arasında denge sağlamayı ve işbirliğini gerçekleştirmeyi amaçlayan Türkiye şartlarına uyarlanmış farklı bir sendikacılıktan yana olduğu görülür. 1977' de Konfederasyon' un genel sekreteri, Hak- İş' in izlediği çizgiyi;komünizm, kapitalizm, sosyalizm gibi kökü Türk milletine ait olmayan yabancı ve yıkıcı akımların

¹¹³ Işıklı, a. g. e, 2003, s. 104

¹¹⁴ Mustafa Kemal Erkovan, “ Sendikacılık Tarihi ve Milliyetçi- Toplumcu Sendikacılık” , Emek Matbaası, Ankara, 1974, s. 86

¹¹⁵ Mahiroğulları, a. g. e, s. 203

¹¹⁶ Işıklı, a. g. e, 2003, s. 105

¹¹⁷ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. II, s. 526- 527

karşısında İslam'ın yaşayış çerçevesi içinde yeni bir sendikacılık anlayışı olarak ifade etmiştir.¹¹⁸

Refah Partisi'nin çizgisinde bir ilerleme gösteren Hak- İş asıl gelişmesini 12 Eylül sonrasında göstermiştir.

1.4.5. 12 Eylül 1980' den Günümüze Türkiye Çalışma İlişkileri

12 Eylül 1980 müdahalesi, başta DİSK olmak üzere tümüyle sendikacılık hareketine ağır bir darbe oluşturmuştur.¹¹⁹ Türk Silahlı Kuvvetleri'nin giriştiği hareketin ardından, bazı sendikaların faaliyetleri durdurulur ve tüm grev ve lokavtlar ertelenir. Toplu pazarlık hakkının askıya alındığı 1980- 1983 ara rejiminde toplu iş sözleşmeleri, Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağtlanmıştır.¹²⁰ Örneğin, 3 Nisan 1981 tarihinde Yüksek Hakem Kurulu kendisine gelen 279 işyerinde yüz elli bin işçiyi kapsayan toplu sözleşmeleri değerlendirerek uygulamaya koymuştur.¹²¹

12 Eylül yönetimi başta 1982 Anayasası olmak üzere çeşitli araçlarla sendikalara yönelik baskı uygulamıştır. 1982 Anayasası'nın 54. maddesi " Grev Hakkı ve Lokavt" başlığı altında grev hakkına ilişkin kuralları belirtmiştir. Kural olarak grev hakkı anayasaca tanınmıştır; ancak o kadar çok sınırlama getirilmiştir ki, grev hakkının anayasal bakımdan tanınması özünü yitirmesi tehlikesiyle karşı karşıyadır.¹²² İşçiler grev hakkına ancak " Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ve uyuşmazlık çıkması halinde sahiptirler. İşçi sendikasının elinden işvereni Toplu İş Sözleşmesinin hükümlerini yerine getirmeye zorlayıcı hak grevi alınmış olmaktadır. Toplu İş Sözleşmesinde uyuşmazlık çıkması halinde iş mahkemesinde dava açma hakkı özel yasa ile yetkili sendikaya verilmiştir.

¹¹⁸ Yıldırım Koç" Şeriatçılar, İşçi Hakları ve Hak- İş" Öteki Yayınları, Ankara, 1995, s. 130

¹¹⁹ Işıklı, a. g. e, 2003, s. 105

¹²⁰ Demircioğlu/Centel, a. g. e, s. 40

¹²¹ Baydur, a. g. e, s. 134

¹²² Güzel, a. g. e, 1993, s. 312

54. maddenin ikinci fıkrası Grev hakkının “ iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde” kullanılamayacağını belirterek işveren lehine sübjektif yorumlara neden olabilecek olanaklar tanımıştır.

Aynı maddenin üçüncü fıkrasında “ Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikaların kasıtlı ve kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur. “ denilmiştir. Birçok ülkedeki grev istatistikleri, yarım gün gibi belli bir zaman diliminin üzerinde olan iş durdurmalarını veya belli bir sayının üzerinde işçi katılımıyla olan durumları grev olarak saymaktadırlar. ¹²³İşçi ve sendika grev sırasında işvereni uzlaşmaya zorlar. Grevin özünde işlerin topluca durdurularak işverenin işlerini geçici olarak aksatmak, üretimi azaltmak, satışları düşürmek suretiyle onu ikna etmek yatar, bu tür zarar verme dışında grevde maddi zarar olmaz. ¹²⁴ Bu hükmün gerekçeleri çok tartışılmıştır, “ kasıt” ve “ kusur” terimlerinin de sübjektif yorumlara açık olduğu söylenmelidir.

54. madde’ nin 4. fıkrası grevi yasaklama ve erteleme hallerinin kanunla düzenlenebileceğini belirtmiştir. 54. maddenin 7. fıkrası 2010 yılındaki anayasa değişikliğine kadar yasaklanan grev türleri de sıralamıştır;” Siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz. “ denilmiştir.

1983’ te yürürlüğe giren 2821 Sayılı Sendikalar kanunu ile sendikaların siyasal faaliyetleri kesin biçimde yasaklanmıştır. Bu yasa ile sendikalaşma pek çok yasak ve sınırlama ile karşı karşıya kaldı. Yasanın ilk maddesi sendikayı tanımlamış, sendikanın denetlenmesi koşullarının yasada belirtildiğini vurgulamıştır. Sendikaların işçilere sınıf bilinci verecek eğitimler yapmaları yasaklanmıştır. Ayrıca toplu iş sözleşmesi yapma hakkı sendikanın ilgili iş kolundaki işçilerin %10’ unu ve ilgili iş yerindeki yarıdan bir fazla işçiyi temsil etme koşuluna bağlanmıştır.

1983 tarihli “ Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu” ise grev hakkını toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip sendika ile sınırlandırmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, 17 Şubat 1984 tarihli Resmi Gazete’ de yayınlanan “ Ocak

¹²³ Giddens, a. g. e, 2000, s. 336

¹²⁴ Güzel, a. g. e, 1993, s. 313

1984 ayı istatistikleri' ni içeren “ Tebliğ” ine göre, Türkiye’ de toplam 2. 317. 016 işçinin 1. 247. 744’ ü sendika üyesidir. Dolayısıyla 1. 069. 272 işçi grev hakkından yoksun bırakılmıştır. ¹²⁵1963 tarihli “ Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu” nun yasakladığı siyasi, genel, dayanışma vb. grev türleri bu kanunla ismen sayılarak yine yasaklanmıştır. İşçi sendikası greve ancak toplu iş görüşmeleri sırasında “ menfaat uyuşmazlığı” nedeniyle gidebilirler. Ayrıca işçi sendikasının grev kararı almadan önce barışçıl yollar denemiş olması zorunludur.

2822 Sayılı yasa ile toplu iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk sistemi getirilmiştir. Zorunlu arabuluculuk sistemi getirilmiştir. Toplu iş sözleşmesi sırasında taraflar 60 gün içinde anlaşamamış ise Bölge Çalışma Müdürlüğü ve Çalışma Bakanlığı taraflardan birinin başvurusu ile altı iş günü içinde bir arabulucu tayin eder. Toplu görüşmenin 30 günü geçmesi durumunda arabulucunun gönüllü olarak gitmesi de mümkündür. Arabuluculuk süresi 15 gün olarak belirlenmiş ve en fazla 6 işgünü uzatılabileceği belirtilmiştir. Sürenin bitiminin ardından 3 iş günü içinde arabulucu bir tutanak düzenleyerek görevli makama iletir. Görevli makam da bu tutanağı 6 işgünü içinde taraflara tebliğ etmek zorundadır. Grev kararı uzlaşmanın çözülemediğini bildiren tutanak tebliğinin üzerinden altı işgünü geçmeden alınamaz. Bu sürenin geçmesinin ardından sendikaya altı işgünü içinde grev kararı alma zorunluluğu getirilmiş, aksi takdirde sendikanın yetkisinin düşeceği belirtilmiştir. Sendika aldığı grev kararını derhal ilan etmek ve işverene bildirilmek üzere kararın bir örneğini notere ve yetkili makama altı işgünü içinde bildirmek zorundadır. Kanun 37. maddesinde greve karşı tarafa bildirilmesinde itibaren 60 gün içinde ve yine karşı tarafa altı iş günü önceden bildirilmek kaydı ile başlanabileceğini belirtir. Sendikanın bu maddeye uymaması durumunda grev ve toplu sözleşme hakkı elinden alınmaktadır. 1963 tarihli yasada bu sendikalar grev kararını bildirdikten sonraki bir yıl içindeki en uygun zamanda greve başlama hakkına sahiptiler. Ayrıca 1963 Yasası grev kararının alınması için işçilerin üçte birinin grev oylaması istemesini şart koşmuşken yeni yasa ile bu oran dörtte bir olarak belirtilmiş, böylece işverenin grev oylamasından lehine sonuç çıkarmak için işyerine yeni işçi alarak oy kullandırmasının önü açılmıştır.

¹²⁵ Güzel, a. g. e, 1993, s. 314

Yasanın 29. Ve 30. Maddeleri grev yasağının bulunduğu işler ve yerleri sıralamıştır. Bu maddeler ile 1963 yasasında yasaklı olanlara yeni işler ve yerler eklenmiştir.

29. maddeye göre;

a) Can ve Mal kurtarma işlerinde,

b) Cenaze ve tekfin işlerinde,

c) Su, elektrik, havagazı üretimi, tasfiyesi ve dağıtım işlerinde,

d) Petrol, tabii gaz, kömür sondajı, üretimi, tasfiyesi ve dağıtım işlerinde,

e) Noterlik işlerinde,

f) Bankacılık işlerinde,

g) Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, temizlik işleri ile şehir içi, deniz, kara ve demiryolu ve diğer toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde grev yapılamaz. Bu işlerden b, d, f ve g şıklarında belirtilenler 1963 yasasında bulunmazken c şikkı ise daha önce sadece kamu kuruluşları için geçerliydi.

30. maddeye göre;

a) İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerde, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde,

b) Eğitim, öğretim kurumları ve çocuk bakım yerlerinde,

c) Huzurevlerinde,

d) Mezarlılarda,

e) Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı' nca doğrudan işletilen işyerlerinde

f) Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev yapılamaz. c, d, e şıkları 1963 yasasında bulunmamaktaydı.

Sonuç olarak grev hakkını, resmi makamlara göre sayıları 2. 317. 016' ya ulaşan işçilerden ancak 749. 780 yani %32. 3' ü kullanılabilir. Grev hakkını işçilerin üçte biri gibi bir azınlığı kullanma şansına sahiptir ve işçi çoğunluğu tüzel düzenleme sonucu anayasal haklarından alıkonulmuştur.¹²⁶

Yasanın 33. maddesine göre“ genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte“ görülen grev kararı veya başlamış bir grev bir kararname ile altmış gün süreyle ertelenebilecektir. 1963' te bu süre 90 gündü, yeni düzenleme ile bu süre kısaltılmıştır; ancak uzlaşmama durumunda sendikanın greve gitme hakkı da büyük ölçüde elinden alınmıştır.

31. madde grevin yasaklanabileceği durumlarla ilgilidir. Bu maddeye göre;

a) Savaş halinde,

b) Genel veya kısmi seferberlik süresince,

c) Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde Bakanlar Kurulu gerekli gördüğü işyerleri ve işkollarında grevi yasaklayabilir.

d) Olağanüstü hallerde

e) Sıkıyönetim hallerinde de grev hakkı geçici olarak yasaklanabilir.

¹²⁶ Güzel, a. g. e, 1993, s. 323

Kanun greve katılmayacak işçiler konusunda da Bölge Çalışma Müdürlüklerine geniş yetkiler vermiştir. Bu hükme göre greve katılacak işçiler sürekli nitelikte olacaktır, işyeri güvenliğinde çalışan, hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak olan işçiler greve katılamazlar. Ayrıca işyerinin makine, demirbaş ve hammaddelerinin bozulmamasını sağlayacak yeterli sayıda işçi grev sırasında çalışmak zorundadır. Grev dışında kalacak işçilerin yedekler dahil olmak üzere nitelik sayısı, işveren ya da vekilince toplu görüşmenin başlamasından itibaren altı işgünü içinde, işyerinde yazıyla ilan olunur. Sendika, bu listeye altı işgünü içinde itiraz edebilir.¹²⁷

Yasa, 42. maddesinin 5. fıkrasıyla ise 1963 yasasında öngörülmesine karşın grevde geçen sürede işçiye ücret ödenmesini yasaklamıştır.

1983 tarihli Yasa ile grev hakkına getirilen yasak ve kısıtlamalar 1963 Yasası ile zaten oldukça zorlaştırılmış olan grev uygulamaların başarılı hale gelmesi olanaksız hale gelmiştir.

1980 sonrası dönem, sosyal demokrat sendikacılık hareketi açısından bir gerileme dönemi olmuştur.¹²⁸ Bu durumda geçmiş dönemlerde sosyal demokrat hareketin önderleri arasında yer almış bulunan bazı sendika liderlerinin sergiledikleri tutumun da etkili olduğu söylenebilir.

Ülkemizdeki sosyal ve ekonomik yapılanma, 80' li yıllardan itibaren hızlı bir değişim içine girmiştir. O döneme kadar korumacılık sayesinde belli bir düzeye gelmiş bulunan yerli sanayinin mevcut model içinde kalkınmayı sağlayamayacağına görülmesi üzerine, ancak dış(uluslar arası rekabet) ve dünya piyasalarına açılmayla gelişebileceği anlaşılır¹²⁹. ANAP' ın 1983' ten 1991' e kadar süren iktidar dönemi, hukuksal üstyapısı 12 Eylül rejimi tarafından belirlenmiş olan bir ekonomik yapılanmayı gerçekleştirilmeye yönelmiştir.¹³⁰

¹²⁷ Demircioğlu&Centel, a. g. e, s. 359

¹²⁸ Işıklı, a. g. e, 2003, s. 107

¹²⁹ Demircioğlu&Centel, a. g. e, s. 41

¹³⁰ Işıklı, a. g. e, 2003, s. 108

Sendikalaşma hareketin de ise zamanla bağımsız kişilik kazanma çabaları görülmeye başlandı. 1987 yılından itibaren yoğunlaşan grevler ve 1989’ da meydana gelen “ Bahar Eylemleri” sonucu reel ücretlerde belli bir artış sağlandı. Kamu kesiminde 1989 yılında toplu pazarlık görüşmelerini yürütmek üzere Türk- İş’ e üye 26 sendikanın genel başkanlarının oluşturduğu komisyonun kamu işveren sendikaları ile toplu sözleşme görüşmelerinde belli bir ilerleme sağlayamamasının ardından yaklaşık 600. 000 kamu işçisi Mart 1989’ dan itibaren mayıs ayı ortalarına kadar Türk işçi hareketleri tarihine “ Bahar Eylemleri” adıyla geçen ve örgütlerinin kararı olmaksızın kendiliğinden bir dizi eylem gerçekleştirmiştir. ¹³¹

1992’ de iktidarın ILO ‘ nun belli sözleşmelerini onaylaması sendikalar açısından önemli ve olumlu bir gelişmeydi. 1995 tarihinde Anayasa’ da yapılan değişiklik ile sendikalara siyaseti yasaklayan 52. madde kaldırıldı.

1992 yılında Türk- İş, DİSK ve Hak- İş’ in 1 Mayıs’ ı ilk defa birlikte kutlamalarında dönemin özelleştirme politikalarına duyulan tepki etkili oldu. Sendikacılığın güzergahında oluşan bu zor dönemeç, 1980 sonrası Dünya’ da ve Türkiye’ de uygulamaya konulan “ neo- liberal. “ Ekonomi politikalarının ve özelleştirme sürecinin açık bir sonucudur. İzlenen liberal ekonomi politikaları gereği sosyal devlet ilkesinden uzaklaşıldığı göz önüne alındığında, emeğin sermayeye karşı korunmasında sendikalar yine başvurulacak kurumlar olacaktır. ¹³²

1995 yılında KESK, Kamu- sen ve Memur- sen gibi meslek örgütleri ve çok sayıda meslek odası dahil toplam 15 kadar örgütü bir araya getiren Emek Platformu kurulmuş, özelleştirme karşıtı mücadele Emek Platformunun gündeminde önemli yer tutmuştur.

Dönemin bazı işçi eylemleri şöyle sıralanabilir:

1- Genel Uyarı Eylemi(1991)

¹³¹ Mahiroğulları, a. g. e, s. 372

¹³² Mahiroğulları, a. g. e, s. 425

- 2- Emeğe Saygı Yürüyüş ve Mitingi(1995)
- 3- Türkiye' ye Sahip Çık Yürüyüş ve Mitingi(1996)
- 4- İş Ekmek Gelecek İçin Sendikal Haklar Yürüyüşü(1997)
- 5- Mezarda Emekliliğe ve Sefalet Ücretine Hayır Mitingi(1999)
- 6- Türkiye' ye ve Haklarına Sahip Çık Eylemi(2001)
- 7- Emeğin Küresel Eylem Günü Mitingi(2001)
- 8- Savaşa Hayır Mitingi(2003)
- 9- İşine Ekmeğine Haklarına Vatana Sahip Çık Mitingleri(2003)
- 10- Hükümet Tasarını Geri Çek Mitingi(2004) ¹³³

Küreselleşen ekonomi işçi profiline de değişmesine neden olmuş, işi paylaşma ve esnek çalışmayı ortaya çıkartmıştır. Kısmi zamanlı, geçici emek istihdamının artması, alt- işveren(taşeron) uygulamasının artması dünya ölçeğinde küreselleşmenin çalışma hayatına etkileri sonucu yaygınlaşmıştır. Küreselleşen ekonominin (küreselleşme ileride ele alınacak) etkisi ve “esnek” işgücüne olan talebin artmasının göstergesi ışığında sosyolog ve ekonomistlerce sanayi sonrası toplumda daha fazla sayıda insanın “portfoy işçisi” olarak çalışacağı ifade edilir. “Portfoy işçileri”nden hayatları boyunca bir çok iş değiştirmelerine imkan verecek şekilde farklı becerilerden ve iş için gerekli güven belgelerinden oluşan bir “beceri portfoyu’ ne sahip olmaları beklenmektedir. ¹³⁴ Bu oluşumlar birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’ de de işçi sendikalarının güç kaybetmesine neden olmuştur. 1980’ li

¹³³ Mahiroğulları, a. g. e, s. 381

¹³⁴ Osman Şimşek, “ Sanayi Sonrası Süreçte Türk Çalışma Hayatındaki Değişme Dinamikleri” , Gazi Üniversitesi İİBF, s. 149, <http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd4/sbd-4-12.pdf/12.09.2012>

yılların başında Türkiye’ de toplam işçilerin yaklaşık %20’ si sendikalı iken bu oran 2000’ li yılların başında %8’ lere düşmüştür.¹³⁵

Türkiye’ nin tarihsel gelişim sürecinde kazanılan sosyal ve iktisadi haklarda gerileme yaşanırken, devletin iktisadi hayattan çekilerek özel sektörün payının artması çalışma ilişkilerinin piyasa dinamiklerinin etkisinde belirlenmesine neden olmuştur. Sendikal örgütlerin güçsüzleşmesi ve toplu pazarlık sisteminin zayıflaması, demokrasinin temellerinin de sarsılması anlamına gelmektedir. Türkiye’ de çalışma mevzuatı, bu alana ilişkin kısmi arası değişikliklere karşın birçok açıdan uluslar arası normlara aykırı hükümler içermeye devam etmektedir. 2001 yılında grev hakkına yer vermeyen sınırlı bir “ toplu görüşme” mekanizmasına ve uyuşmazlıkların uzlaştırma yoluyla çözümüne yer veren Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kabul edilmiştir.

Türk sosyal güvenlik sisteminin sorunları da gündemdeki yerini korumaktadır. Kayıt dışı ekonominin gelişmesi ile çalışan geniş bir kesimin sosyal güvenlikten yoksun kalması ve denetim eksikliği sistemin en önemli sorunları arasındadır. 2000 yılında yürürlüğe giren ve Türk sosyal güvenlik sisteminin önemli bir eksikliğini gideren işsizlik sigortasıyla ilgili hükümleri ise bizatihi olumlu bir gelişme olmakla birlikte; yararlanma koşullarının ağırlığı ve sağlanan ödeneklerin sınırlılığı düşünüldüğünde, ancak bir başlangıç olarak değerlendirilebilir. Türkiye’ de işsizliğin ulaşılmış olduğu boyutlar, kuşkusuz bu hükümlerin uygulanma koşullarını da olumsuz yönde etkilemektedir. 2002 yılında İş Güvencesi Yasası’ nın kabulü ile 10 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri itibariyle iş güvencesi getirilirken; 2003 yılında çıkarılan yeni İş Kanunu’ yla bu baraj 30 işçiye yükseltilmiştir.¹³⁶

“Hizmet Akdinin İşveren Tarafından Feshi Hakkındaki 158 sayılı ILO Sözleşmesi” ni 1994 yılında onaylayan Türkiye, 15 Mart 2003 tarihinde uygulamaya koyduğu 4773 sayılı yasa ve onu izleyen 10 Haziran 2003 tarihli 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile sözleşmeye uyum yönünde ilk adımlarını atmıştır. Feshe karşı koruma anlayışının dayandığı iki temel esastan biri, iş sözleşmesinin işveren tarafından

¹³⁵ Ahmet Makal “ Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’ de Çalışma İlişkileri” , Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Tartışma Metinleri, no. 62, 2003, s. 14,

¹³⁶ Makal, a. g. m. s. 14- 17

sona erdirilmesinde keyfiliği önlemek, diğeri de işletmenin varlığını korumaktır. 4857 sayılı İş Kanunu' nun 19. maddesine göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Anılan hükmün öncelikli amacı, iş akdinin hangi nedenle feshedildiği konusunda işçinin bilgi sahibi olmasını sağlamaktır. İş Kanunu' nun 18. maddesinde, iş sözleşmesinin feshinin işçinin davranışlarından, yeterliliğinden ve işyeri, işletme ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanması gerektiği öngörülmüş bulunmaktadır. Burada özellikle, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle, işletme gereklerine dayanan fesihler alanında sorunlarla karşılaşıldığı görülmektedir. ¹³⁷Bireysel ve kolektif iş hukukunun kifayetsizliği ve sendikaların güçsüzlüğü, işverenin işçiyi hemen hemen hiçbir maliyete katlanmadan işten çıkarmasının önünü açmaktadır. Bu duruma bir de kıdem tazminatı fonunun kurulması yönünde artan çalışmaları göz önüne alarak bakmak gerekir. Ayrıca, yedek işçi ordusunun büyüklüğü de işvereni işten atmada güçlendirmektedir. ¹³⁸

Sonuçta, Türkiye' de çalışma ilişkileri toplumsal yaşamın diğer alanlarına paralel bir gelişme göstermiştir. Günümüzde bu alanın Türkiye' de demokrasinin eksiklerinden kaynaklanan sorunlarla zedelendiği söylenebilir. Çalışma ilişkilerinin, geniş çalışan kitleleri makul bir yaşama ve çalışma düzeyinde tutacak, uluslararası normlara uygun bir biçimde düzenlenmesi gereklidir. Aksi takdirde Türkiye 21. yüzyılın başında işsizlik- örgütsüzlük yoksulluk üçgeninde, bütünleşmeye çalıştığı Avrupa Birliği' ne uyumlu bir kimlik kazanamayacağı gibi; sosyal huzursuzluklar, çalışma barışı kadar tüm toplumsal barışı da sarsıcı sonuçlar doğurabilecektir. ¹³⁹

¹³⁷ M. Polat Soyer " İş Güvencesi Konusunda Uygulamada Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Değerlendirme" TİSK- İşveren Dergisi, Nisan 2007

¹³⁸ Gamze Yücesan Özdemir " Emek ve Teknoloji: Türkiye' de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri" , Tan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2009, s. 21

¹³⁹ Makal, a. g. m, s. 19

İKİNCİ BÖLÜM

2. TÜRKİYE' DE TEKSTİL SEKTÖRÜ VE TEKSTİL SEKTÖRÜNDE SENDİKAL ÖRGÜTLENME

2.1. Osmanlı Devleti'nde Tekstil

Ortaçağ Müslüman dünyasında endüstri bitkileri arasında en kapsamlı olarak yetiştirilen bitki pamuktur. İslam dünyasında tekstil Suriye, Mısır ve İran' da çok gelişmişti. Dokumacılık, Anadolu' da pek çok farklı kültürden gelen insanları bir araya getirmiş, toplumsal uyumun sağlanmasına etki etmiş bir faaliyetti. Pek çok merkezdeki önde gelen dokuma sanayisi, pamuklu, yünlü ve ipekli tekstil üretimi olmuştur. İplik eğirme işi genellikle bir evsel uğraş olarak kadınlar tarafından yapılıyordu.¹⁴⁰

Osmanlı Devletiler Anadolu' ya geldiklerinde Türklerin dokumacılık alanındaki geçmişi ve Anadolu' nun bu alandaki zengin malzemesini birleştirerek dokuma alanında kendilerine özgü bir üslup oluşturmuşlardır. 1502 tarihli Bursa İhtisab Kanunnamesi' nde ipekli dokumalarda ipeğin hammaddesinin elde edilışinden bükülüp boyanışına kadar neler yapılması gerektiği ve standartlar belirtilmiştir.¹⁴¹ Pamuklu dokumacılık coğrafi bölgenin hammadde yetiştirmeye uygun olması ve Türklerin dokumacılık becerileri neticesinde Osmanlı Devleti için önemli bir dokuma kolu durumuna gelmiştir. Yünlü dokumacılık ise hayvancılıkla geçimini sağlayan Türkler için Orta Asya' dan beri uğraşılan bir alandı. Başkent İstanbul' da pek çok atölye ipekli dokumacılıkla uğraşmış, özellikle saray için üretim yapmıştır. 15. ve 16. Yüzyılda Osmanlı Devleti Kadifeciliği gelişerek, Avrupa' da aranan bir ürün olmuştur.

Osmanlı Devleti' nin başlangıçta tekstil merkezi olan Bursa' nın yerini zamanla İstanbul almıştır. Ancak İstanbul' da ipekli dokumacılığın gelişmesi sarayın

¹⁴⁰ Zeki Tez “ Tekstil ve Giyim Kuşam Sanatının Kültürel Tarihi” Doruk Yayıncılık, İstanbul, 2008, s. 36

¹⁴¹Tez, A. g. e. s. 59

Bursa' ya olan ilgisini tümüyle azaltmamış, saray ordu ve donanma için Bursa' ya sipariş vermeyi sürdürmüştür. İpekli kumaş çeşitleri içinde Bursa kadifelerinin hep ayrı bir yeri olmuştur. 1582 yılında Nakkaş Osman tarafından yazılan ve günümüzde Topkapı Sarayı Müzesi Kütüphane' sinde bulunan Surname- i Hümayun adlı eser Osmanlı Devletilerin kullandığı kumaş türleri ve kullanım şekillerini anlatan önemli bir kaynaktır. Ayrıca bu dönemde padişaha sunulan armağanların önemli bölümünü kumaşların oluşturduğu da bilinmektedir.

18. y. y' da Sanayi Devrimi ile Batı dokuma sanayisini makineleştirmiş, Osmanlı Devleti Avrupa ülkelerine dokuma ürün ve iplik ihraç ediyor konumdayken kısa sürede Avrupa' dan dokuma ve kumaş alır duruma gelmiştir. Batı ile rekabet etmek için Rami Mehmed Paşa 1703 yılında İstanbul' da yünlü kumaş fabrikası kurdurur; ancak fabrika sadece dört yıl çalışabildi. Sadrazam İbrahim Paşa' nın 1719' da İstanbul' da kurduduğu çuha fabrikası, 1721' de kurulan ipekli dokuma fabrikası, Sultan III. Mustafa' nın Üsküdar' da kurduduğu “ Ayazma Kumaş Atölyeleri” Batı ile tekstil' de rekabet etme isteğinin doğurduğu girişimlerdir. Ancak bütün bu girişimler 19. y. y başlarında Türk kumaşçılığının değerini yitirmesine engel olamamıştır. Bu dönemde tekstil üretimi yapan zanaatkarların örgütlenme biçimleri üç grupta toplanabilir.

a) Başkalarını çalıştırmakla birlikte, kendileri çalışmaya devam eden imalathane sahipleri;

b) Kentsel bölgelerde yaşayan ve tümüyle ücret geliri ile geçinen mülksüzleştirilmiş zanaatkarlar;

c) Toprak ve kırsal alanlarla bağları tümüyle kopmamış ve mevsimlik ücret gelirleri kırsal gelirlerini destekleyici nitelikte olan zanaatkarlar¹⁴²

19. y. y' da kentsel tekstil imalat faaliyetinin ve belki de sipariş sisteminin yoğunlaştığı en önemli merkezler ise Kuzey Suriye, Güneydoğu Anadolu ve bir

¹⁴² Şevket Pamuk, “ Osmanlı Devleti Ekonomisinde Bağımlılık ve Büyüme: 1820- 1913” Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 2005, s. 127

ölçüde de Doğu Anadoludaydı. Suriye' deki Şam, Hama, Humus' a ek olarak, önem sıralarına göre Halep, Diyarbakır, Antep, Maraş, Urfa, Arapkir, Bitlis, Erzurum, Sivas, Amasya ve Tokat' ta önemli sayıda dokuma tezgahı bulunmaktaydı. ¹⁴³Şam, 1840' larda önde gelen tekstil imalat merkezidir. Şehrin Tekstil merkezi olarak ün salmasının nedeni zengin çeşitlilikteki kaliteli ürünleriydi. Şam tekstil dokumacılarının 1870' den 1918' lere kadar düzenli olarak greve gittikleri, mücadelelerinin Osmanlı Devleti' nin çöküşü ile son bulmadığı 1919' da yiyecek fiyatlarını öne sürerek greve gittikleri de bilinmektedir. ¹⁴⁴

Sanayi Devrimi ile hızlı bir sanayileşme sürecine giren Batı karşısında Osmanlı Devleti' da iplik eğirmeciğinin ortadan kalkmasının ardından, kumaş dokumacıları ithal iplikler kullanarak varlıklarını devam ettirmeye çalışmışlardır. Buhar gücüne geçiş ise Osmanlı Devleti' da ancak 1843 yılında mümkün olmuştur. 19. y. y. ' da tekstil üretiminde su gücünden de yararlanılmıştır, ancak suyun Ortadoğu' daki kıtlığı üretimi olumsuz etkilemiştir. ¹⁴⁵Osmanlı Devleti pazarının kapitülasyonlar ve liberal nitelikli dış ticaret anlaşmaları ile Avrupa ülkelerinin sanayi mallarına açmaları da tekstil sektörünü büyük ölçüde olumsuz etkilemiştir. Sanayi devrimin ürünlerinin rekabeti karşısında zanaatlara dayalı üretim faaliyetleri büyük ölçüde gerilemiş, kimi alanlarda tümüyle yok olmuştur. Bu gelişimin istihdam üzerinde de çok ciddi düzeyde olumsuz etkiler yaptığı gözlemlenmektedir. 1838' den sonra imzalanan Serbest Ticaret Anlaşmalarının Osmanlı Devleti zanaatleri üzerindeki olumsuz sonuçlarını da küçümsemek gerekir. ¹⁴⁶İngiltere' nin yardımını kesinleştirmek için imzalanan 1838 Balta Limanı Antlaşması ile İngiltere' ye iç gümrüklerde vergilendirilmeme, tek tek üreticilerin alım yapabilecekleri fiyatları belirleme ve Osmanlı Devleti ülkesinde iç ticaret yapabilme haklarının verilmesinin Osmanlı Devleti' yı iflasa sürüklediği ve geleneksel sanayinin yıkılmasına neden olduğu söylenebilir. ¹⁴⁷14 Aralık 1913' te “ Teşvik- i Sanayi Kanunu“ ile yerli sermayenin devlet eliyle desteklenerek milli iktisat doğrultusunda adım atılmak istendiyse de bu yasa uygulamada başarılı olamamıştır. “ Teşvik- i Sanayi Kanunu“

¹⁴³ Pamuk, A. g. e. s. 129

¹⁴⁴ Quataert&Zürcher, a. g. e, s. 77

¹⁴⁵ Quataert&Zürcher, a. g. e. s. 82

¹⁴⁶ Pamuk, a. g. e, s. 130

¹⁴⁷ Sina Akşin, “ Ana Çizgileriyle Türkiye' nin Yakın Tarihi“ , İmaj Yayınevi, Ankara, 2004, s.

dışında, iç gümrüklerin kaldırılması, devlet tahvilleri uygulaması gibi önlemler alınmıştır.¹⁴⁸

2.2. Türkiye' de Tekstil Sektörü ve Avrupa Birliği

Türkiye'de tekstil sektörü ve Avrupa Birliği iki başlık altında açıklanacaktır. İlk olarak Türkiye'de tekstil sektörünün gelişimi ve ülke ekonomisindeki yeri üzerinde durulacak; ardından Avrupa Birliği'nde tekstil sektörü ve Avrupa Birliği politikalarının Türk tekstil sektörü üzerindeki etkilerine değinilecektir.

2.2.1. Türk Tekstil Sektörü

Tekstil ve hazır giyim sektörü, hammaddenin elyaf ve ipliğe dönüşümünden, dokuma, ev tekstili, hazır giyim ve yüksek teknolojiye dayalı teknik tekstil ürünlerine kadar birçok ürünün üretimine uzanan çok geniş ve çok boyutlu bir sanayidir. Hazır giyim sektörü, örme ve örülmemiş tüm giyim ürünlerini kapsarken, teknik tekstil ürünleri, estetik veya dekoratif özelliklerinden ziyade, sahip oldukları teknik ve performans özellikleri için imal edilen tekstil malzeme ve ürünleri olarak tanımlanıyor.¹⁴⁹

Sanayi devriminden günümüze gelişmiş ekonomiler için önemli olan Tekstil, Türkiye ekonomisinin de lider sektörleri arasındadır. Yan sanayiler ile birlikte Türkiye' de 2 milyon kişinin tekstil sektöründe istihdam edildiği tahmin edilmektedir.

Osmanlı Devleti Dönemi' nde Saray ve Ordu' nun ihtiyaçlarının karşılanması için devlet tarafından dokuma ve deri fabrikaları kurulmuş ve bunlar birer kamu işletmesi olarak faaliyet göstermişlerdir. Osmanlı Devleti' nin bu mirası Cumhuriyet Türkiye' sine geçmiştir. Osmanlı Devleti ekonomisinin önemli bir kısmının tekstil

¹⁴⁸ Makal, a. g. e, 1997, s. 141

¹⁴⁹ Avrupa İşletmeler Ağı İstanbul Merkezi İstanbul Sanayi Odası, " Avrupa Birliği' ne Uyum Sürecinde Sektör Rehberleri: Tekstil ve Hazır Giyim Sanayi" , İstanbul Sanayi Odası Yayınları, 2010, s. 9

üzerine olması 1923- 1960 yılları arasında ülkede tekstil sektörü açısından geniş bir üretim kapasitesi meydana getirmiştir. 1923 yılında İzmir İktisat Kongresinde alınan önlemlerden en önemlileri özel sektöre kredi sağlamak, özel kesimle ortaklıklar kurmak ve devlete ait olan sanayi kuruluşlarını geçici olarak işletmek, zamanla bunları özel kesime devretmek amacıyla Sanayi ve Maadin Bankası' nın kurulması(1925) ile Sanayi Teşvik yasasının çıkarılmasıdır. Denilebilir ki, siyasal bağımsızlığın kazanıldığı ve iç güvencenin sağlandığı bir ortamda bu düzenlemeler özel kesim aracılığıyla olabildiğince sanayileşmeyi öngörmekteydi¹⁵⁰İzmir İktisat Kongresinde izlenecek ekonomik politika, özel sektör öncülüğünde bir sanayi hamlesi olarak benimsense de 1929 yılında dünya genelinde yaşanan ekonomik bunalım sonucu özel sektörün öncülük ettiği, kamu destekli kalkınma ve sanayileşme politikalarının başarılı olamayacağı anlaşılacak 1930' lardan itibaren Devletçilik politikaları benimsenmiştir. Bu nedenle Cumhuriyet Döneminde kurulan tekstil işletmeleri çoğunlukla devlet eliyle yapılmıştır. ¹⁵¹1927 Sanayi Sayımı Sonuçlarına göre; sayım kapsamına giren 65 bin dolayında işletmenin %43, 59' u tarım, %23, 88' i dokuma ve %22. 61' i maden sanayisi, makine yapımı ve onarımı grubundan oluşmaktadır. Toplam 256. 855 çalışanın %43, 01' tarım, %18, 70' i dokuma sanayisinde toplanmıştır. ¹⁵² 1933 yılında Sanayi Bakanlığı' na bağlı İktisadi Devlet Teşekkülü olarak kurulan Sümerbank' ın kuruluş amacı Tekstil Sanayisi' ne yatırımı devlet eliyle desteklemektir. Eylül 1935' te kurulan Adana Bez Fabrikası ve Lojmanları Türkiye Cumhuriyeti' nin ilk kamu yatırımı oldu. Bu fabrika Türkiye' deki ilk modern tekstil kuruluşu olma özelliğini de taşımaktaydı. 1987 yılında özelleştirme kararı alınan Sümerbank, 1995 yılında Garipoğlu Şirketler Grubuna satıldı, 1999 yılında TMSF ' ye devredilmesinin ardından 11 Ocak 2002' DE Oyak bank A. Ş adına tescil edildi.

1945- 1962 yılları arası kamu sanayi üretiminin artması ve özel sanayinin de buna paralel bir gelişim göstermesi nedeniyle özel sanayi bir geçiş dönemi olarak kabul edilmektedir. 1942 yılında süresini tamamlayan Teşvik- i Sanayi Yasası' nın ardından 1963 yılına kadar özel sanayiye teşvik etmek için yasal düzenleme

¹⁵⁰ Yentürk&Kepenek, a. g. e, s. 45

¹⁵¹ Cihan Bulut " Ekonomik Yapı ve Politika Analizi: Türkiye Ekonomisi ve Performans Değerlendirmesi" Der Yayınları, İstanbul, 2006, s. 154- 155

¹⁵² Yentürk&Kepenek, a. g. e, s. 46

yapılmamıştır, ancak 1950 yılında özel sanayiye iç ve dış kredi sağlamak amacıyla Türkiye’ Sınai Kalkınma Bankası kurulmuştur. Dönem süresince başta dokuma ve gıda olmak üzere temel tüketim malları işyeri ve istihdam yönünden önemini korumuştur. Türkiye’ de tekstil ve dokuma sanayisinin önemini her dönem korumasının nedeni tekstil sanayisinin ham maddesi olan pamuğun ülkede bolca yetişiyor olmasıdır. Türkiye 900 bin ton pamuk üretimi ile dünyanın 6. en büyük pamuk üreticisidir, dünya pamuk üretiminin yaklaşık olarak %4. 3’ ünü gerçekleştirmektedir. Sektörün gelişiminde hammadde üreticisi olmanın önemi açıktır.

1962- 1972 yıllarını arasında tekstil sektörünün ilerleyen dönemlerde daha da önemli bir konuma geleceği düşünülerek, sektöre yatırım yapılmıştır. İlk kez tekstil ihracatı bu dönemde gerçekleşmiştir. Yüksek maliyetli ve küçük ölçekli işletmeler, dış rekabete karşı koruyucu politikalar ile korunmaya çalışılmıştır.¹⁵³ Planlı dönem olarak adlandırılan üç dönem boyunca yapılan yatırımların tekstil sektörünün gelişmesine katkısı olsa da Türk Tekstil Sektörünün yatırım planlamasınının 1970’ li ve 1980’ li yıllarda gerçekleştiği kabul edilmektedir.

1972- 1989 yılları arası Tekstil sektörünün dışa açılma yılları olmuştur. 1980’ li yılların başında iplik, elyaf, kumaş vb. tekstil ürünleri ihraç edilmiştir. 1985- 1999 döneminde ise sektör konfeksiyon ihracatına yönelik olarak büyümüştür.¹⁵⁴2000’ li yıllardan sonra TL’ nin yabancı paralar karşısında değer kaybetmesi sektörün ihracatta atak yapmasını sağlamıştır. Hammaddesi ülke içinden temin edilmesine rağmen makinelerini ithal eden Türk tekstil sektörü, bu açığı konfeksiyonda fason üretime ağırlık vererek kapatmaya çalışmıştır. Konfeksiyon üretimi her yıl biraz daha artmıştır ve artmaya devam etmektedir. Türkiye ekonomisi için tekstil sektörünün önemi büyüktür. 1996 yılından itibaren Avrupa Birliği ile gümrük birliği uygulamasına geçilmesi neticesinde 1995 sonrası tekstil sektörüne yatırım artmıştır. Tekstil mamülleri kurulu kapasite ve üretim bakımından İstanbul, İzmir, Denizli, Bursa, Kahramanmaraş ve Gaziantep gibi illerde yoğun olarak yapılmaktadır.

¹⁵³Bulut, a. g. e, s. 207

¹⁵⁴ Güler Aras, “ Avrupa Birliği ve Dünya Pazarlarına Uyum Açısından Türk Tekstil ve Konfeksiyon Sektörünün Rekabet Yeteneği” Mart Matbaası, İstanbul, 2006, s. 61

Türkiye için Tekstil Sektörünün Avantajları;

- Temel hammadde açısından zenginlik
- Başta Avrupa ülkeleri olmak üzere ana pazara coğrafi açıdan yakınlık
- Kalifiye ve eğitilmiş iş gücü
- Gelişmiş bir tekstil terbiye sanayisinin olması
- Kalite, çevre ve insan sağlığına önem verilmesi
- AB ile gümrük anlaşması ve diğer bazı ülkelerle serbest ticaret anlaşmalarının olması¹⁵⁵

2006 yılı verilerine göre, Türkiye' nin sanayi üretiminin %9' unun, ihracatının ise %28' inin tekstil sektörü tarafından karşılandığı düşünüldüğünde sektörün ekonomi ve sanayi için değeri daha iyi anlaşılmaktadır. 1990- 1995 yılları arasında % 83. 7 civarında ihracat artışı yaşanan Türkiye 2002 yılında Çin' den sonra en büyük ihracatçı ülke konumuna gelmiştir. 2006 yılında Dünya tekstil ihracatının %2. 7' sini karşılayan Türkiye' de kayıtlı istihdamın %11' i, kayıt dışı istihdamın ise %25' i tekstil sektöründedir. ¹⁵⁶ Dünya Ticaret Örgütü' nün 2009 yılı verilerine göre ise Türkiye' nin dünya tekstil ihracatı içindeki payı %3. 75' e yükselmiştir.

Sektörün yapısına bakıldığında küçük ve orta ölçekli işletmelerin sayısının fazla, fason üretimin yaygın olduğu görülmektedir, kendi markasını yaratmış firma sayısı çok azdır. Ocak 2010 yılı SGK verilerine göre sektörde faaliyet gösteren toplam 40. 320 işyeri mevcuttur. ¹⁵⁷Çalışma Bakanlığı, Türkiye İstatistik Kurumu ve Türk Odalar Borsalar Birliği 2007 verilerine bakıldığında sektörde istihdam edilen kişi

¹⁵⁵ https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:TzNIXxilRcEJ:www.itkib.org.tr/ihracat/DisTicaretBilgileri/raporlar/dosyalar/tanitim_teksti.pdf/10.07.2012

¹⁵⁶ Aras, a. g. e, s. 62

¹⁵⁷ T. C Dicle Kalkınma Ajansı Batman Yatırım Destek Ofisi “ Hazır Giyim Sanayi Sektör Analizi: 2011”

sayısı 800. 000 olarak görülmektedir.¹⁵⁸ Türkiye Avrupa' nın önemli markalarının fason üretimini gerçekleştirerek pazarda yer edinmektedir. Ülkeler bazında bakıldığında İtalya, Almanya, Rusya Federasyonu, Romanya ve ABD ihracatın en fazla yapıldığı ülkelerdir. AB ülkeleri Türkiye' nin ihracat yaptığı en önemli Pazar konumundadır. Tekstil sektörü dünyadaki pazar payını arttırmak ve yeni pazarlara girmek için tanıtım çalışmaları yapmaktadır.

Bugün tekstil sektöründe Dünya' nın önde gelen ekonomileri arasında yer alan Türkiye' de hazır giyim ve konfeksiyon sanayinin ihtiyaçlarını başarılı şekilde karşılayacak tekstil üretimi yapılmaktadır. Büyük kapasiteler için gereken pamuk ihtiyacının bir bölümü de yurt dışından sağlanmaktadır. Tekstil konusunda bir çok uluslar arası fuara milli katılımlar gerçekleştirilmekte, yurt içinde uluslar arası tekstil fuarları düzenlenmekte Türkiye' nin bu sektördeki önemli potansiyeli Dünya' ya tanıtılmaktadır. Dünya' da sektörün öncelikli hedefi yüksek kaliteli özgün ürünler üreterek makul fiyatlara pazarlayabilmektir. Diğer taraftan üniversite ve sanayi işbirliği ile teknik tekstil üretimi konusunda ilerleme çalışmaları yapılmaktadır.¹⁵⁹ İstanbul ve Bursa' da yoğunlaşan ülkenin batı kesiminde yerleşmiş olan sektörün doğuya aktarılması son 10 yıldır kamu politikaları aracılığıyla gerçekleştirilmeye çalışılan bir hedeftir. İstanbul' da yoğunlaşmış olan sektörün daha az gelişmiş ekonomik yörelerin ekonomik canlılığının artması ve göçün yön değiştirerek İstanbul ilindeki nüfus baskısının azalması açısından bu ilden çekilmesi olumlu olacaktır.¹⁶⁰ Türk tekstil sektörü kapasitesini arttırmaktan çok markalaşma, pazarlama ve tasarım alanında yoğunlaşmış katma değeri yüksek ürünler üretmelidir. Türk tekstil sektörünün tedarikçi olmaktan çıkıp piyasa yapıcı konuma geçmesi için katma değeri yüksek ürünleri kendi içinde üretilip satmayı ilke edinmesi gerekmektedir. Hammadde zenginliği ve farklı pazarlara coğrafi yakınlığı göz önüne alındığında Türk tekstil

¹⁵⁸ H. Eraslan, İ. Bakan, D. Helvacioğlu Kuyucu " Türk Tekstil ve Hazır Giyim Sektörünün Uluslar Arası Rekabetçilik Düzeyinin Analizi" İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2008, sayı. 13, s. 279

¹⁵⁹ https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:TzNIXxIRcEJ:www.itkib.org.tr/ihracat/DisTicaretBilgileri/raporlar/dosyalar/tanitim_teksti.pdf/10.07.2012

¹⁶⁰ T. C Dicle Kalkınma Ajansı Batman Yatırım Destek Ofisi, a. g. m.

sektörü üretimde ileri teknolojiyi kullanabildiği ölçüde dünya’ da ihracat lideri olacak güce sahiptir. ¹⁶¹

Tekstil sektörünün sosyal yapıya katkısı yüksektir. İstihdam yaratarak kadınlar başta olmak üzere insanlara birey olma şansı veren, kamu kurum ve kuruluşlarının da katkısı ile kadınların toplumda kendilerine yer edinmesini sağlayan bir araç görevi görmektedir. ¹⁶²

2.2.2. Avrupa Birliği ve Türk Tekstil Sektörü

Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü AB imalat sanayinde önemli bir paya sahiptir. 2009 verilerine göre, sektörde faaliyet gösteren ve büyük çoğunluğu KOBİ’ lerden oluşan 128. 000 firma, 2 milyonun üzerinde istihdam yaratmıştır. ¹⁶³Dünya tekstil ve hazır giyim sektöründe en büyük üç pazar ABD, Avrupa Birliği (AB) ve Japonya’ dır. Hazır giyim ithalatının %84’ ü bu üç pazar tarafından yapılmaktadır. Tekstil ve hazır giyim sektöründe yaşanan rekabet AB ve ABD’ de yoğunlaşmaktadır. ¹⁶⁴

Avrupa pazarında rekabet gücüne sahip olan Türk tekstil sektörü için AB mevzuatı, sektörün çevresel yükümlülükleri, tasarım ve fikri mülkiyet hakları dış ticaret ve işyerlerinin çalışanlar bağlamındaki sosyal yükümlülükleri gibi pek çok konuyu içermektedir. Çalışma koşulları, rekabet hukuku, çevre standartları gibi başlıklar altında toplanan bu konular önemli çaba gerektirmektedir, sektör AB ülkelerine yüksek ihracat yapmanın avantajlarını uyum sürecinde kullanmalıdır.

Türkiye’ nin Gümrük Birliğine girmek istemesinin nedeni gümrük birliğinden çıkar elde etmek değil AB’ ye girmenin bir aracı veya AB’ ye girmenin bir basamağı olarak görmesindedir. Gümrük Birliği kolaylıklarının sadece sanayi ürünlerine uygulanıyor, tarım ürünlerini kapsamıyor olması nedeniyle AB’ nin çıkarlarına daha

¹⁶¹ “ Turkish Textile Industry” <http://www.itkib.org>.

[tr/english/about/sectors/textile/textile_info.pdf/14.09.2012](http://www.itkib.org)

¹⁶² T. C Dicle Kalkınma Ajansı Batman Yatırım Destek Ofisi, a. g. m

¹⁶³ Avrupa İşletmeler Ağı İstanbul Merkezi İstanbul Sanayi Odası, a. g. e, s. 10

¹⁶⁴<http://www.izto.org>.

[tr/IZTO/TC/IZTO+Ticaret/Dis+Ticaret+Kosesi/danismanlik/pazar/hazirgiyim.htm](http://www.izto.org)

uygun olduğu söylenebilir. Gümrük Birliği Anlaşması' nda Türkiye için en sorunlu nokta AB' nin genel gümrük politikalarında ve organlarında söz sahibi olamamasıdır. Ancak belirtmek gerekir ki Gümrük Birliği düşünüldüğünün aksine Türkiye için ekonomik açıdan büyük kayıplarla sonuçlanmamıştır. Olumlu sonuçları da olmuştur, Türkiye' deki çağ dışı düşünce ve yöntemlerle idare edilen ekonomiyi çağdaştırmış ve yapısal değişikliğe gitmeyi zorunlu kılmıştır. ¹⁶⁵ 1990' larda Avrupa' ya en büyük tekstil ve hazır giyim ihracatçısı olan Türkiye' nin 1996 yılında Gümrük Birliğini tamamlaması yeni düzenlemeleri de beraberinde getirmiştir. Yapılan düzenlemeler ile karakteristik değişikliklere uğrayan Türk Tekstil Sektörü AB' deki Pazar payını arttırmıştır. ¹⁶⁶Avrupa Birliği % 77' lik pay ile hazır giyim ihracatımızdaki en büyük pazar olma özelliğini koruması ile Gümrük Birliğinin sonucu olarak yatırımlarda ve ihracatta artış, yüksek kalite ve istihdam artışı beklentilerini de gündeme taşımıştır. Türkiye' nin AB' ye tam üyelik statüsünü kazanması ile de sektörde büyüme yaşanacağı düşüncesiyle yatırımlar hız kazanmıştır. Kayıt dışılıkta azalma, kısa dönemli finansmana kolay erişim, modernizasyon ve ileri teknoloji kullanımı, yabancı yatırımcıların artışı, yeni istihdam alanları ve işgücünden maksimum verim beklentileri içine giren sektör AB sürecini olumlu açıdan değerlendirmiştir. Oysaki Avrupa Birliğine uyum süreci hazırlıksız ekonomiler ve sanayiler için oldukça zor olabilmekte, birçok firma artan rekabet ve yükselen standartlar nedeniyle işyerlerini kapatabilmektedir. ¹⁶⁷Avrupalı alıcılar, şirketleri AB kalite standartlarına göre denetlemektedirler; bu denetimlerde ihracatçı firmaların sorun yaşamayabileceği söylene de diğer firmalar için aynı durum söz konusu olmayacaktır. En çok sıkıntının iç piyasaya dönük olarak ve özellikle kayıt dışı çalışan firmalarda yaşanacağı söylenebilir.

AB direktifleri tekstil sektörünün tamamını etkilemesine ve içermesine rağmen, çevre koruması ve kirlilik ile ilgili önlemler özellikle işlemlerin, yöntemlerin, kullanılan maddelerin, makinelerin, kimyasalların uygunluğu bakımından tekstil terbiye açısından önem taşımaktadır.

¹⁶⁵ Haydar Çakmak, " Türkiye Avrupa Birliği İlişkileri" , Platin Yayınları, Ankara, 2007, s. 119-120

¹⁶⁶ Hildegun Kyvik Nordas, " The Global Textile and Clothing Industry post the Agreement on Textiles and Clothing" , WTO Secretariat, Switzerland, 2004, s. 19

¹⁶⁷ H. Eraslan, İ. Bakan, D. Helvacıoğlu Kuyucu, a. g. m, s. 275

Teknolojik gelişmeler, üretim maliyetlerindeki artış, ithalat kotalarının 2005' te kaldırılması ve yeni uluslar arası rakiplerin ortaya çıkması gibi gelişmeler, son yıllarda Avrupa tekstil ve hazır giyim sektörünü radikal bir dönüşüme zorlamıştır. Bu kapsamda, yeniden yapılanma sürecine giren sektördeki firmaların önemli bir çoğunluğu, seri imalattan uzaklaşarak, tasarım kalitesi, inovasyon ve teknolojiyi öne çıkaran katma değeri yüksek ürünlerin imalatına yönelmiştir. ¹⁶⁸

Türk tekstil sektörünün Dünya pazarları ile rekabet edecek güçlü yapısını devam ettirmesi ve daha da güçlü hale gelmesi için firmalar arası iletişim ve işbirliğinin geliştirilmesi, devlet desteği ile yeni Pazar arayışlarına gidilmesi, hedef pazarlara yönelik belirli programların yapılması, vergi ve gümrük mevzuatlarında tekstil sektörünü rahatlatacak düzenlemeler yapılması, hammaddenin sanayiciye dünya fiyatları ile ulaşmasının sağlanması, çevreye ve insan sağlığına zarar vermeden ürüne yönelmesi, banka sektör ilişkisinin gözden geçirilmesi, moda-marka yaratılması, teknolojiye dışa bağımlılıktan kurtulmanın yollarının araştırılması gereklidir. ¹⁶⁹

2.3. Türkiye' de Tekstil İşçileri Sendikaları ve Uluslar arası Tekstil İşçileri Örgütleri

Bu başlık altında Türkiye'de kurulan halen faaliyet gösteren ve faaliyetlerine son vermiş olan tekstil işçileri sendikalarına ait bilgilere yer verilmiştir.

2.3.1. Türkiye Tekstil İşçileri Sendikaları

Türkiye tekstil işçileri bölgesel ve ulusal düzeylerde örgütlenme yoluna gitmişlerdir. Tekstil işkolunda kurulmuş olan sendikalarda bazıları varlığını

¹⁶⁸ Avrupa İşletmeler Ağı İstanbul Merkezi İstanbul Sanayi Odası, a. g. e, s. 10

¹⁶⁹ B. Efe' 2005 Sonrasında Türk Tekstil & Hazır giyim Sektörü Rekabet Gücünü Nasıl Koruyacak?' Araştırma ve Meslekleri Geliştirme Müdürlüğü, 2005 Mayıs Bülteni, s. 26- 28

sürdürürken bazıları ulusal düzeydeki sendikalara bağlanarak varlığını fesh etme yoluna gitmiştir.

2.3.1.1. Ankara Tekstil Örme ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası (Teksif)

21 Temmuz 1951' de dokuma işkolunda faaliyet göstermek üzere Ankara Mensucat Dikim ve Kesim İşçileri Sendikası adıyla Abdülkadir Kaya, Hasan Kırdım, Rıza Demirçelik, İsmail Sarıkaya, Mehmet Özdemir, Şükrü Şahin, Ahmet Yılmaz, Mustafa Ünsal, İbrahim Koyuncu, Şükrü Çokseven ve Mehmet Eriş tarafından kuruldu.

13 Ekim 1957' de toplanan genel kurulda Türk- İş' e üye olma kararı kabul edildi.

25 Kasım 1962' de toplanan genel kurulda sendikanın kendisini feshederek yeni kurulacak olan Tez- Büro- İş' (Türkiye Tezgahtarlar ve Büro İşçileri Sendikası) iltihak etmesine; mallarının, alacak ve borçlarla birlikte bu sendikaya devredilmesine karar verildi. Sendikanın Çalışma Bakanlığı' na bildirilen üye sayısı, 1956' da 180, 1957' de 217, 1958' de 317 ve 1959' da 250' ydi.¹⁷⁰

2.3.1.2. Tekstil ve Örme Sanayi İşçi Sendikaları Federasyonu (Teksif Federasyonu)

25 Mayıs 1951' de, dokuma işkolunda kurulmuş bulunan sendikaların bir federasyon etrafında toplanmalarına karar verildi. İstanbul Tekstil ve Örme Sanayi

¹⁷⁰ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt. III, s. 187

İşçileri Sendikası Yönetim Kurulu tarafından Türkiye' deki bütün dokuma işçileri sendikalarına birer mektup gönderilerek konu açıklandı ve sendikalar birleşmeye çağırıldı. Birleşme fikrini gerçekleştirmek için Recep Kırım, Bahir Ersoy, Fuat Beslim ve Mehmet Tüm' den oluşan heyet Anadolu' daki sendikalar ile temaslarda bulundu.

171

21 Aralık 1951' de Adana Çukurova Çırçır Fabrikaları İşçileri Sendikası, Bursa Mensucat Sanayi İşçileri Sendikası, Ereğli Konya Erbez Mensucat Sanayi İşçileri Sendikası, Gaziantep Mensucat Sanayi İşçileri Sendikası, Hereke Yünlü ve Halı Dokuma Sanayi İşçileri Sendikası, Isparta Yün Pamuklu Fabrikaları ve Halı Dokuma Sanayi İşçileri Sendikası, Isparta Yün Pamuklu Fabrikaları ve Halı Dokuma Sanayi İşçileri Sendikası, İstanbul Tekstil ve Örne Sanayi İşçileri Sendikası, Sümerbank Malatya Pamuklu Sanayi İşçileri Sendikası, Nazilli Mensucat Sanayi İşçileri Sendikası ve Tarsus- İçel Mensucat Sanayi İşçileri Sendikası' nın katılımı ile federasyon resmen kurulmuş oldu. İlk genel kurulu 15- 18 Şubat 1952' de yapılan federasyona bağlı sendika sayısı 14, üye sayısı 28. 000 dolayındaydı. 1961 yılı sonunda federasyona üye sendika sayısı 23' tü, toplam üye sayısı ise 24. 660' tı.

3- 6 Kasım 1961 tarihinde yapılan 4. genel kurulda federasyonun kendisini feshederek milli tip sendikaya dönüşmesi, bağlı sendikaların da bu sendikaya katılması kararı alındı. Milli tip sendikanın adının Teksif(Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası) olmasına karar verildi. ¹⁷²

2.3.1.3. Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası (Teksif)

20 Eylül 1962' de dokuma işkolunda faaliyet göstermek üzere kuruldu. Türk-İş' e üye Teksif Federasyonu' nun(Tekstil ve Örne Sanayi İşçi Sendikaları) 3- 6

¹⁷¹ <http://www.teksif.org.tr/hakkimizda.do/16.09.2012>

¹⁷² Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt. III, S. 190, 191

Kasım 1961' de yapılan kurulunda federasyonun milli tip sendika Teksif' e dönüşmesine; bağlı sendikaların kendilerini feshederek Teksif' e iltihak etmelerine karar verildi.

1963 yılı sonunda Teksif' e iltihak ederek şube olan sendika sayısı 23' tü. Bu sayı 1967' de 39' a, 1975' te 48' e yükseldi. Bu dönemde Teksif' e katılan sendikalar arasında, 1964' te Bursa Mensucat Sanayi İşçileri Sendikası ile Antalya Sendikası, 1965' te Nazilli' de kurulu Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası, 1967' de Adana' da kurulu Akdeniz Mensucat Fabrikası İşçileri Sendikası sayılabilir.

1990' lı yıllara gelindiğinde sendika, Sümerbank ve Aksantaş gibi kamu işletmelerinde; özel sektörde ise başta Altinyıldız, Beymen, Aksu İplik Dokuma, Akın Tekstil, Vakko, Penyelüks, Mısırlı, Kartaltepe Mensucat, Enboy, Epengle, Broderi Narin, Bozkurt Mensucat, Çukurova Sanayii, Bersan, Bahariye Mensucat, Berdan Tekstil, Akar, Akfil, İzmir Basma, İzmir Pamuk ve Levis gibi işyerlerinin aralarında bulunduğu büyük işyerlerinde ve binlerce küçük işyerinde örgütlüydü.¹⁷³

Günümüzde Teksif' in merkez dahil toplam 18 şubesi, 12 irtibat bürosu bulunmaktadır.¹⁷⁴ Genel Başkanı 19- 20 Şubat 2011 tarihinde yapılan 18. Olağan Genel Kurulla göreve gelen Nazmi İrgat' ır. Sendikanın yayın organı ayda bir çıkan Teksif dergisidir. Genel merkezi Ankara' da bulunmaktadır.

2.3.1.4. Gaziantep Tekstil İşçileri Sendikası(Tekstil)

28 Eylül 1966' da dokuma sanayi işkolunda faaliyet göstermek üzere 25 kurucu üye ile Gaziantep' te kurulan Tekstil, 30 Nisan 1967' de yapılan ilk genel kurulunda DİSK' e üye olma kararı aldı.

¹⁷³ Türkiye Sendikacılık Ansiklopesi, Cilt. III, s. 189, 190

¹⁷⁴ <http://www.teksif.org.tr/subeler.do/16.09.2012>

29 Mart 1970' te yapılan olağanüstü genel kurulda sendikanın merkezi İstanbul' da bulunan Tekstil İşçileri Sendikası' na iltihakına, Gaziantep Tekstil İşçileri Sendikası' nın feshedilmesine oybirliği ile karar verildi. Ancak Çalışma Genel Müdürlüğü, İstanbul Tekstil İşçileri Sendikası' nın tüzüğüne göre sadece İstanbul ilini kapsıyor olması nedeniyle Tekstil' in İstanbul Tekstil İşçileri Sendikası' nın Gaziantep şubesine dönüşmesinin mümkün olmadığını belirtti. Tekstil' in bundan sonraki faaliyetleri konusunda herhangi bir bilgi bulunmamaktadır.¹⁷⁵

2. 3. 1. 5. Tekstil İşçileri Sendikası(Tekstil)

1963 yılında Teksif Federasyonu' nun milli tip sendikaya dönüşmesinin ardından Teksif Sendikasının 18 Ağustos 1965' te yapılan genel kurulunda İstanbul şubesi yöneticilerinden bir kısmı sendikadan ayrılarak, 21 Ekim 1965' te, dokuma işkolunda faaliyet göstermek üzere İstanbul Tekstil, Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası' nı kurdu. Bağımsız olarak kurulan sendika 1975' ten sonra DİSK' e üye oldu. İlk genel başkanı Alaattin Büyükdere' dir.¹⁷⁶

Günümüzde Tekstil kendisini gücünü işçi sınıfından alan, bağımsız, demokratik bağımsız bir sınıf ve kitle örgütü olarak tanımlamaktadır. 6 şube ve Adana ilinde bir Akdeniz Bölge Temsilciği bulunan Tekstil' in, genel başkanı Rıdvan Budak' ır. Genel merkezi İstanbul' da bulunmaktadır.¹⁷⁷

¹⁷⁵ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt. III, s. 191, 192

¹⁷⁶ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt. III, s. 192

¹⁷⁷ <http://www.disktekstil.org/tr/?i=main/14>. 09. 2012

2.3.1.6. Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası

6 Nisan 1950' de Gaziantep' te, dokuma sanayi işkolunda Gaziantep Mensucat Sanayi İşçileri Sendikası adıyla kurulmuştur. 26 Kasım 1950' de yapılan genel kurulda Çukurova Sendikalar Birliği' ne iltihakına karar verilmiştir, 27 Temmuz 1951 tarihindeki genel kurulda başkanlığa Ali Haydar Mutaf seçilmiştir.

12 Eylül 1956' da merkezi İstanbul' da olan Türkiye Tekstil ve Örne Sanayi İşçileri Federasyonu' na katılma kararı alan sendika, 1963 yılında kendisini feshederek Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçilerine iltihak etme kararı aldı. Sendika' nın 26 Nisan 1967' de Çalışma Genel Müdürlüğüne gönderdiği yazıya göre, 3. 150 üyesi bulunmaktaydı. ¹⁷⁸

2.3.1.7. Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası

1948 yılında dokuma işkolunda faaliyet göstermek üzere Mensucat Sanayi İşçileri Sendikası adı ile Aydın' ın Nazilli ilçesinde kurulan sendika, 1953 yılında Türk- İş' e bağlı Teksif' e üye olmuştur. İlk genel başkanı Celal Ülkü' dür. 1949 yılında sendikanın adı değiştirilerek Nazilli Mensucat Sanayi İşçileri Sendikası olmuştur.

1962 yılında tüzük değişikliği ile Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası adını aldı. 6 Haziran 1965' teki genel kurulda sendikanın feshi ile borç ve alacaklarının Teksif' e devredilmesi kararı alındı. ¹⁷⁹

¹⁷⁸ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt. III, s. 197

¹⁷⁹ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt. III, S. 197

2.3.1.8. Öz İplik-İş Tüm Dokuma, İplik, Trikotaj ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası

1978 yılında Ankara' da kurulan, aynı yıl HAK- İŞ' e üye olan sendikanın ilk genel başkanı Mehmet Er' dir. Günümüzde Ege, Sakarya ve Trakya olmak üzere üç adet bölge başkanlığı, Adana, Bursa ve İstanbul' da üç il başkanlığı ve Gaziantep, Kayseri, Niğde ve Malatya' da şube başkanlıkları bulunmaktadır.

21- 22 Mayıs 2011 tarihinde gerçekleşen Öz İplik- İş Sendikası 11. Olağan Genel Kurulu' nda genel başkanlığa Murat İnanç seçilmiştir. Sendika, Industriall European Trade Union Federation ve ITGLWF (Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu) üyesidir.¹⁸⁰

2.3.2. Uluslararası Tekstil İşçileri Örgütleri

Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Uluslar arası düzeyde ve Avrupa bölgesinde örgütlenmişlerdir. 2012 yılı içinde federasyon biçimindeki bu örgütler kendilerini feshederek diğer uluslar arası ve Avrupa bölgesindeki işçi federasyonları ile birleşmeye gitmişlerdir.

2.3.2.1. Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu

1894 yılında Uluslar arası Tekstil İşçileri Federasyonu olarak kurulmuş, 1970 yılında aynı alanda faaliyet gösteren diğer federasyonlar ile birleşerek Uluslar arası

¹⁸⁰ <http://www.oziplikis.org.tr/28.08.2012>

Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu(ITFLWF) adını almıştır. Bugün ITFLWF, 83 ülkede 167 üye sendikaya bağlı 7 milyondan fazla işçiyi temsil etmektedir. ¹⁸¹

18-20 Haziran 2012 günleri yapılan ve yaklaşık 1000 kişinin katıldığı toplantıda, Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) ile Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçiler Sendikaları Federasyonu (ICEM) ve Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu (ITGLWF) birleşti. Oluşan yeni örgüt Industrialı adını aldı. ¹⁸² Industrialı kuruluş kongresinde alınan kararlar arasında aktif ücret politikasının izlenmesi, toplu sözleşmeli işçi ve işyeri sayısının yükseltilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi yer almaktadır. ¹⁸³

2.3.2.2. Avrupa Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Sendikaları Federasyonu

1975 yılında Brüksel’ de kurularak 40 ülkede 70 sendikayı bir araya getiren Avrupa Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Sendikaları Federasyonu(ETUFTLC) , 15 Mayıs 2012 tarihinde yapılan fesih kongresiyle Avrupa Maden, Kimya ve Enerji İşçileri Federasyonu(EMCEF) ve Avrupa Metal İşçileri Federasyonu(EMF) ile birleşti. ¹⁸⁴Avrupa Industrialı kuruluş kongresi öncesinde yeni federasyonun tüzüğü, ortak politik kararları 550 delegenin katıldığı fesih kongresinde görüşülmüştür. ¹⁸⁵

¹⁸¹<http://www.havais.org>.

tr/_dosyalar/sunumlar/uluslararasi_sendika_tarihi/Uluslararasi%20Sendikal%20Haraket-slaytlar_dosyalar/frame.htm/29.08.2012

¹⁸² Yıldırım Koç, “ Uluslar arası Sendikal Örgütler Birleşiyor” , Aydınlık Gazetesi, 23. 08. 2012

¹⁸³ <http://www.disktektstil.org/tr/?i=pages&id=714/29.08.2012>

¹⁸⁴ <http://www.disktektstil.org/tr/?i=pages&id=714/29.08.2012>

¹⁸⁵ <http://www.etuf-tcl.org/index.php?s=3&rs=home&uid=701&lg=en/01.09.2012>

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI VE TÜRKİYE'DE KADININ SOSYO EKONOMİK YERİ

3. 1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Etkileri

Kadınlar ve erkeklerin davranış farklılıkları biyolojik nedenlerin sonucu olarak görülmektedir. Ancak bir kişinin kendi kimliğini erkek ya da kadın olarak belirlemesi sonucu geliştirdiği tutum, düşünce ve istekler kişiye çocukken yüklenen kimlik ile alakalıdır. Kişiler küçük yaşlarda aileleri, çevrelerindeki kişiler, basın organları gibi araçlardan yoluyla toplumsal cinsiyet rollerini öğrenirler. Küçük çocukların gördüğü oyuncaklar, resimli kitap ve televizyon programları hep erkek ve kadın özellikleri arasındaki farklılıkları vurgulama eğilimindedir.¹⁸⁶ Toplum kadın ve erkekten ayrı roller oynamalarını beklemektedir. Toplumsal cinsiyet anlayışımız her gün yeniden pratik ettiğimiz güçlü bir olgudur.

Erkeklerin, toplum yaşamının kimi yönlerinde, kadınlardan daha çok etkiye sahip oldukları açıkça görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kökleri, tarihsel olarak sınıf sistemlerinden daha derinde yatmaktadır, hiçbir sınıfın olmadığı avcı ve toplayıcı toplumlarda bile erkekler kadınlardan önde gelmektedir.¹⁸⁷ Toplumsal ve ekonomik kazançların dağılımında kadının dezavantajlı durumunun nedeni kadın için bu avantajların ailesi ve erkeğin durumu tarafından belirleniyor olmasıdır. Kadınlar yarım zamanlı işlerde erkeklerden daha fazla çalışmaktadır ve çalışma hayatı çocuk doğurmak, bakmak için kesintiye uğramaktadır. 2010 yılı verilerine göre part- time çalışan kadınların sayısı erkeklerin sayısının iki katıdır.¹⁸⁸ Kadınların çoğunlukla ekonomik yönden eşlerine bağlı olması ekonomik, politik ve sınıfsal konularının da erkek tarafından belirlenmesine neden olmaktadır.

¹⁸⁶ Giddens, a. g. e, s. 100

¹⁸⁷ Giddens, a. g. e. s. 278

¹⁸⁸ United States Department of Labor, Women' s Employment During the Recovery, http://www.dol.gov/_sec/media/reports/femalelaborforce/01.09.2012

Kadınlar ve erkekler arasında toplumsal cinsiyetin ortaya çıkardığı cinsiyete dayalı bir iş bölümü vardır. En erken insan topluluklarında bile ev civarındaki işleri kadınlara, öbürlerini erkeklere verme eğilimi görülmektedir. Buradan kadın emeğine daha az değer verildiği sonucunu çıkartmamak gerekir, ilk çağlardan beri toplumlar kadın emeğine değer vermişlerdir. Kadın emeği günlük geçime yönelik işlere yatkındı. Kadın etkinliklerinin gün be gün sürdürülmesi gerekiyordu ve kadın emeği, hem erkek eve bir şey getirmediği zaman topluluğu geçindirmek için, hem de erkeğin eve getirdiği şeyleri işlemekten geçirmek için gereklidi. ¹⁸⁹

Günümüz toplumlarında da cinsiyetler arasında dengelenmiş özerklik, nüfus ve saygı alanlarına olanak tanıyan, esnek bir cinsiyete ve yaşa dayalı iş bölümü görülmektedir. Her ne kadar iş bölümünün geçmiş dönemlere göre esnek olduğunu söylesek de ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumlulukların halen kadın işi olarak görüldüğünü belirtmek gerekir. Dünya’ da kadının “ ev işleri, çocuk ve iş” olarak üçe ayrılan rol ayrımından söz edilmektedir. ¹⁹⁰Yaşar Seyman, kadınlar ve erkekler arasında toplumsal cinsiyetten kaynaklanan bu iş bölümünde işgücü piyasasında yer alan kadının rolünü “ Kadın iki işverenli, iki mesaili, dört vardiyalı bir işçidir. “ sözleriyle ifade etmektedir. İki işverenli, iki mesaili, dört vardiyalı (Ev, eş, iş, çocuk) kadından sendikal yaşamında ilerlemesi beklenmemiş, beklenmediği gibi de erkek egemen yapının hâkim olduğu günümüz sendikalarında da kadın mücadelesi de göz ardı edilmiştir. ¹⁹¹

3.2.Türkiye’de Kadının Toplumsal Yeri

Türkiye’de kadının toplumsal yeri Osmanlı Devleti’nden günümüze tarihsel süreç içerisinde yaşanan değişikliklerin kadının toplumsal konumu üzerindeki etkileri çerçevesinde açıklanacaktır.

¹⁸⁹ Savran&Demiryontan, a. g. e, s. 37

¹⁹⁰ Judith Glover&Gill Kirton, “ Women, Employment and Organizations” , Taylor&Francis eLibrary, 2006, s. 124

¹⁹¹ M. Dilan Kıran “ Erkek Egemen Zihniyetin Sendikalarında Kadın Temsili” 28 Ocak 2012, http://www.birgun.net/forum_index.php?news_code=1327752117&year=2012&month=01&day=28

3.2.1. Osmanlı Devleti'nde Kadının Toplumsal Yeri

Kadınların kamu hayatına katılımı Osmanlı Devleti' nin ilk dönemleri ile son dönemleri arasında farklılık göstermektedir. Bu dönemde toplum yapısında İslamın emirleri kadar Türk gelenekleri de önemli rol oynamıştır. Türkler kamu hayatında kadına diğer milletlerden daha fazla yer verme geleneklerini Osmanlı Devleti' nin ilk dönemlerinde de sürdürmüşlerdir. Bu dönemde İslamlaşma sürecinde de Türk geleneklerinin etkili olması sonucu kadınlar uzun yıllar toplum içindeki varlıklarını özgürce yaşayabilmişlerdir.

İslam, temel hükümleri itibariyle kadına ekonomik özgürlük vermiştir. Bu hakların en önemlilerinden biri evli kadının kocasından bağımsız mülk edinebilmesidir. Türk geleneklerinde kadına önem verilmesi İslam hükümleriyle desteklenmiş ve kadının iktisadi yaşama katılmasına etki etmiştir. Kadınlar her alanda işlerini cinsiyetlerinin önüne koyarak üretim ve sanat faaliyetlerinde bulunabilmiştir. Serbest ticaret yapma hakkı, mallarını dilediği gibi tasarruf etme hakkı, mirastan pay alma ve mehir hakkı kadınların iktisadi etkinliklerinin temelini oluşturmuştur. Mehir, evlenen kadının hakkı olan mal veya paradır. Bunun azı veya çoğu için kesin bir sınır yoktur. Herkesin imkânına göre değişebilir.

Anadolu kadını evin her türlü işini görerek, ip eğirerek, hayvan bakarak, tarlada çalışarak, ürettiklerini satarak hayatın içinde yer almıştır. Üretimin planlanmasında erkek kadar söz sahibi olması, “ işgücü” olarak kabul edilmesi kadının özgürlüğüne katkıda bulunmuştur.

Osmanlı Devleti Arazi Kanunnamesi' nde kadınların toprak sahipliği hususunda önemli düzenlemeler yapmıştır. Miri topraklarda çalışan kişinin ölümü halinde topraklarının mirasçıları arasında bölüşülmesi şeklinde örfi hukuk uygulanmış, kadınların toprak üzerinde hukuken hak sahibi olabilmeleri 1567 yılında çıkarılan bir fermanla mümkün olmuştur. Böylelikle kırsal kesimdeki miri araziler varisler arasında bölünürken bu arazilerden kadınlar da payını almıştır.

Osmanlı Devleti toplumunda üretim ve tüketimin başlıca birimi olan aileyi kadından ayrı düşünmek mümkün olamayacağı için kadınların iktisadi alanların dışında olduğunu söylemekte söz konusu olamaz. Geleneksel üretim biçiminin hakim olduğu Osmanlı Devleti' nin ilk dönemlerinde tarım üretiminin devamı için devletin aileye önem verdiği görülmektedir.

Şehirler de ise emeğin organize kullanımı, üretim imkanlarının çeşitliliği ve ticaret faaliyetleri bakımından kırsal kesimden farklılıklar görülmekteydi. Kadınlar şehirlerdeki bu organizasyonda üretici olarak yer aldıkları gibi ucuz işgücü olarak dokuma atölyelerinde de yoğun şekilde çalışmışlardı. Şehirli kadınların mülkiyet sahipliklerine ilişkin kayıtları kırsal kesimde yaşayan kadınlarınkine göre daha fazla olmakla birlikte bu dönemde, borç alışverişinde özellikle borç veren taraf olarak erkekler kadar yer aldıkları, para ortaklıkları yaptıkları, ayrıca devlet için özel vergi toplayıcısı olarak çalışabildikleri görülmektedir.¹⁹² Miras ve mehir yoluyla nakde sahip olan kadınlar sermayelerini borç vererek iktisadi üretkenliğe katkıda bulunmuşlardır.¹⁹³

Osmanlı Devleti' nin ilk yıllarındaki kadının iktisadi hayatta var olmasına izin veren esnek örgütlenme yapısı daha sonra değişerek kadının iktisadi hayattaki rolünü engellemeye başlamıştır. Ortaçağ İslam toplumunda kadına yönelik davranışsal sınırlamalar iktisadi sınırlamaları da beraberinde getirmiş, kadınlar aile ve toplum hayatındaki serbestliklerinde bozulmalar olmuştur.

Kız evladın miri arazi üzerinde hak sahibi olabilmeleri 1847 yılında yayınlanan bir tebliğ ile kaldırılmıştır. Bunun sonucunda kadının kırsal kesimdeki yeri " işgücü" olarak sınırlansa da kadınlar çocuklarının vasisi olarak üretim faaliyetlerinde bulunmuşlardır.

¹⁹² Eric R. Dursteler, " Women in the Ottoman Empire" , Oxford University Press, 2010/http://byu. academia. edu/EricDursteler/Papers/113729/Women_in_the_Ottoman_Empire/14. 09. 2012

¹⁹³ Kadriye Yılmaz Koca " Osmanlı Devleti' da Kadın ve İktisat" Beyan Yayınları, İstanbul, 1998, s. 52

Geleneksel üretim biçiminin ev' e dayanan yapısı sonucu ev merkezli iktisadi ilişkiler doğmuştur. Klasik köy ekonomisinde aile tarafından tüketilen malların büyük bir bölümü gene aile tarafından üretilir. Aile tarafından tüketilen ve dolayısıyla aile içi bir kullanım değerine sahip olan mal, pazara sürülebileceğinden, aynı zamanda doğal olarak bir mübadele değeri de taşır. ¹⁹⁴ Evde üretim kadının ekonomiye dahil edilmesini kolaylaştırırken evin bir iktisadi birim olarak toplum içindeki konumunu güçlendirmekte, hayatın, iktisadi faaliyetler ile bütünleşmesini sağlamıştır. ¹⁹⁵

Osmanlı Devleti toplumunun ilk dönemlerinde kadın- ev- üretim ilişkisinde bir dengenin önemsendiği söylenebilir. Tüccarın bir müteahhide hammaddeleri ve parça başına ücreti vermesi, müteahhidin de genellikle evde çalışanlara bu malzemeyi dağıtması ve imalat gerçekleştikten sonra mamülü toplayarak tüccara teslim etmesi şeklinde işleyen evde üretim sistemine ise “ putting out” denilmektedir. Birinci Dünya Savaşına kadar olan süreçte bu sistemle halıcılık, dokumacılık gibi belirli sektörlerde üretim yapılmıştır.

Sanayi Devrimi sonrası yaşanan teknik gelişmelerin doğurduğu ev işleri ve endüstri ilişkileri ayrımı kadının üretici rolünün de yeniden belirlenmesine neden oldu. Ailenin pek çok ihtiyacının aile içi yardımlaşma ile sağlandığı sistemden ev işlerinin tümünün kadının üstüne yüklenmesine dayanan bir sisteme geçildi. Geleneksel üretim biçimiyle şekillenen Osmanlı Devleti ev ekonomisinde, üretimi kolaylaştıran doğal bir yardımlaşma, dayanışma ve kadın fizyolojisiyle üretim yapısı dolayısıyla kadının üretimdeki rolü arasında tam bir paralellik mevcut iken “ dış” şartlarda gerçekleşen üretim, kadın- erkek arasındaki cins ayrımcılığını artırıcı niteliktedir. ¹⁹⁶Cinsiyetçilik üzerine kurulu olan ekonomi iş yaşamında erkeklerle kıyaslandığında kadınlara düşük ücret ve kötü çalışma şartlarını öngörmektedir. ¹⁹⁷

1299- 1920 yılları arasında varlığını sürdürmüş olan Osmanlı Devleti Devlet ve İmparatorlu' nda Türk- Osmanlı Devleti kadınının sosyo- politik- ekonomik ve kültürel durumu saray ve saray' a yakın çevrelerin oluşturduğu üst yapının kadınları

¹⁹⁴ Gülnur Acar Savran- Nesrin Tura Demiryontan “ Kadının Görünmeyen Emeği” Yordam Kitap, İstanbul, 2008, s. 98

¹⁹⁵ Savran&Demiryontan, a. g. e. s. 91

¹⁹⁶ Savran&Demiryontan, a. g. e. , s. 60

¹⁹⁷ Savran&Demiryontan, a. g. e. s62

ile emekçi sınıfa mensup alt yapının kadınları olarak ikiye ayrıldığı söylenebilir. Birçok sosyal ve dinsel hükümden alt ve üst tabaka kadınlar farklı şekilde etkilenmişlerdir.

Alt yapı kadını çağın gelişimlerini geriden izlemek zorunda kalmış zihinsel değerinde ürün verememiş, gelişim gösterememiştir. Erkeğin yarısı kadar olan yasal hakları da olmasa Anadolu kadını için kendilerine hiçbir karşılık ödenmeksizin çalıştırılmış insanlar gözüyle bakılabilir.¹⁹⁸

Osmanlı Devleti döneminin saray kadını yani üst yapının kadınları kendilerini Türk- halk kadınından ayrı tutarak kendilerine özgü Türklükle pek ilgisi olmayan bir düşünüş ve davranış biçimi geliştirmişlerdir. 16. y. y' in ikinci yarısından sonra üst sınıf kadınların devlet yönetiminde etkili oldukları bilinmektedir.

Eğitim olanaklarından Saray ve çevresindeki kadınlar yararlanabilirken alt tabaka kadınları bu olanaklardan tümüyle yoksun bırakılmıştır. 18. y. y sonra varlıklı sınıfın kadınlarının okullar, imarethaneler, vakıflar, kütüphaneler gibi hayır kurumları kurdukları görülür.

1830' lara getirdiğinde Saray, Batı standartlarını geleneksel Müslüman topluma aktardı. İslamiyet' in çağdaşlaşmaya engel bir din olmadığı, Batılılaşma, eşitlik ve temsili hükümet gibi gelişmelere ters düşmediği tartışılmaya başlandı. Bu gelişmeler sonucu II. Meşrutiyet ile Cumhuriyet' in ilanı arasındaki dönem Osmanlı Devleti kadını için dönem noktası niteliğinde kabul edilir. Türk kadınlarının haklarını savunmaları yüzyıllardır süren toplumsal, ekonomik, politik ve kültürel baskılardan kurtarılmaya çalışılması, Batı dünyasındaki gelişmelerin etkisi ile Saray' in içte ve dışta uğradığı yenilgiler sonucu 19. y. y' in içinde başlamıştır. Bu süreçte İstanbul' daki zengin tüccarlar kadınlara bazı haklar tanınmasından yana tavır sergilerken Anadolu' nun büyük esnafı, toprak ağaları ve din adamları buna kesinlikle karşı çıkmışlardır. Bu gelişmeler sonucu 1843' te Tıbbiye' de ebelik dersleri başlamış, 1864' te ilk kız sanat okulu, 1870' te ise kızlar için ilk öğretmen okulu açılmıştır.

¹⁹⁸Altındal, a. g. e. s. 85

İşçiler eşitlik, yükseköğrenim, oy hakkı değil, kadının çalışma şartlarının düzeltilmesini istemişlerdir.¹⁹⁹

1880' lerde kadınlara eğitimde ve toplumda somut olanaklar sağlanması hususunda en güçlü desteği veren bizzat Sultan Abdülhamit olmuştur.²⁰⁰ İstanbul' da ilk işçi örgütleri ve grevler de Sultan Abdülhamit döneminde gerçekleşmiştir.

1913 tarihli Tedrisat Kanunu ile o zamana kadar sadece il merkezlerinde bulunan kız ilkokulları bazı kaza merkezlerine yayılmıştır. 1917- 18 İstanbul' da bulunan dört kız lisesinden başka kız lisesi yoktu. 1922' de TBMM Hükümeti Ankara ve İzmir' de kız liseleri açtı. 1917 yılında yayınlanan bir kararname ile kocanın karısının üstüne ikinci bir evlilik yapması eşinin rızasına bırakıldı, boşanmalarda erkeğin keyfi isteğinden bir bakıma kurtarılarak, Devlet' in evlenme işlerine karışabilmesi sağlandı.

1915 yılında gerçekleştirilen ve ülkenin sanayi açısından en gelişmiş sanayi yörelerindeki önemli sanayi kuruluşlarını kapsayan 1913- 1915 sanayi sayımı sonuçları, kadın işçiler konusunda ayrıntılı bilgiler vermektedir. Kadınların geleneksel faaliyetleri olan dokuma ve gıdada yoğunlaştıkları görülmektedir. Çalışan kadınların %95' i bu faaliyet alanlarındadır. Dokumacılık ve halıcılık alanında yoğunlaşan devlet kuruluşlarında çok sayıda kadın ile kız çocuğu çalışmaktadır. Sanayi kesimi dışında hizmetler kesiminde de çok sayıda kadın istihdam edildiği bilinmektedir. Savaş döneminde erkek işgücünde ortaya çıkan eksilme sonucu kadın emeği çalışma yaşamına daha fazla çekilmiştir. Devlet dairelerinde kadın memur çalıştırılmasına savaş döneminde başlanmıştır. Kadınların sendika ve benzeri işçi kuruluşlarına ve onların etkinliklerine katılma olasılıklarının erkeklere göre daha düşük olması da, istihdam edilmelerini teşvik etmiştir. Osmanlı Devleti İmparatorluğu' ndaki kadın işçiler ile çalışma koşulları, Cumhuriyetin özellikle ilk dönemlerinde de benzer koşullarda devam edecektir.²⁰¹

¹⁹⁹ Altındal, a. g. e, s. 93

²⁰⁰ Altındal, a. g. e. s. 98

²⁰¹ Ahmet Makal&Gülay Toksöz, " Geçmişten Günümüze Türkiye' de Kadın Emeği" , Ankey Ankara Yayıncılık, Ankara, 2012, s. 42- 46

3.2.2. Türkiye Cumhuriyeti'nde Kadının Toplumsal Yeri

Atatürk, kadının erkekle birlikte öğrenim görmesi, sosyal, kültürel ve ekonomik hayatta onlarla birlikte görev alması gerektiğine inanıyordu. Mustafa Kemal aklındaki çağdaş Türk kadını tipini ve Türk kadınından beklentilerini şu sözler ile ifade etmiştir; “ Büyük Türk kadınına çalışmalarımıza ortak yapmak, hayatımızı onunla birlikte yürütmek, Türk kadınına ilmi, ahlaki, içtimai, iktisadi hayatta erkeğin şeriki, arkadaşı, yardımcısı yapmak yoludur. “ Cumhuriyetin ilanından dokuz ay önce ise Atatürk’ Bir toplum, cinsinden yalnız birinin yeni gerekleri edinmesiyle yetinirse o toplum yandan fazla kuvvetsizlik içinde kalır “ diyerek kadının toplumdaki yerine verdiği önemi dile ifade etmiştir.

Mustafa Kemal düşlediği Türk kadın tipini gerçeğe dönüştürmek için Cumhuriyet’ in ilanının hemen ardından kadınların her alanda erkeklerle eşit sosyal, siyasal ve hukuksal haklara sahip olmaları konusundaki tedbirleri almaya başlaması ile kadınlar sosyal ve siyasal haklarını aşamalı bir şekilde elde ettiler.

4 Nisan 1926’ da Medeni Kanun kabul edildi. Atatürk’ ün medeni kanunda yaptığı değişiklikler O’ nun, ailenin sosyal yapıdaki önemini bilmek Türk ailesini sağlam temellere oturtmak ve aile içinde kadının statüsünü iyileştirmeyi amaçladığının belirgin göstergesidir.²⁰² Medeni Kanun ile erkeğin birden fazla kadınla evlenmesi yasaklanıyor, böylece aile ilişkilerine huzur ve düzen kazandırılıyordu. Ayrıca kadın Evlenme ve Miras Hukuku’ nda erkekle eşit hale getiriliyor ve dini nikah yerine medeni nikah şart koşularak, evlilik yaşamı süresince olduğu gibi sonrasında da kadın ekonomik ve hukuksal yönden güvence altına alınıyordu.²⁰³ Atatürk’ ün aile ilgili fikir ve uygulamaları göstermektedir ki yapmaya çalıştığı, amaçladığı şey, kadını ve erkeği ile Türk ailesini sağlam mantıklı temellere oturtmak ve onun sosyal bütünleşmede, ülke kalkınmasında aktif rol almasını sağlamaktır.²⁰⁴

²⁰² Tülin Günşen İçli “ Cumhuriyet Döneminde Kadının Sosyal Durumu” Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, Sayı: 56, Temmuz 2003, Türkiye Cumhuriyeti’ nin 80. Yılı Özel Sayısı

²⁰³ M. Kamil&K. Su “ Türkiye Cumhuriyeti Tarihi” Kanaat Yayınları, İstanbul, 1975, s. 130

²⁰⁴ İçli, a. g. m

1936' da yürürlüğe giren İş Kanunu ile kadınların çalışma hayatına düzenleme getirildi. Kadınlara doğum yardımı ilk kez 1945 yılında 4772 sayılı kanun ile birlikte düzenlendi. 1949 yılında çıkarılan kanun ile yaşlılık sigortası kadın ve erkek için denk olarak düzenlendi.

1950 yılında ilk kadın belediye başkanı Müfide İlhan Mersin' den seçildi.

1952 yılında Sağlık Bakanlığı bünyesinde ana ve çocuk sağlığı hizmetleri vermeye başlandı. 1965 yılında “ Nüfus Planlaması Hakkında Kanun” çıkartıldı.

Kadın ve erkek için eşit değerde ücreti öngören ILO sözleşmesi 1966' da, “ Birleşmiş milletler Kadınlara Karşı bütün Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” 1985 yılında imzalanarak kabul edildi.

İlk “ Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi” İstanbul Üniversitesi' nde kurulduğunda yıl 1989' du. Aynı yıl İçişleri Bakanlığı' nın kaymakamlık sınavlarına kadınlarında alınacağını açıklaması ile ilk kadın kaymakam göreve başladı.

1990 yılında kadının çalışmasını kocasının iznine bağlayan Medeni Kanun' un 159. maddesi Anayasa Mahkemesince kaldırıldı. Aynı yıl Bakırköy Belediyesi ilk kadın sığınma evini açması ile yerel yönetimler şiddete uğrayan kadınlara yönelik hizmet vermeye başladı.

Türkiye Cumhuriyeti' nin ilk kadın valisi Lale Aytaman, 1991 yılında Muğla' ya atandı.

İstanbul Üniversitesi' nde Kadın Araştırmaları Ana Bilim Dalı açıldı ve yüksek lisans dersleri vermeye başlandı.

1993 yılında Türkiye' nin ilk kadın başbakanı olan Tansu Çiller, 25 Haziran 1993 tarihinde hükümeti kurdu.

Şiddete uğrayan kadınlara danışmanlık hizmeti veren ‘ Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı’ 1995 yılında ilk kadın sığınağını açtı. Kadına yönelik şiddet, kız çocuklarının istenilmemesi, önemsenmemesi erkek çocuk oluncaya kadar çocuk yapma şeklinde cinsiyet seçimi yapılarak başlatılan kadına yönelik şiddet, kız çocuklarının okul çağında okula gönderilmeyerek eğitim haklarının elinden alınması, kendi gelişimini tamamlamadan evlendirilmesi, evlendirildikten sonra da eş tarafından fiziksel, psikolojik ve cinsel boyutta aile içi olarak her yaşta görülebilmekte ve Türkiye’ nin halen büyük bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

1997 yılında Medeni Kanun’ da yapılan değişiklik ile kadınlar evlendikten sonra kocarının soyadının yanında kendi soyadlarını da kullanabilme hakkını elde ettiler.

1998’ de aile içi şiddete uğrayan kişinin korunmasına ilişkin “ Ailenin Korunması’ na değin Kanun” yürürlüğe girdi.

Medeni Kanun ile kazanılan diğer haklardan sonra Türk kadınına yönetimde görev alabilmesini sağlayan siyasi haklar 1930’ dan itibaren verilmeye başlandı. Önce 1930’ larda kadınlara belediye seçimlerine katılma hakkı tanındı. Türk kadını, 1933’ te muhtarlık seçimlerine katılma hakkına kavuştu. 1934’ te anayasa değişikliği ile Avrupa ülkelerinin birçoğundan önce, milletvekili seçme ve seçilme hakkını kazandı. Buna rağmen kadınlar günümüzde politikada yeterince temsil edilmemektedir. Türkiye’ de kadın millet vekillerinin seçimlere katıldığı 1935’ den bu yana parlamentoya 9 bin 234 erkek ve yalnız 234 kadın girdi.²⁰⁵ Bu durumun nedenleri arasında ülkemizde politik mücadelenin zor olması, kadının toplumsal yaşamdaki geleneksel rolü ve eğitimsizliği sayılabilir. Kadının siyasal yaşama katılımı konusunda alınan tedbirler meclisteki kadın milletvekili sayısını hala arttırmakta yetersiz kalmakta, Türkiye bu konuda diğer ülkeler Fransa, Yunanistan,

²⁰⁵ Bilge Seçkin Çetinkaya, “ Kadınlar, Sendikalar ve Diğerleri” , Birgün Gazetesi, 09. 03. 2012 http://www.birgun.net/writer_index.php?category_code=1263474231&news_code=1331290487&year=2012&month=03&day=09

Romanya, Malta gibi ülkelerle kıyaslandığında alt sıralarda kalmaktadır.²⁰⁶ 12 Haziran 2011 seçimlerinin ardından mecliste yer alan 550 milletvekilinin yalnızca 78' inin kadın olduğu görülmektedir.

Fransa merkezli Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) ' nın Türkiye, Arjantin, Brezilya, Çin, Hindistan, Endonezya, Rusya, Suudi Arabistan ve Güney Afrika' nın da içinde bulunduğu G20 ülkelerindeki eğitim durumunu 2010 verileri baz alınarak yaptığı araştırmaya göre Türkiye' nin kadınların 15- 29 yaşları arasında hem işgücünden hem de eğitimden en uzak kaldığı ülke olduğu açıklandı.²⁰⁷

Tablo 1. ' de Türkiye' de 2011 yılı verilerine göre okuma yazma bilen kişilerin cinsiyete göre sayıları görülmektedir. Okuma yazma bilmeyen toplam 3. 171. 270 kişinin 2. 617. 566' sı kadın iken okuma yazma bilmeyen erkeklerin sayısı sadece 553. 704' tür. Okuma yazma bilen 61. 889. 739 kişinin içinde de erkeklerin sayısının daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 1 - Cinsiyete Göre Nüfus (6+ Yaş) 2011 Türkiye Okuma- Yazma Durumu

	Toplam	Kadın	Erkek
Okuma- Yazma Bilmeyen	3. 171. 270	2. 617. 566	553. 704
Okuma- Yazma Bilen	61. 889. 739	29. 876. 706	32. 013. 033
Bilinmeyen	1. 984. 626	948. 736	1. 035. 890
Toplam	67. 045. 635	33. 443. 008	33. 602. 627

Kaynak:

T. C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, " Türkiye' de Kadının Durumu"

Nisan 2012 [http:](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/2012/trde_kadinin_durumu_2012_nisan.pdf)

[//www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/2012/trde_kadinin_durumu_2012_nisan.pdf](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/2012/trde_kadinin_durumu_2012_nisan.pdf)

²⁰⁶ İçli, a. g. m

²⁰⁷ <http://gundem.milliyet.com.tr/turk-kadini-egitim-ve-ismucunde-en-sonuncu/gundem/gundemdetay/13.09.2012>

1997 yılında çıkarılan yasa ile zorunlu eğitim beş yıldan sekiz yıla yükseltildi. Ancak 2000 yılı itibariyle Türkiye’ de 25 yaşın üzerinde okuma yazma bilmeyen kadın sayısı 4 milyon 625 bini buluyorken erkeklerde bu rakam 1 milyon 176 bin kişide kalmaktadır.²⁰⁸ Bu durum bize cumhuriyet reformlarının getirdiği yasal ve kamusal alana ilişkin çarpıcı iyileşmelere karşın, Türk toplumunda, kadın erkek rollerinin yeniden tanımlanmasını sağlayacak sosyal yapısal dönüşümlerin yeterince yaşanmamış olduğunu göstermektedir. Eğitim konusunda diğer bir sorun ise kadınların daha çok “ kadın işi” olarak düşünülen alanlara toplanmaları, üniversitelerde alt düzey ve önü kapalı, destek personeli nitelikli konumlarda bulunmaları, buna karşın karar verici idari yetki kullanan pozisyonlarda sayılarından çok daha az bir oranda temsil edilmeleridir.

Mustafa Kemal’ in düşlediği Cumhuriyet kadınının toplumsal, iktisadi, siyasal, kültürel yapısına bakıldığında Türkiye’ de Kemalist ve sonraki Atatürkçü kadın tiplerinin bile oluşturulmasına gem vurulduğu, çeşitli üstü- kapalı politik oyunlarla önlendiği, sistemli ve kasıtlı çalışmalarla yerinde saydırıldığı, hatta bazı durumlarda Osmanlı Devleti bağına döndürüldüğü görülür.²⁰⁹

3.3. Türkiye’de Cumhuriyet Sonrası Kadın İstihdamı

Kadınlar tarih boyunca içinde yaşadıkları koşullara göre çeşitli ekonomik faaliyetlerde bulunmuşlardır. Ancak geleneksel kalkınma anlayışında kadınlar hane içindeki cinsiyet temelli işbölümü çerçevesinde doğuran, bakan, büyüten ve piyasaya katılmadıkları için üretici kabul edilmeyen kişilerdir.²¹⁰ Kadınların gerçek birer ücretli statüsünde çalışmaları sanayi devrimi ile mümkün olabilmiştir. Sanayi devriminin ardından dokuma sanayinde yaşanan gelişmenin yoğun bir kadın istihdamını da beraberinde getirdiği görülmektedir. I. ve II. Dünya Savaşlarının yaşandığı yıllarda da erkeklerin silah altına alınması nedeniyle kadın istihdamında büyük artış yaşandığı görülür.

²⁰⁸ www.makaleler.com/turkiye-de-ve-dunyada-kadının-yeri.htm/15.02.2012

²⁰⁹ Altında, a. g. e, s. 111

²¹⁰ Gülay Toksöz “ Türkiye’ de Kadın İstihdamı Neden Düşük? Nasıl Arttırılır?” İşkur 2012 5. sayı, s. 58

Günümüzde halen tüm dünyada cinsiyetler arasında işgücüne katılım oranları açısından farklılıklar olduğu görülmekte ve bu farklılıklar gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak ülkeler arasında da değişiklik göstermektedir.

Dünya genelinde 2011 yılı için kadın işgücüne katılma oranı %51, 1, kadın istihdam oranı %47, 9 ve işsizlik oranı %6, 4' tür.

Ülkemizde kadınların işgücündeki payları son 5 yıldır sürekli artmasına rağmen hala %29 oranındadır, bu oran gelişmekte olan diğer birçok ülkeye göre daha düşüktür. Bu durumun nedenlerinden biri Türkiye' de kadınların sermaye ve ataerkil yapının ittifakı sonucu kadınların ' ev kadını' tanımı ile iş gücü piyasasından dışlanmasıdır. ²¹¹Tablo 2' de işgücüne dahil olmayan nüfus içinde ev kadınlarının oranı görülmektedir. 2011' in mart ayında işgücüne dahil olmayan 27. 139 kişinin 11. 758' i ev kadınıdır. 2012 yılının mart ayına gelindiğinde işgücüne dahil olmayan 28. 007 kişinin 12. 254' ünün ev kadını' dır. Oransal olarak değerlendirildiğinde 2011 yılında işgücüne dahil olmayan nüfusun %43. 3' ü ev kadını iken 2012 yılında bu oran %43. 8' e yükselmiştir.

Tablo 2 - 2011- 2012 İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus İçinde Ev Kadınlarının Oranı

Aylar	İşgücüne Dahil Olmayanlar(A)	Ev kadını(B)	A/B
Mart 11	27. 139	11. 758	43. 3
Mart 12	28. 007	12. 254	43. 8
Mart 2011- 2012 Fark	868	496	
Mart 2011- 2012 %	3, 2	4, 2	

Kaynak:

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, <http://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/3005/14.07.2012>

²¹¹ Gülay Toksöz, "Women' s Employment in Turkey in the Light of Different Trajectories in Development- Different Patterns in Women' s Employment, " *Fe Dergi* 3, sayı 2 (2011) , 18-31.

Kır ve kent ayrımı yapılarak bakıldığında kentlerde kadınların işgücüne katılım oranı %14, 6 iken kırdaki bu oran %48, 6' dır.²¹² Erkeklerin işgücüne katılım oranlarına bakıldığında kır ve kent arasındaki oransal farkın küçük olduğu görülür. Kadınların işgücüne katılma oranlarında son yıllarda yaşanan artış olumlu kabul edilmelidir, ancak her alanda gelişmiş bir ülkenin işgücü piyasası dahil olmak üzere toplumun her alanında cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile mümkün olabilir.

Türkiye' de kadın istihdamının en yüksek olduğu illere bakıldığında 2011 yılı itibarıyla yüzde 29, 8 ile Denizli birinci sırada yer almaktadır. Denizliyi yüzde 29 ile İzmir, yüzde 28, 4 ile İstanbul, yüzde 28, 3 ile Edirne ve yüzde 27, 7 ile Kırklareli takip etmektedir. Kadın istihdamının tekstil, giyim eşyası, gıda ürünleri imalatı ve turizm sektörlerinin yüksek olduğu illerde yoğun olması dikkat çekmektedir.²¹³

Kadınların işgücü katılım oranlarını etkileyen en önemli faktör eğitim düzeyidir. Kadınların işgücü piyasasına katılım göstermeleri yüksek öğrenim fırsatlarına ulaşabilmeleri ile doğru orantılıdır. 2004- 2011 yılları arasında yüksek öğrenim mezunu kadınların işgücüne katılma oranının %70' lerde olduğu görülmektedir. 1975- 2000 yılları arasında eğitime ilişkin verilere göre; 1 milyon 920 bin seviyesinde olan ilköğretim mezunu kadınların sayısı 7 milyon 644 bine, 167 bin olan ortaokul mezunu kadınların sayısı 896 bine, 199 bin olan lise mezunu kadınlarının sayısı 1 milyon 539 bine çıktığı görülmüştür. Bu süre içinde üniversite mezunu kadınların sayısı ise 56 binlerden 910 bine kadar yükselmiştir.²¹⁴ Nisan 2012 verilerine göre lise altı eğitilmiş erkeklerin işgücüne katılma oranı %68, 4, kadınların %25, 5, yüksek öğrenim mezunu erkeklerde işgücüne katılma oranı %84, 9, kadınlarda %69, 9' dur.²¹⁵ Kadınların işgücüne katılma oranları eğitim düzeyleri ile paralel olarak azalmaktadır, erkek işgücü ile işgücüne katılma oranları arasındaki fark eğitim düzeyi arttıkça azalmaktadır.

²¹² Gülay TOKSÖZ&Seyhan Erdoğan " Sendikacı Kadın Kimliği" İmge Kitabevi, Ankara, 1998, s. 63

²¹³ Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı İstihdam İzleme Bülteni Sayı. 2, 29. 12. 2011, s. 25

²¹⁴ www.makaleler.com/turkiye-de-ve-dunyada-kadının-yeri.htm/15.02.2012

²¹⁵ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10860>

Kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen önemli bir faktörde medeni durumdur. Tablo 3'te 2006 yılında medeni duruma göre işgücüne katılım oranları verilmiştir. Bekar kadınların %34.3'ü işgücüne katılırken, evli kadınlarda bu oran %23.1'e düşmektedir. Boşanmış kadınların %42.1'i, dul kadınların ise %10'u işgücüne katılmaktadır. Medeni duruma göre kadınların işgücüne katılma oranları değerlendirildiğinde en düşük oranın evli kadınlarda olduğu görülür. Erkeklerde ise işgücüne katılım oranları bütün medeni hallerde kadınlardan yüksek olmakla birlikte, evli erkeklerin evli kadınların tersine işgücüne daha yüksek oranda katıldıkları görülür. Bu durum evin geçimini sağlayan kişinin erkek olduğuna dair toplumsal kanının bir sonucudur.

Tablo 3 - Medeni Duruma Göre İşgücüne Katılım (2006)

(Yüzde Olarak)	Erkek	Kadın
Bekar	58	34.3
Evli	78.2	23.1
Boşanmış	68.2	42.1
Dul	22.4	10

Kaynak: Meltem Dayıoğlu & Murat G. Kırdar(2010), Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler, Ankara, s.34

Kayıt dışılık kadın istihdamının önemli bir özelliğidir. Enformel sektörlerde kadın emeği düşük ücret karşılığı kullanılmaktadır. 2004- 2011 verilerine bakıldığında kadın istihdamının ortalama %60, 1 oranında kayıt dışı olarak gerçekleştiği görülmektedir. Yine aynı yılları kapsayan veriler dikkate alındığında kadın istihdamının %37' sinin ücretsiz aile işçilerinden meydana geldiği tespit edilmiştir. Ücretsiz aile işçiliği ile özellikle tekstil sektöründe küçük atölyeler ve evlerde kayıt dışı istihdamın fazlalığı Türkiye' de kadın istihdamına ilişkin verilerin güvenilirliğini azaltmakta, kadın çalışan sayısının gerçekte olduğundan daha az görünmesine neden olmaktadır.²¹⁶

²¹⁶ Saniye Dedeoğlu " Women Workers in Turkey: Global Industrial Production in İstanbul" Taurus Academic Studies, London, 2008 s. 6

Tablo 4' de ILO verilerine göre Dünya ölçeğinde korumasız istihdam edilenlerin cinsiyetlere göre oranları görülmektedir. 1998- 2009 yılları arasında istihdam edilen nüfus içinde korumasız istihdam edilenlerin oranı %53. 4' ten %50. 6' ya gerilemiştir. 1998 yılında istihdam edilen erkek nüfusun %51. 7' si korumasız çalışıyor iken 2009 yılına gelindiğinde bu oran %49. 4' e düşmüştür. Kadın çalışanlar için aynı oran 1998 yılında %56. 1 iken 2009 yılında %52. 3' tür. Tablodaki tüm verilere bakıldığında istihdam edilen kadınlar içinde korunmasız istihdam edilenlerin oranının, istihdam edilen erkekler içinde korumasız istihdam edilenlerin oranından her yıl yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4 - ILO verilerine Göre Dünya Ölçeğinde Korumasız İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Dayalı Oranları

Yıllar	1998	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Toplam(%)	53, 4	52, 8	50, 8	50, 8	50, 6	49, 5	50, 6
Erkek(%)	51, 7	51, 3	49, 6	49, 6	49, 3	48, 3	49, 4
Kadın(%)	56, 1	55, 1	52, 7	52, 7	52, 6	51, 3	52, 3

Kaynak:

8 Martın 100. yıldönümünde Dünya' da ve Türkiye' de Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu, Sosyal İş Sendikası
/Mart 2010 http://www.sosyal-is.org.tr/dosyalar/kadin_emegi_ve_istihdami.pdf

İş arayanların, İŞKUR il müdürlüklerine yaptıkları müracaatlar incelendiğinde 2000- 2011 yılları arasında yapılan başvuruların, çoğunlukla erkekler tarafından yapıldığı görülmektedir; ancak başvurular içerisindeki kadın oranı 2004 yılından itibaren düzenli artış sağlanmıştır. 2011 yılında İş kur ' a iş başvurusu yapan kadınların oranı %17, 3 artmıştır.²¹⁷

Değerlendirmeler ışığında kadınların çoğunlukla işgücü piyasasına giremedikleri, istihdam edilenlerin ise tarım sektöründe, ücretsiz aile işçiliğinde, kayıt dışı bir şekilde çalışma riski ile karşı karşıya olduğu görülmektedir. Ekonomik gelişme ile hane halkının refahı artarken kadınlarının da durumlarının iyileşeceği düşünülmektedir; ancak kadın ekonomik açıdan erkeğe bağımlı olduğu sürece

²¹⁷ İŞKUR Faaliyetleri: 2000- 2011

ekonomik refah artışından sınırlı olarak faydalanabilmektedir. Hane içinde kadınların yürüttükleri çocuk, yaşlı, hasta bakımı ve ev işleri gibi faaliyetler için harcanan emek görülmez fakat bu faaliyetler kadınların işgücüne katılımını sınırlar. 2011 yılında dünyanın 17. büyük ekonomisi olan Türkiye' nin insani gelişmişlik endeksi sıralamasındaki yerinin 92. sırada olmasının önemli bir nedeni kadının toplumsal statüsü ve sorunlarıdır.²¹⁸ TÜİK' in 2011 yılı verileri göstermektedir ki Ülkemizde hala her dört kadından sadece biri istihdam edilmekte, nüfusun yarısını oluşturan ve gerek ekonomik gerekse sosyal kalkınma için çok büyük kaynak olan kadınlarımız halen evlerinin kapalı kapıları altında kalmaktadır.²¹⁹ İnsan odaklı bir kalkınma anlayışında çocuk, yaşlı ve hasta bakım işlerinin hane içinde ve toplum düzeyinde paylaşılmasını sağlamak üzere kamusal düzenlemeler yapılması, kamusal hizmetler sunulması ve istihdamda kadını destekleyici politikalar izlenmesi gereklidir.

3.3.1. Türkiye'de Sektörler İtibari İle Kadın İstihdamı

Dünya kadın istihdamının %36, 2' si tarım sektöründe %16, 2' si sanayi sektöründe ve %47, 6' sı hizmetler sektöründedir.²²⁰

Nisan 2012 verilerine göre Türkiye' deki toplam işgücünün sektörlere göre dağılımı %24. 4 tarım, %19. 5 sanayi, %6. 6 inşaat, %49. 5 hizmetler sektörü biçimindedir.²²¹ Türkiye Cumhuriyet' inde kuruluşundan günümüze kadar kadınların en çok istihdam edildikleri sektör tarım sektörü olmuştur. Kadınların 1950' lerde imalat sanayinde %50' lerde olan payının 60 yıl sonra bile anca %22' lere çıkabildiği görülmektedir. Sanayi işçisi olarak çalışan kadınlar günümüzde çoğunlukla tekstil ve gıda iş kollarında istihdam edilmektedir. Türkiye' de özellikle giyim imalatı konusunda uluslar arası pazarlarla rekabet gücü düşünülerek kadın işgücünün düşük ücretlerle ve genellikle kayıt dışı olarak çalıştırılması yoluna gidilmektedir. 2000 yılı sonrasında kadın istihdamı oranı sanayi ve inşaat sektöründe hemen

²¹⁸ Sinan Ok " Türkiye İşgücü Piyasasında Kadının Konumu" İşkur 2012 5. Sayısı, s. 48

²¹⁹ Ü. Efendioğlu" İnsana Yakışır İş Perspektifinden Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" İşkur 2012 5. sayısı, s. 56

²²⁰ Ok, a. g. m

²²¹ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10860>

hemen hiç artmaz iken hizmetler sektöründe tarım sektöründeki azalışa paralel bir artış göstermiştir.

350 bine yakın sigortalı çalışan sayısı ile kadının en fazla istihdam edildiği sektör perakende ticaret sektörüdür. 2011 yılın içinde iş bulan 254 bin kadından 58 bini bu sektörde işe girmiştir. Büro yönetimi ve destek faaliyetleri kadının en fazla istihdam edildiği ikinci sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. 2011 yılı verilerine göre büro ve destek faaliyetlerinde ücretli çalışan 95 bin kadın bulunmaktadır. Kadınların en çok iş bulduğu üçüncü dal binalar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenleme faaliyetleridir. Sanayi dallarında ise kadın istihdamı tekstil ürünleri imalatı ve giyim eşyaları imalatında öne çıkmaktadır. Tekstil ve giyim eşyaları imalatında 2011 yılı içinde toplam 27 bin kadın işe alınmıştır.²²²

Sağlık ve Eğitimin kadın işgücü istihdamının yoğun olduğu sektörler olarak karşımıza çıktığını söyleyebiliriz. Ancak eğitimde kadın çalışan sayısının ilkokuldan yüksek okula gelindikçe düşüş gösterdiğini, sağlık sektöründe ise kadınların çoğunlukla ebe ya da hemşire olarak çalıştıklarını doktorların ise yalnızca %25' ini oluşturduklarını da belirtmeliyiz.²²³ Bu noktadan hareketle kadın çalışan sayısının fazla olduğu sektörlerde bile yönetim kademelerinin erkek egemenliğinde olduğunu görmek mümkündür.

3.3.2. Türkiye’de Ev Eksenli Çalışma

Kendi hesabına çalışma, sipariş üzerine çalışma ve işverene bağlı olarak çalışma olmak üzere üç türü bulunan evde çalışma Sanayi Devrimi öncesinde de var olan, , sigortası olmayan, pazarı her an değişebilen, kadın emeğinin çok düşük

²²² Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı İstihdam İzleme Bülteni Sayı. 2, 29. 12. 2011, s. 24

²²³ Nuran Yıldırım “ Kadın Çalışanların Sendikal Katılımı” Eğitim- Sen, 1993, s. 194

ücretlerle kullanıldığı bir çalışma türüdür. Günümüzde ev eksenli çalışanların %85-90' ından fazlası kadındır.²²⁴

Ev eksenli çalışma bir istihdam biçimi olarak görülmediğinden istatistiklere yansımamaktadır, bu durum ev eksenli çalışanları meslek hastalıkları ve iş kazaları karşısında da güvencesiz bırakmaktadır. ILO' nun 1996 yılında kabul ettiği 177 Sayılı “ Evde Çalışma Sözleşmesi” ve 184 Sayılı tavsiye kararı Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır. Sözleşme, ev eksenli çalışanları diğer işçiler gibi kabul etmesi ve bu tür çalışanların haklarını koruyup güvence altına alması bakımından önemlidir.

Türkiye' de ev- eksenli çalışan kadınlar, 1996 yılından beri çeşitli illerde gerçekleştirdikleri faaliyetler ile kamuoyunun bu konudaki duyarlılığını arttırmaya çalışmaktadırlar. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 İş Kanununda “ İşveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi ve maddi olmayan unsurların birlikte örgütlendiği yerler işyeridir. “ Ve İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. “ Denilerek işverenden iş alan ve bu işi ücret karşılığında yapan ev eksenli çalışanların işçi olarak tanımlanmasında yasal bir sorun olmadığı belirtilmektedir. SSGSS Yasasına 5763 Sayılı yasa ile eklenen geçici 16. madde ile evde bir işverene bağlı olmaksızın çalışan ve 193 Sayılı Gelir Vergisi Yasasına göre esnaf muafiyetinden yararlananların isteğe bağlı olarak normal sigortalılara göre düşük primler ödeyerek sosyal güvenceye sahip olma olanağı sağlandı.

Ev eksenli çalışanlar sendika, kooperatif ya da girişimci şeklinde örgütlenme biçimine gitmektedirler; ancak mevzuatın karmaşık olması ve mali yükümlülükler gibi nedenlerle sıkıntılar yaşanmaktadır. Ev eksenli çalışan kadınların kendi örgütlerini kurma, bunlara üye olma ve örgütlü faaliyetler gerçekleştirebilmeleri için yasal düzenlemelere ihtiyaçları vardır. Evde çalışanların denetimi ile ilgili olarak konut mahremiyetine dikkat edilerek yapılacak denetimleri mümkün kılan düzenlemeler yapılması da gereklidir. Evde çalışanlar iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili korumalar ile sorunlarının çözümü ile ilgili hukuksal danışmanlık birimlerinden

²²⁴ İşkur Ev Eksenli Kadınlar Çalışma Grubu “ İstihdam Biçimi Olarak Ev Eksenli Çalışma” İşkur 2012 sayı 5, S. 62

yoksundurlar. Evde yapılmayacak işler, kullanılmayacak malzemeler ile ilgili tanımlamalar yapılmalıdır. Ayrıca ev eksenli çalışma biçiminde finansal ve kredi olanaklarının yetersizliği kadın girişimciliğini engellemektedir.

Çalışma saatleri belirsiz, ücreti düşük, ağır ve sorumluluğu yüksek işler olan evde bakım hizmetleri de kültürel açıdan kadının görevi olarak görülmektedir. Evde bakım işleri de evde parça başı çalışma gibi çoğunlukla enformel sektör şartlarında gerçekleşmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının başlattığı “ Yaşlısına Evde Bakanlara Maddi Destek” projesi yaşlıya evde bakmaya gönüllü olan kadınlara aylık bağlanmasını içerir. Bu tür uygulamalar yerine bakım hizmetlerinin kurumsallaştırılarak devlet eliyle gerçekleştirilmesi, aylık ödemelerin yanı sıra sosyal güvenlik haklarının tanınması, evde bakım hizmetlerinin denetlenmesi kadınların bu alanda kaliteli istihdamını sağlayabilir.

1970' lerden bu yana Türkiye' de kentleşme ve köyden şehre göç olgusunun ortaya çıkarttığı, kadınların istihdam edildiği evde temizlik hizmetleri de işin bulunması, işin ücreti, işin niteliği, iş ilişkileri, işin gerekleri, iş eğitimi, işten izin alma, ayrılma ve iş güvencesi gibi tüm konuların enformel olduğu bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadının bu tür işlerde çalışması çoğunlukla hanede gelirin yetmediği, erkeği çalışmadığı veya harcamaların çok olduğu dönemde tercih edilen bir durumdur.

Sonuç olarak; kadın işgücünün istihdam edilmesi ve kariyer edinmesinin daha çok enformel sektörde yapılan işlere dayalı olması ve kadınların bu tür işlere girmesinin desteklenmesi, güvencesiz, düşük ücretli ve düşük statülü kayıt dışılığı sürdürmekte, kadın istihdamının kurumsallaşmasını ve insan onuruna yakışan biçimde bir istihdam biçimi oluşmasını engellemektedir.²²⁵ Nisan 2012 verilerine göre herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmadan çalışanların sayısı %38.8' dir.²²⁶ Küresel rekabetin bir sonucu olarak dünyada pek çok kadın da çalışma yasalarının uygulanmadığı, sosyal korumanın olmadığı, sendikalaşmanın ise hiç girmediği ihracata yönelik serbest bölgelerde çalışmaktadır. Küresel rekabet

²²⁵ Sibel Kalaycıoğlu' " Kadın İstihdamının Enformel Niteliği" İşkur Dergisi Mart 2012, s. 64

²²⁶ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10860>

ortamında kadın istihdam alanları olarak beliren değinilen alanlarda kadının sendika üyeliği adeta olanaksız hale getirilmektedir.²²⁷

3.3.3. Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatına Katılımı Önündeki Engeller

Kadınlar pek çok farklı faktörün etkisi sonucu iş yaşamından uzak kalmaktadırlar. Bu faktörlerin başında toplumsal cinsiyet gelmektedir. Toplum evin geçimi için para kazanma görevini erkeğe atfetmektedir, bu düşünce ile kadının görevi ev işleri ile uğraşma, çocuk veya yaşlı bakımı ile ilgilenmedir. Çalışan kadının bile önceliği evi ve ailesi olarak görülmektedir. Üniversite mezunu kadınların %72’ si bu görüşe katılmakta, yapılan araştırmalar kadınların bu geleneksel tutumu sürdürdüğünü ortaya koymaktadır.²²⁸ Pek çok kadın ev işlerini kimliklerinin birer parçası olarak görmekte, bu işleri erkekler ve kadınların yardımlaşarak, ortaklaşa üstlendikleri bir düzeni umut etmemektedir.²²⁹

Eğitim ve mesleki imkanlara ulaşmada kadınlar ve erkekler arasında var olan eşitsizlik kadının iş yaşamına girişini zorlaştıran bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgücü içerisinde yer alanların eğitim düzeylerinde cinsiyet itibarıyla gözlenen bu farklılıklar işgücünün niteliği ve sonuç olarak ücret düzeyinde de etkili olacaktır. Okul eğitimi dışındaki hizmet içi eğitimlerden de kadınların erkekler kadar yararlanamadığı görülmektedir.²³⁰

Kadınların hemşirelik, sekreterlik, öğretmenlik gibi mesleklere yönelmesi kadın işi ve erkek işi ayrımını ortaya çıkartmıştır. İslam ülkelerine bakıldığında

²²⁷ Toksöz&Erdoğdu, a. g. e, s. 47

²²⁸ “ Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği” TİSK YAYINLARI, 2012, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=106>

²²⁹ Teresa Amont&Julie Matthaer, “ Race, Gender and Work: A Multi- Cultural Economic History of Women In The United States”, USA, 1996, s. 307

²³⁰ Makal&Toksöz, a. g. e. , s. , s. 101

sadece Mısır ve Türkiye' de sekreterlik, yönetici asistanlığı gibi büro işlerinde kadınların istihdam edildiği görülür.²³¹

Kadınlar ayrıca iş güvencesi ve çalışma saatlerinin etkisi ile kamu alanına yönelmişlerdir. Özel sektörde çalışan kadınların ise halkla ilişkiler, pazarlama, insan kaynakları gibi bölümlerde sorumluluğu az işlere yerleşmiş oldukları görülmektedir. Bugün kadınlar az para kazanılan, sorumluluğu az işlerde yoğunlaşmaktadır.²³² Bu durum kadınların üst düzey işlerin gerektirdiği bilgi ve beceri ile donatılmamış olmalarının yani eğitimde fırsat eşitsizliğinin doğal bir sonucudur.

Kadınlar uygun eğitimi almış ve gerekli beceriler ile donatılmış olsalar dahi kariyer basamaklarını yükselmede erkeklere göre aynı başarıyı gösterememektedirler. Kariyer, insanın iş hayatı boyunca yer aldığı basamaksal mevkiler ve yaptığı işler, bulunduğu konumlarla ilgili tutum ve davranışlarını kapsayan bir süreçtir. Çeşitli ülkelerde işgücü piyasasına bakıldığında işe yerleşme, işte yükselme ve işe seçilmede kadın çalışanların erkek çalışanlar ile aralarında bir cam tavan bulunduğu görülür. Kadınların üst düzey pozisyonlarda çalışmasını veya işe alınması engelleyen bu durumlar işverenlerin tutumları ile dolaylı olarak ilişkilendirilir. İşverenlerin hangi işlerin kadınlara uygun olduğuna dair tutumları da kadın işgücü arzını etkilemekte toplumsal cinsiyete dayalı yapılanmayı şekillendirmektedir.

Erkek egemen bu tutumlar pek çok sektörde kadın istihdamının sınırlanmasına neden olmaktadır. İşverenlerin bu tutumlarının altında yatan nedenin sadece erkek egemen zihniyetten kaynaklanmadığını, geniş bir erkek işgücü arzının da buna neden olduğunu belirtmek gerekir.²³³ İşverenler ayrıca kadınların hamilelik, doğum izni, çocuk bakımı gibi maliyelerini üstlenmek istememektedirler. Yatay ve dikey ilerleme olasılıklarının azalmasına neden olan bu tutumlar karşısında kadın çalışanlar çoğunlukla aynı işte devamlı olarak kalmayı tercih etmektedirler. Toplumda çoğu kişinin benzer tutumlar benimsediğini ve kadınlara

²³¹ Valentine M. Moghadam " Modernizing Women: Gender and Social Change In The Middle East" , Lynne Rienner Publishers, USA, 2003, S. 49

²³² Giddens, a. g. e, s. 340

²³³ Gülay Toksöz " Türkiye' de Kadın İstihdamı Neden Düşük? Nasıl Arttırılır?" İşkur 2012 5. sayı, s. 60

karşı olan bu tutumun doğruluğuna inandığını düşünecek olursak, kadınların yaşadığı fırsat eşitsizliklerinin devam edeceğini söyleyebiliriz. 2012 verilerine göre Türkiye’deki 625 şirkette üst düzey kadın yöneticilerin oranı %11’dir. ²³⁴Bir yöneticinin deyimini ile "erkeklerle kıyasla kariyer fırsatlarında ciddi şekilde dezavantaj sahibi olmak kadın için hayatın gerçeği olarak kalacaktır" ²³⁵

Ücretler konusunda da kadınlar ve erkekler arasında yasalar ve uluslararası sözleşmelerle(ILO) eşitlik sağlanmaya çalışılsa da bu çabaların yetersiz kaldığı görülmektedir. İstihdam edilen kadınlara ödenen ortalama ücret, her ne kadar geçen 20 yılda aradaki fark biraz daraldıysa da, erkeklerle ödenenin çok daha altındadır. ²³⁶ Bu durum kadının ekonomik açıdan erkeğe bağımlılığını etkilemektedir. Kadınların çalıştıkları işlerin genellikle düşük ücretli ve geçici nitelikli oluşu kadın istihdamını olumsuz etkilemekte, kadınların işsizlik oranlarını arttırmaktadır. TİSK’ in Haziran 1999 tarihinde yayınlanan ve örgütlü işyerleri kapsamında gerçekleştirilen "Kadın İşgücü" araştırması, büyük sanayi işletmelerinde erkek çalışanlar dahil, toplam personelin kök ücret ortalamasının, kadınlara ait ortalamadan sadece %5.7 üzerinde olduğunu ortaya koymuştur. ²³⁷ Kadın ve erkekler için aynı iş için farklı ücretler verilmesinin altında yatan anlayış kadının aile geçimine destek olmak için çalıştığı geçimi sağlayanın erkek olduğudur.

Kadınların iş yaşamına katılımlarının önündeki önemli bir sorun da şiddettir. Şiddet, işyerinde cinsel taciz ya da yıldırma (mobbing) biçiminde ortaya çıkabildiği gibi aile içi şiddetin iş yaşamına yansımaları biçiminde de görülebilmektedir. Kadını kontrol etmek ve bunu sağlamak için çeşitli şekillerde şiddete başvurmak erkeğe atfedilen toplumsal rollerden biridir. Kadın ve erkeğe yüklenen rollerdeki bu hiyerarşik farklılık, kadını toplumda pek çok açıdan dezavantajlı durumda bırakmakta, kuşaktan kuşağa aktararak etkisini sürdürmektedir. Araştırmalar işyerinde psikolojik tacize en fazla maruz kalanların kadınlar olduğunu

²³⁴ Meryem Koray "8 Mart: Bir Muhasebe!", Birgün Gazetesi, 09. 03. 2012 http://www.birgun.net/writer_index.php?category_code=1262958178&news_code=1331290718&year=2012&month=03&day=09

²³⁵ Giddens, a. g. e, s. 343

²³⁶ "Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği" TİSK YAYINLARI, 2012, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=106>

²³⁷ TİSK, 1999, s. 29 <http://www.tisk.org.tr>

göstermektedir. İşyerinde en fazla cinsel tacize maruz kalan meslek gruplarının başında ise tezgahçılar ve sekreterler gelmektedir.

Aile içi şiddette kadının iş yaşamına girmesini engelleyen, işinde verimliliğini düşüren veya işinden uzaklaşmasına neden olan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Yöneticiler ve işverenler durumu “ aile içi bir olgu” olarak algıladıkları için şiddete uğrayan kadın işyerinden destek alamamaktadır. Kadınların çalışma yaşamına girmeleri ve devam etmeleri için verilen desteklerin arasında mutlaka aile içi şiddetle mücadele desteği de yer almalıdır.²³⁸

1995 yılında Türk- İş Kadın İşçiler Bürosu' nun İstanbul' da üye sendikaların aktif kadın üyeleri için düzenlenen kurultayda 21 üye sendikanın çeşitli yerlerden gelen kadın üyelerine uygulanan ankette, çalışma yaşamında karşılaşılan sorunlar kadınlar tarafından şöyle sıralanmıştır: iş güvencesinin olmaması(%79) , sendikasızlaştırma(%44) , yetersiz ücret(%36), işsizlik(%30), taşeronlaştırma(%24) ,özelleştirme(%19) , iş yerinde kayırma, rüşvet ve kötü yönetim(%17) , antidemokratik yasalar(%16) , işyerinde işçilerin yönetime katılmaması(%9) . İş yaşamını kolaylaştıracak önlemlerin ne olduğu sorusuna ilk sırada kreş ve çocuk yuvasının açılması(%45) şeklinde cevap verilirken, bunu kadın çalışanların niteliğini yükseltecek mesleki eğitim programlarının uygulanması(%36) , kadınların sırtındaki ev yükünün erkek tarafından paylaşılarak azaltılması(%32) , haftalık çalışma süresinin kısaltılması(%30) , kadınlar ve erkekler için eşdeğer işe eşit ücret ödenmesi(%28) , iş güvencesinin sağlanması(%23) izlemiştir. Kadınlar ayrıca işyerlerinde işe alınmada, işte yükselmede, işten çıkarmada, meslek içi eğitimlerden yararlanmada, emekliye ayrılmada ve ücret ödemelerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğunu söylemişlerdir.²³⁹

Son yıllarda kadın istihdamına yönelik çalışmalar sevindirici olmakla birlikte halen yeterli düzeyde değildir. Kamu ve özel sektör kuruluşları tarafından yürütülen “ Haydi Kızlar Okula” , “ Kardelenler” , “ Baba Beni Okula Gönder” gibi proje ve kampanyaların sadece sosyal ve kültürel değil, kadınların kariyerlerine ve

²³⁸ Meltem Ağduk “ Kadına Yönelik Şiddet ve İş yaşamı” İşkur 2012 sayı: 5, s. 69

²³⁹ Gülay Toksöz “ Türkiye’ de Kadın İşçiler ve Sendikal Örgütlenme” TES- İş Dergisi, MART 2005

işgücünün toplam ekonomik verimliliğine de önemli katkılar sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Böylece kadın işsizlik oranları da düşecektir.²⁴⁰

3.3.4. Türkiye’de Devletin Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Girişimleri

Türkiye’ nin, Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlemesine Dair Sözleşmeyi 1985 yılında onaylamasının ardından 20 Nisan 1990 tarihinde başbakanlığa bağlı bir birim olarak kurulan Kadın Statüsü ve Sorunları Başkanlığı devlet içinde kadınlarla ilgili ilk kurumsallaşmadır.²⁴¹

1993 yılında Dünya Bankasının finansal desteği ile başlatılan Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi’ nin 16 araştırma projesi 1997 yılında Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Kongresi’ ne sunulur. Kadın istihdamı ve emeği konusundaki bu çalışmaların yayınlanması 1999 sonu ve 2000 yılında gerçekleşir. İşkur’ un kadın- erkek eşitliğini sağlamak için yaptığı faaliyetlere baktığımızda bu faaliyetlerin genellikle kadına yönelik meslek edindirme kursları ile sınırlı kaldığı görülür. 2008- 2012 arasında kurum tarafından işe yerleştirilenlerin sadece %24’ ü kadındır. Stratejik Plan’ da kadınlarla ilgili konulan tek hedef ise 2015 yılı sonuna kadar bu rakamı %35’ e çıkartmaktır.²⁴²

2000’ li yıllar, Türkiye’ nin AB müzakereleri açısından önemli bir dönemin başlangıcıdır. Medeni Kanun(2001) , TCK(2005) ve İş Kanunu’ nda(2003) yapılan değişikliklerle, yasalarda yer alan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin önemli bir bölümü kaldırıldı ya da değiştirildi. Ancak bu ve benzeri değişikliklerin kadının gündelik hayatına pek yansımadağı görülmektedir.²⁴³

²⁴⁰ Konya Ticaret Odası http://www.kto.org.tr/d/file/kadin_is01_rapor.pdf/15.09.2012

²⁴¹ Makal&Toksöz, a. g. e, s. 291- 292

²⁴² Makal&Toksöz, a. g. e, s. 295- 296

²⁴³ Makal&Toksöz, a. g. e, s. 296

3.3.5. ILO'nun Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politika ve Uygulamaları

ILO, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın istihdamının artırılması için yürüttüğü projeler ve sözleşmeleri ile çaba göstermektedir. ILO' nun 2010 yılı İşgücü Piyasasında Kadın raporunun verilerine göre, kadınlar ile erkekler arasında işgücüne katılım oranları arasında kadınların aleyhine 26 puanlık bir fark bulunmaktadır.²⁴⁴

TÜİK' in 2009 yılı işgücü ve istihdam verilerine baktığımızda, kadınların işgücüne katılım oranının %26, istihdam oranının ise %23. 2 olduğunu görüyoruz. Buna karşılık ILO' nun Mart 2010' da yayınlanan " İşgücü Piyasalarında Kadınlar" raporuna göre dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranı %51. 6 ve gelişmiş ekonomiler ile AB ülkelerinde bu oran %52. 9' dur. Küresel veriler ile Türkiye' de kadın istihdamının durumu karşılaştırıldığında Türkiye, Kuzey Afrika ve Ortadoğu ülkeleri ile benzerlik göstermektedir.²⁴⁵

Türkiye, ILO' nun kadın- erkek eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik eden 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi' ni, 111 Sayılı Ayrımcılık(İş ve Meslek) Sözleşmesi' ni, 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesini ve 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi' ni onaylayan ülkeler arasındadır. Kadınların İş yaşamına uyum sağlamasını amaçlayan 183 Annelik Hakkının Korunması Sözleşmesi, 156 Aile Sorumlulukları olan işçiler sözleşmesi ve 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ise Türkiye' nin henüz onaylamadığı sözleşmelerdir.

ILO'nun kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönündeki politikalarını ILO Türkiye Ofisi, İŞKUR ile işbirliği içinde yürütmektedir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğin Gerçekleşmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi, Herkes için İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması Birleşmiş Milletler Ortak Programı

²⁴⁴ ILO(2010) Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges, www. ilo. org

²⁴⁵ Makal&Toksöz, a. g. e. , s. 159

kapsamında hazırlanan İŞKUR tarafından uygulanacak olan Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı bu çalışmanın örnekleridir. Bu çalışmalara ek olarak ILO, Türkiye' nin Tekstil Sektöründe KOBİ' ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Oluşturulması Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında tekstil sektöründe çalışan kadınlara, ekonomik haklar, toplumsal cinsiyet, ekonomik haklar, toplumsal cinsiyet eşitliği ve işyerinde şiddet (mobbing ve taciz) konularında eğitimler düzenlemekte, kadının insan hakları konusunda farkındalığını arttırmaya yönelik çalışmalar yapmaktadır.²⁴⁶

Gerçek anlamda sosyal ve ekonomik kalkınmadan söz edilebilmesi için kadınlar için yaratılacak istihdam olanaklarının insana yakışır şekilde olmasını ve kadınların toplumsal açıdan güçlenmesini sağlayan, toplumsal cinsiyet eşitliğine hizmet eden politikaların izlenmesi şarttır.

²⁴⁶ Ü. Efendioğlu' 'İnsana Yakışır İş Perspektifinden Toplumsal Cinsiyet Eşitliği' 'İşkur 2012 5. sayısı, s. 57

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. DÜNYA' DA VE TÜRKİYE' DE KADIN İŞGÜCÜNÜN SENDİKAL ÖRGÜTLENMESİ

4.1. Dünya' da Sendikalı Kadın İşgücü

Ekonomik açıdan aktif olan kadın sayısı ülkeden ülkeye değişiklik göstermekle birlikte, dünya genelinde 15- 65 yaş arası kadınların %41' i ekonomik açıdan aktiftir. ²⁴⁷ Dünya genelinde işgücünün üçte birini kadınlar oluşturmalarına rağmen aldıkları ücretler bakımından ve sendikalaşma oranları bakımından erkeklerden çok geride oldukları görülmektedir. İlk ve en eski sendikalar madencilik, demir çelik, gemi yapımı gibi daha çok erkeklerin çalıştığı alanlarda kurulmuştur. Sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasında bu durumun etkisi olduğu da söylenebilir. Bütün dünya' da çalışan kadınların yalnızca %40' ı sendikalıdır. ²⁴⁸ Sendikal faaliyetlere kadınların katılımı ülkelerin ekonomik gelişimine, sosyal ve kültürel yapılarına, sendikalara ilişkin yasal düzenlemelerine göre farklılık göstermektedir. Çoğu sendikanın kadın üyelerine ilişkin istatistik tutmaması, verileri yetersiz kılmakta ve ülkeler arasında karşılaştırma yapmayı zorlaştırmaktadır.

1980 sonrası özellikle hizmet sektöründe kadın istihdamında yaşanan artışa rağmen çok sayıda kadın çalışan hala örgütsüzdür. Son yirmi yılda kadın istihdamında ve sendikalaşmasında yaşanan artışın nedeni ekonominin küreselleşmesine bağlı olarak işgücü piyasasının enformelleşmesi iş güvenliği düşük, ücretlerin düzensiz ve sosyal korumanın olmadığı koşullarda kadınların istihdam edilmesidir. Enformel sektörde kadınların sendika üyesi olma olasılıkları çok düşüktür.

²⁴⁷ Toksöz&Erdoğan, a. g. e, s. 41

²⁴⁸ Hatice Eroğlu Akdoğan, " Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar" , 16 Nisan 2007, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=10771

Emekçi kadınlar, sarf ettikleri emeğin gücüyle dayanışmaya, işbirliğine giderek mevcut sistemin yaptırımlarını aşabilecek potansiyele sahiptir. Dünya çapında kadınların sendikal faaliyetlere düşük katılımına yol açan esas etken toplumda var olan cinsiyete dayalı işbölümüdür. Erkeklerin yönetici, kadınların bağımlı çalışan konumunda olduğu geleneksel istihdam biçimleri sendikalarda da egemendir.²⁴⁹Cinsiyete dayalı iş bölümü ülkelerin gelişmişlik düzeyinden ayrı olarak kadın iş gücünün sendikalaşmasını daima olumsuz etkilemektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde kadınların ağırlıklı tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları ve ücretli işgücüne katılım sağlayamadıkları için sendikalara katılımları da sınırlı olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde kadınların sendikalaşmasında başı çeken hizmet sektörü, gelişmekte olan ülkelerde elverişsiz koşullardadır, çünkü kadınlar genellikle enformel sektörde istihdam edilmektedir. Ayrıca gelişmekte olan birçok ülkede kadınlar çoğunlukla kamu sektöründe istihdam edilmekte, ancak çoğu kez kamuda çalışanların örgütlenme hakları yasalarla sınırlanmış bulunmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde, gelişmekte olan ülkelere göre kadınların istihdamdaki payı, eğitim olanakları ve yönetim kademelerindeki yerleri daha avantajlı gibi görünse de, cinsiyete dayalı iş bölümü sürmekte ve ev işleri, çocuk bakımı gibi özel işler halen kadının sorumluluğu olarak görülmektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde sendikaları kadınlar açısından daha cazip kılmak ve örgütsel yapıdaki engelleri kaldırmak için çalışmalar yapmaktadırlar. Kadın sorunları için özel birimler kurulması, kadınların çalışma yaşamıyla bağlantılı sorunlarının çözülmesi için çalışmalar yürütülmesi, kadınların katılımlarını sağlayacak faaliyetlerin örgütlenmesi, işyerleri düzeyinde toplu iş sözleşmesi aracılığıyla kadınlar için olumlu eylem programlarının uygulanması, sendikaların karar organlarında kadınların temsilini arttırmak için kota konulması ve sandalye ayrılmasından bu bağlamda söz edilebilir.²⁵⁰

Pek çok ülke kadın sendikalı sayısını arttırmak için bazı uygulamalar yapmaktadır. Örneğin; Batı Afrika' da kayıt dışı ekonomide çalışan kadınlara ulaşmak için sivil toplum örgütleri, kadın örgütleri ve tiyatrolarla işbirliği

²⁴⁹ Toksöz, a. g. m, TES- İŞ

²⁵⁰ Toksöz, a. g. m, TES- İŞ

yapılmaktadır. Kenya, kadınlara özel eğitim programları, gelir arttırıcı projeler uygulanmakta, kadınlar arası dayanışmayı güçlendirici örgütler desteklenmektedir. Letonya’ da ticaret gemilerinde çalışan işçilerin sendikası kadınlara özel sigorta, sağlık kontrolü, doğum izni sırasında ekstra ücret ve çocuk bakım hizmeti sağlamaktadır. Filipinler’ de yoksulluktan dolayı sağlık hizmeti alamayan kadınlara sendikalar ücretsiz sağlık hizmeti sağlamıştır. Bangladeş’ te kampanya yürüten tekstil iş kolundaki sendika ‘ 1+1 Kampanyası’ ile sendikaya üye olan her kadının bir kadın üye daha getirmesini sağlamıştır. Malezya’ da “Kadınlar Komitesi” ekipler halinde örgütlü olmayan sanayi bölgesi ve pazar yerlerine dağılarak kadın işçilerle iletişim kurarak örgütlenmede başarıya ulaşmıştır. ABD’ de, Uluslararası Hizmet Sendikası kadın çalışanların yoğun olduğu bir işkolunda çalışan kadınlara yönelik yapılan anket sonuçlarına göre örgütlenmede kadının beklentilerine dair sonuçlar elde etmiştir.²⁵¹

İngiltere’ de 1987 yılı itibariyle %45 ile toplam işgücünün neredeyse yarısını oluştururken sendika üye sayısının sadece üçte birini kadındır. Bu durumun nedeni kadınların ev işlerine de vakit ayırabilmek için 1970’ lerden itibaren part - time işleri tercih etmeleridir. 1983 yılında Sendikalar Konfederasyonu TUC’ un “ Kadının Yeri Sendikasıdır. “ Sloganı ile başlattığı eşit ücret, çocuk ve ailenin sorumluluğu gibi konular o dönemde sendikal politikada önem kazanmayarak günümüzde yeniden gündeme geldi.²⁵²

Uluslar arası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu’ na(ICFTU) göre kadın üyelerin oranı özellikle kamu çalışanlarını ve beyaz yakalı işçileri örgütleyen federasyonlarda yüksektir.²⁵³ ICFTU araştırması kadın üyelerin toplam üye sayısı içindeki oranının artmış olduğunu tespit ederken, birçok ülkede kadın üye sayısındaki artışın erkek üye sayısındaki artışa göre daha fazla olduğunu, hatta bazı sendikalar üye kaybederken, kadın üye sayısının arttığını da ortaya koymuştur.²⁵⁴Dünya’ nın her tarafında 194 sendika konfederasyonunda 127 milyon üyesi bulunan ICFTU, kadın işçilerin, toplumda, işyerlerinde ve sendikalarda sürdürdükleri eşitlik mücadelesine katkı veren ve bu mücadelenin içinde aktif biçimde yer alan bir

²⁵¹ Eroğlu Akdoğan, a. g. m

²⁵² Yıldırım, a. g. e, s. 200

²⁵³ Toksöz, a. g. m, TES- İŞ

²⁵⁴ Toksöz&Erdoğan, a. g. e, s. 29

örgüttür. Ülkemiz sendika konfederasyonlarından TÜRK-İŞ,HAK-İŞ,DİSK ve KESK'de ICFTU üyesidir.²⁵⁵

7 Mart 2002' de Uluslar arası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile küresel düzeyde örgütlenmiş sendika federasyonlarının birlikte kararlaştırdıkları “ Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar Kampanyası” kapsamında yapılan çalışmalar ve sonrasında yapılması gerekenler 2006 yılında kampanya ile aynı adı taşıyan bir broşür ile yayımlandı.²⁵⁶Broşürde kadınların sendikalarda aktif rol alması için sendikaların tüzüklerinin cinsiyet eşitliğine uygun şekilde düzenlenmesi, kadınların sendikaların sorunlara getirdiği çözümler ile ilgili düzenli bilgilendirilmesi, sendikaların her iki cinsin çıkarlarını eşit düzeyde koruması, kadınların sendikaların danışma ve karar kurumlarında yer almaları için önlerinin açılması gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca kadınları sendikaya üye olmaya ve sendikalarda üst düzey görev almaya özendirici faaliyetler yapılmasının önemine değinilmiştir.

Broşürde kadınların sendikaya üye olmamalarının altında yatan nedenler; faydalarını bilmiyor olmaları, aile sorumluluklarından dolayı zamanlarının olmaması, sendikaların erkek egemenliğinde olması ve kadınların ihtiyaçlarına cevap vermemesi, işverenlerinden veya kocalarından çekiniyor olmaları, sendikaya girecek özgüvene sahip olmamaları, sendikalar ile ilgili olumsuz düşüncelere sahip olmaları ve üye aidatlarını ödemekte zorlanmaları şeklinde sıralanmıştır. Sıralanan nedenlerden yola çıkılarak sendikaların kadın üye sayılarını arttırma amacına ulaşmaları için öncelikle kadınların bilinç düzeyini yükseltmeye başlamaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kadınların sendikalara katılımlarına ilişkin yapılmış olan bir araştırmada Türkiye' den TÜRK-İŞ,DİSK,HAK-İŞ ve KESK' inde üyesi olduğu Avrupa Sendikalar Konfederasyonu' nun(ETUC) 1994 yılında gerçekleştirdiğidir. ETUC' un yapmış olduğu araştırmanın amacı konfederasyona bağlı ulusal konfederasyonlar ve Avrupa işkolu komitelerinde kadınların karar alma mekanizmalarına ne ölçüde

²⁵⁵ İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, Deniz Yıldız, “ Sendikalarda Kadın DİSK Tekstil İşçileri Sendikası Örneği” Yüksek lisans tezi, 2007, s. 38

²⁵⁶Toksöz, a. g. m, TES- İŞ

katıldığını ve bu katılımı arttırmak için izlenen politikaları belirlemektir. ETUC' a bağlı 46 konfederasyondan 31' i yanıt vermiştir. ²⁵⁷Ankete yanıt veren 31 konfederasyondan 6' sı kadın üyelere ilişkin kayıt tutmamaktadır. Yanıt veren konfederasyonlardan 10 tanesinin üst düzey yöneticileri arasında hiç kadın yoktur. İki konfederasyonun ise başkanı kadındır. Araştırmanın sonucunda Avrupa Sendikalarının genel kurullarında kadın delege sayısının düşük olduğu ve temsilde eşitsizliğin bulunduğu ortaya çıkmıştır. Avrupa konfederasyonlarının hemen tümünde kadın veya eşitlik komiteleri mevcuttur. Ama bunların çok azı konfederasyon politikalarına toplumsal cinsiyet boyutunu dahil etmiştir ve eşitlik politikalarının uygulanmasını belirli kriterlere göre izlemektedir. Yani kabul edilen eşitlik politikaları çoğu kez kağıt üzerinde kalmaktadır. ²⁵⁸

Sonuçta, kapitalist sistemin mevcut koşulları acımasız ve baskıcıdır. Kadın emeğinin önünde örgütlenmek ya da baskıya, yabancılaşmaya, yılgınlığa boyun eğmek seçenekleri var olmak ya da yok olmak gibi net ve açıktır. Bu koşullar altında örgütlenmek ve örgütlü gücünü kullanmak emekçi kadınlar için kaçınılmaz bir görevdir. ²⁵⁹

4.2. Dünya Emekçi Kadınlar Günü: 8 Mart

8 Mart 1857 tarihi kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmak için verdikleri mücadelenin başlangıcı olarak kabul edilir. New York' ta 40. 000 kadın dokuma işçisinin daha iyi çalışma şartları için gerçekleştirdikleri grev bir fabrikada çıkan yangından kaçamayan 129 kadın işçinin ölümü ile sonuçlanmıştır. 53 yıl sonra Danimarka' nın Kopenhag kentinde toplanan II. Enternasyonel ' e bağlı Sosyalist kadınlar 8 Mart' ın Dünya Kadınlar Günü olmasını önermiş ve oybirliği ile kabul etmişlerdir. 1921 yılından sonra her yıl kutlanmaya başlayan " 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü" kadının örgütlenme ve eşit yaşam hakkı için mücadelesinin

²⁵⁷ Toksöz&Erdoğan, a. g. e, s. 33

²⁵⁸ Toksöz&Erdoğan, a. g. e. s. 35

²⁵⁹ Derya Sürekli " Kadının Örgütlenme Sorunu: Kadının Örgüte Yönelik Tutumları Üzerine bir Araştırma" , 1998, www. geocities. ws/psikolojiveaydinlanma/kadinlarinorgutsorunu. htm/15. 12. 2011

bir simgesidir. Azerbaycan, Ermenistan, Belarus, Kazakistan, Moldova, Rusya ve Ukrayna' da 8 Mart Dünya Kadınlar Günü devlet kurumları ve eğitim kurumları için tatildir.²⁶⁰

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü' nde her yıl gerçekleştirilen faaliyetlere, yapılan eylemlere, kadınının bilinç düzeyini arttırmak için gerçekleştirilen etkinliklere rağmen hala Dünya' nın birçok yerinde kadın olmak ayrımcılıkla, şiddetle, tecavüzle, tacizle ve ikinci sınıf vatandaş kabul edilmenin bunlara benzer tüm olumsuzlukları ile yaşamaya mecbur olmak demektir.

4.3. Türkiye' de Kadınların Sendikal Örgütlenmesi

Sendikalar, işçilerin sosyo-kültürel ve ekonomik haklarını elde edebilmek, toplumsal alanda çıkarlarını sağlamak, özgürlüklerini genişletmek için kurulmuş emek örgütleridir.²⁶¹ Haklarını elde edebilmek, işverenin aldığı kararlarda söz sahibi olmak ve çalışma koşullarını iyileştirebilmek için sendikalara gereksinim duyarak örgütlenme yoluna gitmişlerdir. Türkiye' de kadın işgücünün örgütlenmesi her dönem erkek işgücünün örgütlenme oranına göre oldukça düşük oranlar sergilemiştir.

4.3.1. Kadın İşgücünün Sendikalaşması Önündeki Engeller

Türkiye' de kadın işgücünün sendikalaşması önünde çeşitli engeller bulunmaktadır. Bunlardan de biri kadın işçilerin çoğunlukla örgütlenme ve sosyal güvenlik gibi hakların bulunmadığı enformel sektörde istihdam edilmeleridir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının verilerine göre, Türkiye' de Ocak 2007' de 3.043.732 sendika üyesinin %15,2'sinin kadın olduğu görülmektedir. Ancak Temmuz 2009' da sendikalı işçi sayısı 3 milyon 232 bin 679 olarak belirtilmesine

²⁶⁰ <http://www.timeanddate.com/holidays/un/international-womens-day/11.09.2012>

²⁶¹ Sürekli, a. g. m.

rağmen, cinsiyet dağılımının yapılmamış olması da büyük bir eksikliklerdir.²⁶² Bakanlığın verileri sendikalı kadın işçi sayısını olduğundan fazla göstermekte, güvenilir bulunmamaktadır. Bakanlık verilerinin aksine sadece toplu sözleşme hakkından yararlanabilen işçiler hesaplandığında sendikalı işçi oranı yüzde 5- 7' ye geriliyor. Bunun da yüzde 10- 15' inin kadın olduğu tahmin ediliyor.²⁶³ Sendikalı kadın işçi sayısına dair gerçekçi veriler toplu sözleşmeden yararlanan işçiler üzerinden elde edilebilir; ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı toplu sözleşmeden yararlanan işçileri cinsiyetlerine göre ayırmamaktadır. Yinede bazı tahminlerde bulunulabilir, toplu iş sözleşmelerindeki işçi sayıları dikkate alındığında 1990' ların sonunda bu sayı 970 bindir, kadın üyeler bu sayının %10' u olarak hesaplandığında kadın üyelerin sayısı en fazla yüz bini bulmaktadır.²⁶⁴ 2000 yılında yaşanan ekonomik krizin ardından pek çok işyerinin kapanması ya da çalışan sayısını azalması nedeni ile bu sayıda düşük olduğu söylenebilir. Türkiye' de sendika üyesi kadınlar genellikle, tekstil, gıda, ticaret, otel, konaklama alanlarında çalışmaktadır.

Batılı ülkeler ile karşılaştırıldığında Türkiye' de kadınlar açısından şartlar daha elverişsizdir. Çünkü toplumun ataerkil yapısının güçlü, istihdama katılım olanakları sınırlı ve işsizlik çok yaygındır. Bu güçlükleri aşmayı başaran kadınlar çeşitli güçlüklerle karşılaşmaya devam etmektedir. Sendikalarda aktif olan kadınlar hem işverenin baskılarıyla hem de toplumun baskılarıyla mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Sendikada aktif kadınlardan sendikal çalışmalarının iffetli bir özel hayat ile uyum içinde olduğunu kanıtlamaları beklemek ve kadınların kendilerine biçilen rolün ötesine geçmeleri ölçüsünde özel hayatları hakkında çıkarılan söylentiler ile durumları zayıflatılmaya çalışılmaktadır.²⁶⁵

Düşük üyelik oranlarının yanı sıra kadınların sendikaların karar organlarında temsili de yetersizdir. Kadınların yetersiz temsili bir sorun olarak görülmemekte ve gelişmiş ülkelerde uygulanan olumlu eylem programları Türkiye' de sendikaların

²⁶² Kıran, a. g. m.

²⁶³ E. Üstündağ " DİSK' in 35 bin üyesi var, yönetimde hiç kadın yok" 19 Şubat 2008, <http://bianet.org/bianet/bianet/105001- diskin- 35- bin- kadim- uyesi- var- yonetimde- kadim- yok/03. 07. 2012>

²⁶⁴ Toksöz, a. g. m, TES- İŞ

²⁶⁵ Toksöz, a. g. m, TES- İŞ

gündeminde bulunmamaktadır.²⁶⁶ Siyasal yelpazelerin farklı yerlerinde duran, ülkenin siyasi konuları ve emekçilerin hak mücadelesi alanında birbiri ile uzlaşmaz tutumlar sergileyen üç konfederasyona(DİSK, HAK- İŞ ve TÜRK- İŞ) üye sendikalar konu kadınlara geldiğinde benzer bir tutum sergilemektedir. Sendikal örgütlerin kadın- erkek eşitsizliği ve kadın hakları konularındaki faaliyetleri, genellikle 8 Mart' larda düzenlenen toplantılar ve konfederasyon sendika başkanlarının yaptığı konuşmalar ile sınırlı kalıyor; kadın hakları, sendikaların esas meseleleri arasına alınmıyor.²⁶⁷ Sendikaların kadın hakları ve sorunları karşısındaki ilgisizliği Türkiye' de kadınların sendikal örgütlenmesi önünde bir engeldir.

Ülkemizde kadınların sendikalaşma oranlarının az olması sadece kadın istihdamının azlığı, işsizlik, enformel sektörün büyüklüğü gibi dışsal nedenlerden değil, sendikaların geleneksel yapılanmaları, özelleştirmeler ve enformel sektör çalışanlarına ulaşabilecek stratejiler geliştirememeleri gibi içsel tutumlarından da kaynaklanmaktadır. Sendikaların üye sayılarını arttırmak ve üyelerinin örgüte bağlılığını sağlayabilmek için yeni politikalar geliştirmeleri gereklidir.

4.3.2. Kadın Çalışanların Sendikal Örgütlenmeye İlgisizliğinin Nedenleri

Kadınların sendikaya üye olması, sendikada görev üstlenmesi için aşması gereken pek çok ailesel ve sosyal engel vardır. Sendikaların işleyişine hâkim olan rekabete dayalı çalışma yöntemi, çatışmaya dayalı siyaset tarzı, güce dayalı hiyerarşik yapılanma, kadınları toplumsal ve siyasal alanlardan uzaklaştıran önemli etkenlerdir. Bu güne kadar yapılan araştırmaların çoğunda, kadınların yönetim mekanizmalarında yer almamalarının, sendikal faaliyetlere katılmamalarının nedenleri olarak; cinsiyetçi iş bölümünün kadına yüklediği sorumlulukların yanı sıra, sendikaların kendi işleyiş ve yapılanmalarından kaynaklı sorunların belirleyici olduğu ortaya konmuştur.²⁶⁸ Kadınların eğitim düzeyleri, kültürel çevreleri, aile yapıları,

²⁶⁶ Toksöz, a. g. m, TES- İŞ

²⁶⁷ Makal&Toksöz, a. g. e. , s. 284

²⁶⁸ Kıran, a. g. m.

çalışma ortamlarına göre bu engelleri aşabilmek için farklı yöntemler izlemeleri gerekmektedir.

1960' lardan günümüze sendikalar sürekli güç kaybetmiş, üye sayıları azalmıştır.²⁶⁹ Son yıllarda şirketler küreselleşme uygulamalarıyla örgüt içi iş birliğine önem vererek yeni yönetim stratejileri geliştirmiş, sendika temsilciliğinin katılımını devre dışı bırakmaya çalışmışlardır. Sendikalar, şirketlerin bu tutumu karşısında çalışanların sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını analiz ederek, üyelerin güven ve gönüllü çabalarını kazanmak zorundadırlar. 1998 yılında Petrol- İş sendikası üyelerine uygulanan “ sendikaya bağlılık” anketinden kadın üyelerin sendikaya oldukça mesafeli bir tutum içinde oldukları saptanmıştır.²⁷⁰ Kadın çalışanların sendikaya, sendikal faaliyetlere ve sendika temsilcilerine güvenmemeleri, sendikaya karşı ilgisiz kalmalarına neden olmaktadır.

1989 yılında Türk- İş' in 1116 kadınla yaptığı kadın işçileri konu alan ve sendikalarla olan ilişkisine değinen araştırmada, araştırmaya katılan kadınların üçte biri sendikada görev almayı istediğini söylemiştir. Görev almak istemeyen kadınların %28' i vakit yetersizliğini öne sürerken, %17' si kendisini yeterli bulmadığını belirtmiştir.²⁷¹ Oranlar bize kadınların çalışma yaşamında bile kimliklerini ev ve aile yaşamına göre belirlediklerini göstermektedir. Kadınlar çalışma yaşamları ile özel hayatları arasında önceliği çoğunlukla eş ve anne olmanın gereklerini yerine getirmeye vermektedirler. Çocuk sorunlarına eğilecek kamu kuruluşlarının yetersizliği, çocuklara yararlı olacak toplumsal donanımların eksikliği ve çocukla ilgili her sorunun babalardan çok anneler tarafından çözümlenmesi gerektiği şeklindeki değer yargısının sürüp gitmesi kadınlara bir takım sorumluluklar dayatmaktadır.²⁷² Bu durum Türkiye' ye özgü bir durum olmayıp Dünya' da farklı ülkelerde de benzer şekli ile karşımıza çıkmaktadır.

Kadınların sendikalara olan ilgisizliğinin bir nedeni de sendikaların uyguladıkları politikaların kadınlara hitap etmemesi, toplu sözleşmelerde kadın

²⁶⁹ Kıran, a. g. m.

²⁷⁰ Sürekli, a. g. m.

²⁷¹ Yıldırım, a. g. e. , s. 196

²⁷² Madeleine Vincent, “ Toplum ve Kadının Kurtuluşu” Konuk Yayınları, İstanbul, 1977, s.

çalışanların çıkarına olan doğum izni süresi, kreş gibi konulara yer verilmemesidir. Çünkü çalışan kadınların ekonomik durumlarında bir değişiklik olduğu kabul edilse bile çalışma hayatında yer almalarından dolayı sosyal kimliklerinden(eş, anne) kaynaklanan sorumluluklarında azalma yaşanmamaktadır.²⁷³ Sendikalar kadın çalışanların ihtiyaçlarına yönelik politikalar izleyerek, kadın işgücünün ilgisini çekmeye çalışmalıdırlar. İşyerindeki sendika temsilcilerinin kadın çalışanlara karşı tutumu, kadınların sendikaya bakışlarının şekillenmesinde doğrudan etkilidir.

Sendikalarda görev almaya istekli kadınların ise ailesinin ve çevresinin yaptığı baskılar nedeni ile geri çekildikleri görülmektedir. Bekar ya da çocuğu olmayan kadınların sendikaya olan ilgisi daha fazla iken boşanmış veya dul kadınların işini yitirme korkusu ve toplumun baskısı nedeni ile ilgi göstermediği görülmektedir. Türkiye’ de sendikal faaliyetlere katılma hatta bazen sendikaya üye olma bile işten çıkartılmak için işverence yeterli bir sebep gibi görüldüğünden yalnız yaşayan bir kadının işini kaybetme korkusu ile sendikal faaliyetlere çekingen yaklaşması doğaldır. Ancak yalnız yaşayan ve evli, çocuk sahibi bir kadına göre daha fazla boş vakti olan dul ya da boşanmış bir kadının sosyal baskılar nedeni ile yaşadığı çekinceler Türkiye’ yi “ erkek işi, erkek yeri” algıları noktasında diğer ülkelerden ayırmaktadır. Kadınların ailesel dönemlerin farklı evrelerinde olması ülkeden ülkeye farklılık gösterse de örgütlenmelerini güçleştiren bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Erkeklerde ise aile yapılarının farklı olması sendikalara üye olmalarını ve aktif görev almalarını etkilememektedir.

Erkek üye sayısının fazlalığı neticesinde sendikalarda meydana gelen erkek egemen yapı da kadınların sendikaya üye olmaya çekinmelerine neden oluyor. Bu durumun altında tacize uğrama korkusu, özgüven eksikliği ve hepsinden önemlisi oluşan “ Sendikacılık erkek işidir. “ Algısı gibi nedenler yatmaktadır. Sendika aidatlarını ödemekte zorlanmaları ve sendikanın faaliyetleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları kadınların sendikaya olan ilgisizliğinin diğer nedenleri arasında sayılabilir. Bu durumda sendikaların, kadın üye sayısını arttırmak için bilinç seviyesini yükseltme amaçlı eğitimler düzenlemelerinin, faaliyetlerde bulunmalarının gerekliliğini ortaya çıkartmaktadır. Eğitim kadının

²⁷³ Louise Tilly&Joan Wallach Scott, “ Women, Work and Family” , Methuen&Co Ltd. , New York, 1987, s. 105

kendine güvenini arttırmalı ve ona sendikal vasıflar kazandırmalıdır. Öte yandan erkek üyeler ve yöneticiler de eşitlik konularında eğitilmelidir.²⁷⁴ Cinsiyet eşitsizliği sorununu yok sayan ve kadınlara yönelik politika üretmenin gereksiz olduğunu benimseyen kimi anlayışlar, kadının sendika içerisinde yer almamasının yaşadığı cinsiyet ayrımcı uygulamalara değil, kişisel nedenlere dayandırarak, kadınları erkeklerle eşit koşullara sahip olduğunu savunmaktadır. Bu yaklaşımlar var olan sorunları daha da derinleştirmektedir.²⁷⁵

Türkiye’ de sendikalar ve kadın çalışanları konu alan az sayıda araştırmadan en kapsamlısı Meryem Koray’ ın 1991 yılında bankacılık, tekstil ve ticaret- büro işkollarında örgütlü 347 kadınla yaptığı kadınların çalışma ile ilgili tutumları, üye oldukları sendika ile ilişkileri ve siyaset konusundaki düşüncelerini ele alan çalışmadır.²⁷⁶ Bu çalışmada kadınların üye oldukları sendika ile ilişkilerinin çok sınırlı olduğu, eğitim faaliyetlerine çok az katıldıkları ve sendika ile ilişkilerinden hoşnut olmadıkları ortaya çıkmıştır. Bunda kadın çalışanların aile yaşamından kaynaklanan sorumluluklarının etkisi olduğu kadar, sendikaların kadın çalışanların sorunlarını çözmeye yönelik çabalarda bulunmamalarının da etkisi vardır. Kadınların sendikaları, çıkarlarını koruyan örgütler olarak benimsemeleri için toplu sözleşmelerde kadın çalışanların sorunlarını çözmeye yönelik hükümlere yer verilmesi gereklidir. 1980 öncesinde Y. Ecevit’ in Bursa’ da tekstil ve gıda işkollarında 13 fabrikada yüz kadın çalışan ile yaptığı görüşmelerde ise kadınların erkek sendika temsilcilerinin ilgisizliğinden yakındığı ve daha fazla kadın temsilci istedikleri sonucuna ulaşılmıştır.²⁷⁷

4.3.3. Kadının Temsil Sorunu

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası(Eğitim- Sen) ’ nın 2010 yılında gerçekleştirdiği “ Sendikada Kadın Temsili” araştırmasında internet ortamında gerçekleştirilen 380 anketi cevaplayanlardan %49’u erkek, %51’ i kadındı. 97

²⁷⁴ Toksöz&Erdoğan, a. g. e, s. 62

²⁷⁵ Kiran, a. g. m.

²⁷⁶ Toksöz&Erdoğan, a. g. e, s. 71

²⁷⁷ Toksöz&Erdoğan, a. g. e. s. 71

katılımcı, kadınların sendika yönetim organlarında eşit temsilin önündeki en önemli engeli, "toplumda ve ailedeki cinsiyetçi işbölümü" olarak tanımladı. Ortalama skorlar açısından bakıldığında, katılımcıların temsil önünde engel gördükleri en önemli neden ise, "sendikalara egemen olan zihniyet"ti. Katılımcıların yüzde 31. 6' sı kadınların yönetimde eşit temsili için pozitif ayrımcılık uygulanmasını, yüzde 29. 3' ü ise cinsiyetçilikle mücadele edilmesi gerektiğini savundu. Katılımcıların yüzde 23. 5' i ise kadınların sendikal / sınıfsal bilincinin artırılmasını önerdi. Eğitim Sen üyelerinin yüzde 46' sını kadınlar oluşturduğu halde, sendikanın karar ve yönetim organlarında yer alan kadınların oranı, üyelik oranının yarısından daha az.²⁷⁸

Tütün ve Müskirat Gıda ve Yardımcı Gıda Federasyonunun içinde bulunan, Bandırma Balıkesir Çanakkale Havalisi Tütün Ve Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası' nda 1955' de ilk kez başkan olduktan sonra, 26 Mayıs 1957, 16 Ağustos 1959, 12 Kasım 1961, 11 Şubat 1962, 30 Kasım 1963, 29 Ağustos 1965, 14 Mayıs 1967 tarihlerinde yapılan genel kurullarda da yeniden sendika başkanlığına seçilmiş olan Dervişe Koçoğlu, Türkiye' nin ilk kadın sendika başkanıdır. 11 dönem üst üste sendika başkanlığı yapan Koçoğlu' nun 1975 yılında aktif sendikacılık hayatı sona ermiştir. 2002 yılında 84 yaşında hayata veda eden Koçoğlu' nun isminin bazı arşivlerde Derviş olarak yazılması sendikal harekete erkek egemen bakış açısıyla tarihin çarpıtılmasının bir sonucudur. Alparslan Türkeş' in baba bir anne ayrı üvey kız kardeşi olan Koçoğlu' nun ölümünün dönemin gazetelerinde " Alparslan Türkeş' in kız kardeşi vefat etti. " Şeklinde verilmesi Türkiye' nin ilk kadın sendika başkanı olmasına ve sendikal faaliyetlerdeki başarısına değinilmemesi toplumumuzda kadına verilen değeri gösteren bir örnektir.²⁷⁹

Günümüzde, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) , Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak- İş) ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk- İş) yönetimlerinde hemen hiç kadın yok. Kadın üyelerin yönetimde yer almaları içi teşvik edici yöntemler geliştirmesi beklenen Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu(DİSK) ' nuna bağlı 16 sendikanın yönetim kurulu üyelerinden sadece 7' si kadındır. Hak- İş ' e bağlı 10 sendikanın yönetim

²⁷⁸ <http://bianet.org/biamag/bianet/126911-egitim-sen-sendikada-kadin-temsilini-arastirdi/17.06.2012>

²⁷⁹ N. Akgökçe&M. Pervan " Türkiye' de 57 Yıl Önce Sendika Başkanlığı Yapan Kadın/Dervişe Koçoğlu" Petrol- İş Dergisi, Mayıs 2012, sayı. 42

kurullarında ise hiç kadın yer almamaktadır. Türkiye' nin en büyük işçi sendikaları konfederasyonu olan Türk- İş' e bağlı 33 sendikanın 173 yönetim kurulu üyesinin arasından sadece 2' si kadındır. Bağımsız işçi sendikalarına bakıldığında ise 44 işçi sendikasının 188 yönetim kurulu üyesi arasında 23 kadın vardır. Memur sendikalarına baktığımızda, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu(KESK) en fazla kadın yöneticisi bulunan konfederasyon olarak karşımıza çıkmaktadır. 72 genel merkez yöneticisinden 16' sı kadındır. Kadınların örgütlenme oranının %30' ları bulmadığı Türkiye için KESK' in yakalamış olduğu oran iyi gibi görünse de yeterli değildir. Genel bir çerçeve de işçi sendikaları konfederasyonları zorunlu organlarında kadın temsili, 94 başkan da 5(%5, 3) kadın, 475 yönetim kurulu üyesinde 34(%7, 1) kadın 281 denetim kurulu üyesinde 32(%11, 3) , 333 disiplin kurulu üyesinde 40(%12) kadın yönetici bulunmaktadır. Kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarında ise kadın başkan bulunmazken, 65 yönetim kurulu üyesinde 6(%9, 2) kadın, 32 denetim kurulu üyesinde 5(%15) kadın, 21 disiplin kurulu üyesinde ise 3(%14) kadın yönetici yer almaktadır.²⁸⁰

Kadının tam katılımı olmadan demokratik ve eşitlikçi bir sendikadan söz etmek mümkün değildir. Kadınları tüm düzeylerde yönetime dahil eden sendika erkek egemen zihniyeti aşmış ve mücadelesini gerçek anlamda eşitlikçi düzeyde sürdürmeye başlamış demektir. Güçlü sendikal amaçlar ve uzun vadeli mücadeleyi beraberinde getiren sendikaya ideolojik açıdan bağlılık; ancak bu şekilde mümkün olur. Sendikalar mücadelelerine kadınları dahil edebildikleri müddetçe değer birliği, işbirliği, emekçi dayanışması hedeflerine ulaşarak, değişen koşullardan etkilenmez duruma gelirler.

²⁸⁰ Kiran, a. g. m.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN SENDİKAL ÖRGÜTLENMESİ: ÇORLU ÖRNEĞİ

5.1. Araştırmanın Önemi, Kapsamı ve Amacı

Çalışmanın bu bölümünde Çorlu bölgesinde Tekstil sektöründe çalışan sendikali kadınların, sendikalara ilişkin tutumlarına, tekstil sektöründe çalışma şartlarına ilişkin olumlu ve olumsuz yargılarına ve sendikal faaliyetlerde cinsiyet faktörünün etkisi üzerine düşüncelerine dayanan değerlendirmelere yer verilecektir.

5.1.1. Araştırmanın Önemi

Tekstil sektörü, erken Osmanlı Devleti döneminden günümüze kadar yüksek istihdam ve üretim seviyelerinde ülke ekonomisinde yer almıştır. Türkiye tekstil sektörünün hammaddesi pamukta Dünya' nın en büyük hammadde üreticileri arasındadır ve aktif pazarlara yakınlığı bakımından avantajlı bir konuma sahiptir.²⁸¹ Türkiye, 2010 yılı DTÖ verilerine göre, dünya tekstil ihracatında %3, 6' lık pay ile tekstilde 8' inci hazır giyim ihracatında %3, 6' lık pay ile ise dünyada 5' inci büyük ihracatçı konumundadır.²⁸² Sektörde faaliyet gösteren firmaların sayısı ise 43. 000 civarındadır. Bu firmalarda kayıtlı yaklaşık 750. 000 kişi istihdam edilmektedir.²⁸³

Yapılan çalışmalar, hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkelerde kadınların tekstil sektörü gibi daha çok emek yoğun ve düşük ücretli işlerde çalıştırıldığını

²⁸¹ Emine Ercan, " Changing World Trade Conditions Force The Turkish Textile and Apparel Industry to Create New Stategies" , İzmir University Of Economics, Volume. 2, Issue. 4, 2002, s. 1- 2

²⁸² Türkiye Cumhuriyeti Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Tekstil, Hazır Giyim, Deri ve Deri Ürünleri Sektörleri Raporu" , Sektörel Raporlar ve Analizler Serisi, 2012/1, s. 6

²⁸³ Türkiye Cumhuriyeti Ekonomi Bakanlığı İhracat Genel Müdürlüğü Tekstil ve Konfeksiyon Ürünleri Daire Başkanlığı Sektör Raporları, Hazır Giyim Sektör Raporu, 2012, s. 1

göstermektedir. ²⁸⁴Kayıt dışı çalıştırma konusunda Türkiye’ de inşaat sektörü ile birlikte üst sıralarda yer alan tekstil, kadın emeğinin de yoğun olarak istihdam edildiği sektörlerden biridir. Kadının belirli meslek ve işlerde yoğunlaşması bu işlerin işgücü piyasasında giderek değer yitirmesi ve kadının benzer işlerde erkeklere göre daha az ücret alması da kadın istihdamında karşılaşılan başka gerçeklerdir. ²⁸⁵

Tablo. 5’ te çeşitli ülkelerin saatlik ortalama tekstil işgücü maliyetleri gösterilmiştir. Türkiye tekstil sektöründe işgücünün saatlik ücretinin düşük olduğu ülkeler arasındadır.

Tablo 5 - Çeşitli Ülkelerin Saatlik Ortalama Tekstil İşgücü Maliyetleri

Ülke Adı	İşçilik Saat Ücreti	Ülke Adı	İşçilik Saat Ücreti
İsviçre	24, 08	Meksika	2, 33
Danimarka	23, 1	Slovakya	1, 48
Belçika	21. 70	Çin	0, 62
Almanya	21. 48		
Norveç	20. 25		
Portekiz	4, 51		
Türkiye	2, 48		

Kaynak: TBMM Tekstil Sektörünün Sorunlarını Belirlemeye Yönelik Rapor 2000 <http://www.tcmb.gov.tr/yeni/iletisimgm/yudumkaracay.pdf>/17. 09. 2012

Tablo. 6’ da Türkiye’ de kadın istihdamının sektörel dağılımı görülmektedir. Tarım sektörü %51, 2’ lik oran ile kadınların en fazla istihdam edildiği sektördür. .

²⁸⁴ Serap Suğur, “ Türkiye’ de Tekstil Sektörün’ de Kadın Emeği ve Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri” , Amme İdaresi Dergisi, Cilt. 38. , sayı. 1, Mart 2005, s. 49

²⁸⁵ Meryem Koray, “ Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri” , Amme İdaresi Dergisi, Cilt. 25, Sayı. 1, Mart 1992, s. 96

Tekstil sektörünün de içinde yer aldığı imalat sanayi kadın istihdamında %14.6 ile üçüncü sırada yer almaktadır.

Tablo 6 - Türkiye’ de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

Sektörler	Oranlar
Tarım, Ormancılık, Avcılık, Balıkçılık	%51.2
Toplum Hizmetleri, Sosyal ve Kişisel Hizmetler	%19
İmalat Sanayi	%14.6
Toptan- perakende ticaret, lokanta ve oteller	%9.8
Yardımcı İş Hizmetleri	%3.5
Ulaştırma, Haberleşme, Depolama	%1.2

Kaynak: Devlet İstatistik Enstitüsü, “ Türkiye Ekonomisi İstatistik ve Yorumlar” , 2009

5.1.2. Araştırmanın Kapsamı

Türkiye tekstil ürünleri imalatında Tekirdağ- Çorlu, işyeri sayısı ve sigortalı çalışan sayısı dikkate alındığında ilk sıralarda yer alan sanayi merkezleri arasındadır. Tekirdağ ilinde Tekstil, Giyim ve Deri imalatı yapan 682 işletme ve bu işletmelerde istihdam edilen 58.902 sigortalı çalışan bulunmaktadır.²⁸⁶

Trakya bölgesi sanayi işletmelerinin %16, 4’ ü Kırklareli’ nde, %15, 6’ ü Edirne’ de, %68’ si Tekirdağ’ da bulunmaktadır.²⁸⁷ Tekirdağ ilindeki tekstil imalatı yapan sanayi tesislerinin ilçelere göre dağılımına bakıldığında çoğunluğun Çorlu bölgesinde konumlandığı görülmektedir.

Tablo. 7’ de Tekirdağ ilinde tekstil imalatı yapan sanayi tesislerinin 2008 yılında ilçelere göre dağılımları görülmektedir. 376 işletme ile en fazla işletmenin bulunduğu ilçe Çorlu’ dur. Çorlu’ yu 136 işletme ile Çerkezköy izlemektedir.

²⁸⁶ SGK, İstatistik Yıllıkları, 2010

²⁸⁷ Ahmet Kubaş, “ Trakya Bölgesinde Sınai Yapı ve Sanayileşme” , Türkiye Ekonomi Kurumu, Nisan 2012, Grafik. 1

Tablo 7 - Tekirdağ ilinde Tekstil İmalatı Yapan Sanayi Tesislerinin İlçelere Göre Dağılımı

İlçe	İşletme Sayısı
Merkez	8
Çerkezköy	136
Çorlu	376
Hayrabolu	1
Malkara	6
M. Ereğli	8
Muratlı	17
Saray	12
Şarköy	1
Toplam:	565

Kaynak: T. C ÇEVRE ve Orman Bakanlığı Çevre Yönetimi Genel Müdürlüğü, “ Meriç- Ergene Havzası Koruma Eylem Planı” , Kasım 2008

Tablo. 8’ de 2010 yılında Tekirdağ ilinde bulunan işletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörler göre sayıları ile verilmiştir. Tekstil, Giyim ve Deri ürünleri imalatı, Tekirdağ ilinde imalat sektörleri içinde en fazla iş yeri ve sigortalı çalışan sayısına sahiptir.

Tablo 8 - Tekirdağ İlindeki Sanayi Tesislerinin Sektörlere Göre Dağılımı 2010

Faaliyet Grupları	İşyeri Sayısı	Sigortalı Çalışan Sayısı
Bitkisel ve Hayvansal Üretim	158	858
Gıda Ürünleri İmalatı	602	5. 521
İçecek İmalatı	43	664
Ağaç ve Ağaç Ürünleri İmalatı	127	842
Tekstil Giyim Deri Ürünleri İmalatı	682	58. 902
Kağıt ve kağıt ürünleri imalatı	58	2. 393
Kimyasal ürünlerin İmalatı	73	3. 088
Metal Sanayi İmalatı	86	2. 740
Diğer İmalatlar	22	95

Kaynak: SGK, İstatistik Yıllıkları, 2010

Çorlu tekstil işletmelerinde istihdamın cinsiyete dayalı yapısı değerlendirildiğinde %63' ün erkek çalışanlar, %37' sinin kadın çalışanlardan görülmektedir.²⁸⁸

5.1.3. Araştırmanın Amacı

Çalışmamızda, tekstil sektörü için Türkiye' nin önde gelen imalat merkezlerinden Tekirdağ ilinin, sanayi tesislerinin en yoğun bulunduğu ilçesi Çorlu' da, tekstil sektöründe kadın işgücünün sendikal örgütlenmeye ve sektöre dair tutumlarını, olumlu ve olumsuz düşüncelerini anket uygulaması ile toplanan verilerin yorumlanması yoluyla ortaya koymak amaçlanmıştır.

5.2. Evren ve Örneklem

Türkiye' de tekstil sektöründe kadın işgücünün, sendikal örgütlenmeye ilişkin tutumlarının belirlenmesi amacıyla yapılan anket çalışmamızın evrenini Tekirdağ ilinin Çorlu ilçesinde tekstil sektöründe çalışan sendikalı kadınlar oluşturmaktadır. Türk- İş' e bağlı Teksif ve Hak- İş' e bağlı Öz iplik iş sendikasının bölgedeki üye sayılarına dair bilgiler bireysel görüşmeler neticesinde edinilmiştir. Disk' e bağlı Tekstil sendikası Çorlu ilçesinde araştırma için örneklem oluşturabilecek yeterli üye sayısına sahip olmadığından çalışmaya dahil edilememiştir. Tablo. 9' da Teksif ve Öz iplik iş sendikalarının Çorlu ilçesindeki kadın ve erkek üye sayıları gösterilmiştir.

Tablo 9 - Teksif ve Öz İplik İş Sendikaları Çorlu ilçesi Üye Sayıları

Sendika	Erkek	Kadın	Toplam
Teksif	1374	973	2347
Öz- İplik İş	3193	1084	4277

Kaynak: Teksif ve Öz iplik- İş Kayıtları

²⁸⁸ Tekirdağ İşkur Verileri, 2012

Örnekleme, çeşitli bilim dallarında araştırmacılar tarafından populasyon parametreleri ile ilgili sağlıklı bir biçimde tahmin yapmak veya çıkarımlarda bulunmak için sıkça kullanılan bir yöntemdir. Populasyon parametrelerinin, örnek istatistiklerine dayalı olarak sağlıklı bir şekilde tahmini ise ekonomi, işletme ve diğer birçok alanda, özellikle belirsizlikler karşısında karar vermek zorunda olan mekanizmalar açısından oldukça önemlidir.²⁸⁹ Bir örneklemin güvenilirliği örneklem ortalamalarının evren ortalamasına olan yakınlığı ile ilgilidir.²⁹⁰ %5 hata payı ve %95 güven düzeyinde anket çalışmamızın örnekleme Teksif Sendikası'ndan 170, Öz-İplik İş Sendikası'ndan 153 toplamda 323 kadın çalışan olarak belirlenmiştir.

5.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerin toplanması amacıyla uygulanan anket toplam 42 sorudan oluşmaktadır. Hazırlanan soruların ilk 12 tanesi cinsiyet, yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, öğrenim durumu, çalışanın şuan ki görevi, toplam çalışma yılı, eşinin çalışma durumu, aylık aile geliri, toplam sendika üyeliği yılı, başka sendikalara üyelik durumu, ailede sendika üyesi sayısını içeren demografik ve ekonomik verilerin toplanmasına ilişkindir.

Tutum ölçeklerinin, geçmişteki en önemli isimlerinden üçü: Thurstone, Guttman ve Likert' tir. Thurstone farklı tutumlara ilişkin soruların, tek- boyutlu bir tutum çizgisinde farklı noktalara denk geldiğini kabul ederek her bir tutum sorusunun ölçek değerini hesaplayan bir yöntem tasarlamıştır. Guttman, insanların tutum çizgisindeki yerini belirlemek için, soruların tutum içeriklerine göre sıralanmasının ikili yanıt formatı (evet- hayır) ile birlikte kullanılabilmesine uygun bir ölçek önermiştir. Likert, sorulara ikili yanıt vermek yerine " toptan değerlendirme yöntemi" veya daha yaygın biçimde " Likert ölçeği" olarak adlandırılan bir yöntem geliştirmiştir. Likert " toplam değerlendirme yöntemi" günümüzde sosyal araştırmalarda çok yaygın biçimde kullanılmaktadır ve soru formlarında ve ölçme

²⁸⁹ Onur Özsoy, " İktisatçılar ve İşletmeciler için İstatistik" , Siyasal Kitabevi, Ankara, 2005, s. 178

²⁹⁰ Saim Kaptan, " Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri" , Bilim Yayınları, Ankara, 1983, s. 136

araçlarında en sık görülen ölçek türüdür.²⁹¹ Anketin 33 sorusu, Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Ankete katılanların fikir ve tutumlara ilişkin yazılan 33 cümle ile ilgili düşüncelerini “ Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Fikrim yok, Katılıyorum, Kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretleyerek cevap vermeleri istenmiştir.

İlk 1, 2, 3, 4 ve 5. sorular, sendikaya üye olma nedenlerini, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 ve 13. Sorular sendikaya yönelik olumlu ve olumsuz algıları, 14, 15, 16, 17 ve 18. sorular tekstil sektörü ve çalışma şartlarına ilişkin düşünceleri, 19, 20, 21, 22, 23 ve 24. Sorular sendika yöneticileri ve sendika üyeliği ile ilgili düşünceleri, 25, 26, 27, 28, 29 ve 30. sorular sendika üyeliğinde sosyal çevrenin etkisi ve sendikal örgütlenmede cinsiyet ayrımcılığına dair algılara ilişkindir.

5.4. Verilerin Yorumlanması

Verilerin yorumlanmasında, anket verilerinin SPSS 16. 0 (Statistical Package for the Social Sciences) istatistik programı kullanılarak yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapmayı içeren istatistiksel bulguları elde edilerek oluşturulan tablolardan yararlanılmıştır.

5.4.1. Güvenilirlik Ölçümü

Güvenilirlik, ölçmede temel ve basit olarak tutarlılık anlamına gelir.²⁹² Güvenilir olmayan puanlarda rastgele hatalar vardır. Güvenilir olmayan bir ölçek, geçerli de olamayacağından ölçeğin öncelikle güvenilirliğinin saptanması gereklidir.

²⁹³

²⁹¹ Keith F. Punch. “ Sosyal Araştırmalara Giriş: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar” , Siyasal Kitabevi, Ankara, 2005, s. 91, 92

²⁹² Punch, a. g. e. s. 95

²⁹³ Ezel Tavşancıl, “ Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi” , Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2006, s. 152

Likert tipi bir tutum ölçeğinde bir maddeden elde edilen puan dağılımının sürekli bir değişken olduğu varsayılmaktadır. Bu ölçeğin temel varsayımlarından biri, ölçekteki her bir maddenin ölçülen tutumla monotonik bir ilişki içinde olduğudur. Bundan dolayı, Likert tipi bir tutum ölçeğinde güvenilirlik düzeyini saptamak için iç tutarlılığının bir ölçüsü olan, Cronbach tarafından geliştirilmiş olan (α) katsayısının kullanılması uygundur. Cronbach α katsayısı, ölçekteki maddelerin iç tutarlılığının bir ölçüsüdür. Ölçeğin α katsayısı ne kadar yüksek ise bu, ölçekte bulunan maddelerin o ölçüde birbirleriyle tutarlı ve aynı özelliğin öğelerini ölçen maddelerden oluştuğunu gösterir. Likert tipi tutum ölçeğinde, test tekrar yapılarak da güvenilirlik düzeyi kestirilebilir; ancak Likert tipi bir ölçekte aranan, kendi içinde tutarlı maddeler olduğundan, bu güvenilirlik düzeyi tek başına güvenilirliğin bir ölçüsü olarak alınmaz.²⁹⁴

Alfa katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü aşağıda verilen şekildedir;

- 0. 00 $\leq \alpha <$ 0. 40 ise ölçek güvenilir değildir.
- 0. 40 $\leq \alpha <$ 0. 60 ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- 0. 60 $\leq \alpha <$ 0. 80 ise ölçek oldukça güveniliridir.
- 0. 80 $\leq \alpha <$ 1. 00 ise ölçek yüksek derecede güveniliridir.²⁹⁵

Tablo. 10, Anketimizin Likert ölçeğine göre hazırlanan 30 sorusuna SPSS 16. 0 istatistik programı ile Cronbach Alfa(α) testinin uygulanması sonucu elde edilmiştir. Cronbach Alfa katsayısı 0, 963 çıkan anketimiz 0. 80 ile 1. 00 arasında yer almaktadır ve Likert ölçeğinde yüksek güvenilirliğe sahiptir.

Tablo 10 - Cronbach Alfa Testi Sonucu Araştırmanın Güvenlik Katsayısı

Cronbach Alfa (α) Katsayısı	Testteki Madde Sayısı
0, 963	30

²⁹⁴ Tavşancıl, a. g. e. , s. 152, 153

²⁹⁵ Tavşancıl, a. g. e, s. 29

5.4.2. Katılımcıları Demografik Özellikleri

Anketimizin ilk 12 sorusu katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek amacı ile hazırlanmıştır.

5.4.2.1. Ankete Katılanların Cinsiyetleri

Araştırma için hazırlanan anket, tekstil sektöründe kadın işgücünün sendikal örgütlenmeye yönelik algılarını ortaya koymak amacıyla 323 kadın sendikali çalışana uygulanmıştır.

5.4.2.2. Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Tablo 11. ' de katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları gösterilmiştir. Ankete katılan 323 katılımcının 19' u 15- 24, 182' si 25- 34, 48' i 35- 44, 54' ü 45- 54 yaşları arasındadır. 20 katılımcı ise 55 yaş ve üzerindedir. Yaş gruplarının yüzdelik dağılımına bakıldığında katılımcıların %56, 3 oranla çoğunluğunun 25- 34 yaşları arasında olduğu saptanmaktadır.

Tablo 11 - Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grupları	Frekans Dağılımı(Sayısal)	Yüzdelik Dağılım(%)
15- 24	19	5, 9
25- 34	182	56, 3
35- 44	48	14, 9
45- 54	54	16, 7
55 ve üzeri	20	6, 2
Toplam:	323	100

5.4.2.3. Katılımcıların Medeni Durumları

Tablo 12.'de katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları yer almaktadır. Ankete katılanların %79,6'sı evlidir. Bekarların oranı %9,6, boşanmış katılımcıların oranı %10,2'dir. 2 kişi medeni duruma ilişkin soruyu boş bırakmıştır.

Tablo 12 - Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans Dağılımı(Sayısal)	Yüzelik Dağılım(%)
Evli	257	79,6
Bekar	31	9,6
Boşanmış	33	10,2
Değerlendirme Dışı	2	0,6
Toplam:	323	100

5.4.2.4. Katılımcıların Çocuk Sayıları

Tablo 13' te ankete katılan kadınların sahip oldukları çocuk sayısına ilişkin veriler yer almaktadır. Katılımcıların %33,4'ü 1, %33,1'i 2, %12,1'i 3, %0,3'ü 4 ve üzeri çocuğa sahiptir. %21,1'inin çocuğu yoktur.

Tablo 13 - Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısı

Çocuk Sayısı	Frekans Dağılımı(Sayısal)	Yüzelik Dağılım(%)
yok	68	21,1
1	108	33,4
2	107	33,1
3	39	12,1
4 ve üzeri	1	0,3
Toplam:	323	100

5.4.2.5. Öğrenim Durumuna Göre Dağılım

Tablo. 14 katılımcıların öğrenim durumuna ilişkin verileri göstermektedir. %35 oran ile katılımcıların çoğu ortaokul mezunudur. Katılımcıların %32, 8' i ilkokul mezunudur. Katılımcıların %67, 8' i ilkokul ve ortaokul mezunlarından oluşurken sadece %18, 9' u lise, %13, 3' ü ise ön lisans mezunudur.

Tablo 14 - Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımları

Öğrenim Durumu	Frekans Dağılımı(Sayısal)	Yüzdelerik Dağılım(%)
ilkokul	106	32, 8
ortaokul	113	35
lise	61	18, 9
önlisans	43	13, 3
Toplam:	323	100

5.4.2.6. Katılımcıların Toplam Çalışma Yılları

Tablo. 15 katılımcıların toplam çalışma yıllarına ait verileri içermektedir. Tablo' daki veriler değerlendirildiğinde katılımcıların %33, 1' inin 2- 6 yıl arası iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir. 2 yıldan az iş tecrübesine sahip olanlar katılımcıların %28, 8' ini, 7- 11 yıl arası iş tecrübesine sahip olanlar katılımcıların %17' sini, 12- 16 yıl arası iş tecrübesine sahip olanlar katılımcıların %17, 3' ünü oluşturmaktadır. Katılımcıların %3, 7' si 16 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahiptir.

Tablo 15 - Katılımcıların Toplam Çalışma Yılları

Yıl	Frekans Dağılımı(Sayısal)	Yüzdelerik Dağılım(%)
2 yıldan az	93	28, 8
2- 6 yıl	107	33, 1
7- 11 yıl	55	17
12- 16 yıl	56	17, 3
16 ve üzeri	12	3, 7
Toplam:	323	100

5.4.2.7. Evli Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumu

Tablo. 16' da ankete katılan 257 evli katılımcının eşlerinin çalışma durumları gösterilmiştir. 181 katılımcının eşi çalışırken, 76 katılımcının eşi çalışmamaktadır. Yüzdelerik oranlarına bakıldığında evli katılımcıların %70, 4' ünün eşi çalışırken, %29, 5' inin eşinin çalışmadığı görülmektedir.

Tablo 16 - Evli Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumu

Çalışma Durumu	Frekans Dağılımı(Sayısal)	Yüzdelerik Dağılım(%)
Çalışıyor	181	70, 4
Çalışmıyor	76	29, 5
Toplam:	257	100

5.4.2.8. Aylık Aile Gelirine Göre Dağılım

Tablo 17. Katılımcıların aylık aile gelirlerine göre dağılımlarına ilişkin verileri göstermektedir. %44 oran ile katılımcıların çoğunluğunun aylık aile geliri 701- 1200 tl arasında görülmektedir. Katılımcıların %26, 6' sının aylık geliri 700 tl' den az iken, %25, 1' inin aylık aile geliri 1201- 1700 tl arasında görülmektedir. Katılımcıların

sadece %3, 1' inin aylık aile geliri 1701- 2200 tl arasındadır. 4 katılımcı aylık aile gelirlerine ilişkin soruyu boş bıraktıklarından değerlendirme dışıdır.

Tablo 17 - Katılımcıların Aylık Aile Gelirlerine Göre Dağılımları

Aylık Gelir	Frekans Dağılımı(Sayısal)	Yüzdelerik Dağılım(%)
700' den az	86	26, 6
701- 1200	142	44
1201- 1700	81	25, 1
1701- 2200	10	3, 1
Değerlendirme Dışı	4	0, 6
Toplam:	323	100

5.4.2.9. Katılımcıların Sendikaya Toplam Üyelik Süreleri

Tablo 18. ankete katılanların sendikaya toplam üyelik sürelerini göstermektedir. Tablo' da belirtilen verilere göre katılımcıların %43 oranla çoğunluğu 2- 6 yıldır sendika üyesidir. %27, 9' u 2 yıldan az süredir sendika üyesidir. 16 yıl ve üzeri süredir sendika üyesi olanlar katılımcıların sadece %2, 2' sini oluşturmaktadır.

Tablo 18 - Katılımcıların Sendikaya Üye Oldukları Süreye Göre Dağılımları

Üyelik Süresi	Frekans Dağılımı(Sayısal)	Yüzdelerik Dağılım(%)
2 yıldan az	90	27, 9
2- 6 yıl	139	43
7- 11 yıl	38	11, 8
12- 16 yıl	49	15, 2
16 yıl ve üzeri	7	2, 2
Toplam:	323	100

5.4.2.10. Katılımcıların Başka Sendikalara Üyelik Durumu

Ankete katılanların çalışma hayatları boyunca şu an üyesi buldukları sendika dışında başka bir sendikaya üye olup olmadıklarına ilişkin veriler Tablo. 19' da gösterilmiştir. Katılımcıların %72, 4' ünün daha önce başka bir sendikaya üyeliği bulunmazken, %26' sı daha önce başka bir sendikaya üye olduklarını belirtmiştir. Katılımcılardan 5 kişi başka sendika üyeliğine ilişkin soruyu boş bıraktıklarından değerlendirme dışında kalmışlardır.

Tablo 19 - Katılımcıların Başka Sendikaya Üyelik Durumu

Üyelik Durumu	Frekans Dağılımı(Sayısal)	Yüzelik Dağılım(%)
evet	84	26
hayır	234	72, 4
değerlendirme dışı	5	1, 5
Toplam:	323	100

5.4.2.11. Sendika Üyesi Aile Üyelerinin Dağılımı

Tablo. 20' de katılımcıların aile üyeleri arasında sendika üyelerinin olup olmadığı, var ise katılımcı ile yakınlık derecelerine ilişkin veriler yer almaktadır. Tablo' daki verilere bakıldığında katılımcılardan %44, 3' ünün ailesinde sendika üyesi olmadığı görülürken, %56, 4' ünün ailesinde sendika üyeleri bulunmaktadır. Ailesinde sendika üyesi bulunan kadınların %29, 4 oranla çoğunluğunun eşlerinin sendika üyesi olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kadınların %10, 5' inin ise kardeşi sendika üyesidir. Çocuğu veya ebeveynleri arasında sendika üyesi bulunan katılımcıların oranı ise %14, 8' de kalmaktadır.

Tablo 20 - Katılımcıların Sendika Üyesi Aile Fertlerine İlişkin Veriler

	Frekans Dağılımı(Sayısal)	Yüzdelerik Dağılım(%)
Ailesinde sendika üyesi olmayan	143	44,3
Eşi sendika üyesi olan	95	29,4
Kardeşi sendika üyesi olan	34	10,5
Anne ya da babası sendika üyesi olan	25	7,7
Çocuğu sendika üyesi olan	23	7,1
Değerlendirme Dışı	3	0,9
Toplam:	323	100

5.4.2.12. Katılımcıların Görev Tanımları

Anketimize katılan 323 sendika üyesi kadın çalışanın tamamı görev tanımlarına ilişkin soruya “ işçi” cevabını vermiştir.

5.4.3. Katılımcıların Sendikal Örgütlenmeye ve Tekstil Sektörüne İlişkin Görüşleri

Anketimizin ilk 13 önerme sorusu katılımcıların sendikal örgütlenmeye ve tekstil sektörüne ilişkin tutumlarını ölçmek amacı ile hazırlanmıştır.

5.4.3.1. Sendikaya Üye Olma Nedenleri

Anketimizin ilk beş önerme sorusu katılımcıların sendikaya üye olma nedenleri ile ilgilidir. Katılımcılardan önermeye dair fikirlerini, Likert ölçeğine göre hazırlanan “ 1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Fikrim Yok, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir.

Katılımcıların sendikaya üye olma nedenlerini ortaya koymaya yönelik sorulara verdikleri cevaplar Tablo. 21' de gösterilmiştir.

S1: Sendikaya üye olmamda sağlayacağı sosyal haklar etkili oldu.

S2: Gelirimde artış olacağını düşündüğüm için sendikaya üye oldum.

S3: Sendikaya üye olmamda çalıştığım yerdeki ve çevremdeki sendika üyeleri etkili oldu.

S4: Sendikaların üyelerine ve ailelerine sosyal faaliyetlerini beğendiğim için üye oldum.

S5: Sendikaya üye oldum çünkü çalıştığım işyerinde karşılaştığım sorunlarda bana yardımcı olacağını düşündüm.

Ankete katılanların %31. 9' u sendikaya üye olmasında sendikaların üyelerine ve ailelerine yönelik sosyal faaliyetlerinin etkisi olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların 187' si gelirinde artış olacağını düşündüğü için sendikaya üye olduğu sorusuna “ katılıyorum” seçeneğini işaretlemiştir. 189 kişi sendikaya üye olmalarında işyerinde karşılaştıkları sorunlarda kendilerine yardımcı olacaklarını düşünmelerini etkili olduğuna, 169 kişi sendikaya üye olmalarında çalıştığı yerdeki ve çevresindeki sendika üyelerinin etkili olduğunu belirtmiştir. 91 kişi sendikaya üye olmasında sağlayacağı sosyal hakların etkili olduğuna katılırken, 63 kişi de aynı soruya kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretleyerek cevap vermiştir. Ancak katılımcıların sendikaya 70' i de aynı soruya kesinlikle katılmıyorum cevabını verirken 56' sı da katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Sendikaların üyelerine ve ailelerine yönelik sosyal faaliyetlerinin üye olmada etkisini içeren dördüncü soruya 143 kişi “ katılmıyorum” ve “ kesinlikle katılmıyorum” seçenekleri ile yanıt vermiştir.

Tablo 21 - Katılımcıların Sendikaya Üye Olma Nedenleri

	S1		S2		S3		S4		S5	
Ölçek	Sayısal değer&Yüzdellik değer									
1	70	%21.7	34	%10.5	45	%13.9	50	%15.5	45	%13.9
2	56	%17.3	70	%21.7	63	%19.5	93	%28.8	59	%18.3
3	43	%13.3	32	%9.9	46	%14.2	41	%12.7	30	%9.3
4	91	%28.2	17	%33.1	96	%29.7	36	%11.1	89	%27.6
5	63	%19.5	80	%24.8	73	%22.6	103	%31.9	100	%31.0
Toplam	323	100%	323	100%	323	100%	323	100%	323	100%
Ortalama	3, 06		3, 39		3, 27		3, 15		3, 43	
Standart Sapma	1, 450		1, 343		1, 372		1, 509		1, 439	

5.4.3.2. Sendikaya Yönelik Tutumları

Anketimizin 6- 11. önerme soruları katılımcıların sendikaya yönelik tutumlarını ortaya koymaya yönelik olarak hazırlanmıştır. Tablo. 22' de Likert ölçeğinde katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlara göre sayısal ve yüzdellik dağılımları gösterilmiştir.

S6: Sendikaların işverene ve yönetime karşı üyelerinin haklarını yeterli derecede savunduklarını düşünüyorum.

S7: Sendikaya aidat ödemekle ilgili bir sıkıntı yaşamadım.

S8: Üye olduğum sendika ekonomik ve sosyal hakların gelişmesi için yeterince çaba gösteriyor.

S9: Üye olduğum sendika sorunlarım yakından ilgileniyor.

S10: Üye olduğum sendikayı üyeleri arasında birlik ve bütünlüğü sağlamada başarılı buluyorum.

S11: Üyesi olduğum sendikayı çevremdekilere tavsiye ederim.

S12: Üyesi olduğum sendika faaliyetleri konusunda beni düzenli olarak bilgilendirir.

S13: Üye olduğum sendika ülkem, çalışma hayatı ve mesleğim ile ilgili bilgilerimi arttırdı.

Tablo 22 - Katılımcıların Sendikaya Yönelik Tutumları

	S6		S7		S8		S9	
Ölçek	Sayısal değer & Yüzdelerik değer							
1	44	%13.6	37	%11.5	35	%10.8	30	%9.3
2	70	%21.7	53	%16.4	107	%33.1	79	%24.5
3	54	%16.7	65	%20.1	44	%13.6	52	%16.1
4	62	%19.2	82	%25.4	40	%12.4	35	%10.8
5	93	%28.8	86	%26.6	97	%30.0	127	%39.3
	323	100%	323	100%	323	100%	323	100%
Ortalama	3, 27		3, 39		3, 17		3, 46	
Standart Sapma	1, 426		1, 338		1, 437		1, 445	

	S10		S11		S12		S13	
Ölçek	Sayısal değer & Yüzdelerik değer							
1	25	%7.7	31	%9.6	25	%7.7	25	%7.7
2	99	%30.7	40	%12.4	90	%27.9	93	%28.8
3	55	%17.0	55	%17.0	60	%18.6	72	%22.3
4	73	%22.6	133	%41.2	92	%28.5	72	%22.3
5	71	%22.0	64	%19.8	56	%17.3	61	%18.9
	323	100%	323	100%	323	100%	323	100%
Ortalama	3, 20		3, 49		3, 19		3, 15	
Standart Sapma	1, 298		1, 214		1, 237		1, 247	

Katılımcıların 168' i sendikaya aidat ödemekle ilgili bir sıkıntı yaşamadığını belirtmiştir. 155' i sendikaların işveren ve yönetime karşı üyelerinin haklarını yeterli derecede savunduğunu düşünmektedir. 144 katılımcı üye olduğu sendikayı üyeleri arasında birlik ve bütünlüğü sağlamada başarılı bulmaktadır. 197 kişi üye olduğu sendikayı çevresindekilere tavsiye ettiğini belirtmiştir. Bu sayısal veri katılımcıların %60' ının üye oldukları sendikayı çevrelerindekiilere tavsiye ettiğini göstermektedir. 133 katılımcı üye olduğu sendikaların ülkesi, çalışma hayatı ve mesleği ile ilgili bilgilerini arttırdığını düşünmektedir.

Katılımcıların %43.9' u üye oldukları sendikanın ekonomik ve sosyal hakların gelişmesi için yeterince çaba gösterdiğine katılmamaktadır. Katılımcıların %34. 6' sı üye olduğu sendikanın faaliyetleri konusunda düzenli olarak bilgilendirilmediğini belirtmektedir. Katılımcıların %39' u ise üye oldukları sendikanın sorunları ile yakından ilgilendiğini söylemektedir.

5.4.3.3. Tekstil Sektörüne ve Çalışma Koşullarına İlişkin Düşünceleri

Anketimizin 14- 18. soruları katılımcıların tekstil sektörü ve çalışma koşulları ile ilgili düşüncelerini ortaya koymaya yönelik olarak hazırlanmıştır. Tablo 23. sorulara verilen yanıtların likert ölçeğinde sayısal ve yüzdeler değeri göstermektedir.

S14: Tekstil sektörü kadınların çalışmayı tercih edebileceği bir sektördür.

S15: Aldığım ücreti yaptığım işin karşılığı olarak yeterli buluyorum.

S16: Ücret, fazla mesai gibi yasal haklarımı almakta bir sorun yaşamadım.

S17: Çalışma saatlerimden şikayetçi değilim.

S18: İşyerimin fiziki şartları ve çalışma ortamı ile ilgili bir şikayetim yok.

Tablo 23 - Katılımcıların Tekstil Sektörüne ve Çalışma Koşullarına İlişkin Düşünceleri

	S14		S15		S16		S17		S18	
Ölçek	Sayısal değer&Yüzdeler değeri									
1	22	%6.8	40	%12.4	37	%11.5	49	%15.2	52	%16.1
2	26	%8.0	92	%28.5	39	%12.1	66	%20.4	44	%13.6
3	64	%19.8	50	%15.5	59	%18.3	55	%17.0	49	%15.2
4	144	%44.6	79	%24.5	83	%25.7	63	%19.5	101	%31.3
5	67	%20.7	62	%19.2	105	%32.5	90	%27.9	77	%23.8
Toplam	323	100%	323	100%	323	100%	323	100%	323	100%
Ortalama	3,64		3,09		3,55		3,24		3,33	
Standart Sapma	1,103		1,337		1,353		1,437		1,393	

Katılımcıların tekstil sektörüne ve çalışma koşullarına ilişkin sorulara verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde %65. 3 oranla çoğunluğunun tekstil sektörünün kadınların çalışmayı tercih edebileceği bir sektör olduğunu düşündüğü görülmektedir. Tekstil sektörünü kadın çalışanlar için elverişsiz bulan katılımcıların oranı sadece %14. 8' tür.

141 katılımcı aldığı ücreti yaptığı işin karşılığı olarak yeterli bulurken 132 kişi aldığı ücreti yeterli bulmamaktadır.

Ankete katılan 323 kişinin %58. 2' si ücret, fazla mesai gibi yasal haklarını almakta sorun yaşamadığını belirtmiştir. 153 katılımcı çalışma saatleri ile ilgili bir şikayeti olmadığını söylerken 105 katılımcı çalışma saatlerinden şikayetçidir.

Ankete katılan 178 kişi işyerinin fiziki şartları ve çalışma ortamı ile ilgili şikayeti olmadığını belirtirken, 96 kişi çalışma ortamı ve işyerinin fiziki şartlarından memnun değildir.

5.4.3.4. Sendikalara ve Sendika Temsilcilerine Olan Güven

Anketimizin 19- 24. Soruları kadın çalışanların sendikalara ve sendika temsilcilerine olan güvenlerini ölçmek üzere hazırlanmıştır.

S19: Sendika tarafından temsil edilmekten memnunum.

S20: Sendika yönetimine ve temsilcilerine güveniyorum.

S21: Başka bir sektörde çalışıyor olsaydım yine sendika üyesi olurum.

S22: Yapılan veya yapılacak olan toplu sözleşmelerde sendika temsilcileri üyelerinin haklarının gerektiği gibi savunmuşlardır veya savunacaklardır.

S23: Çalışanların mutlaka bir sendikaya üye olmaları gerektiğini düşünüyorum.

S24: Şimdiye kadar yetersizliğinden ötürü hiçbir sendika üyeliğinden ayrılmadım.

Tablo 24 - Katılımcıların Sendikalara ve Sendika Temsilcilerine Olan Güveni

	S19		S20		S21		S22		S23		S24	
Ölçek	Sayısal değer & Yüzdelerik değer											
1	28	%8.7	23	%7.1	27	%8.4	18	%5.6	16	%5.0	23	%7.1
2	37	%11.5	54	%16.7	58	%18.0	84	%26.0	64	%19.8	47	%14.6
3	63	%19.5	48	%14.9	72	%22.3	84	%26.0	71	%22.0	53	%16.4
4	136	%42.1	127	%39.3	98	%30.3	62	%19.2	90	%27.9	129	%39.9
5	59	%18.3	71	%21.7	68	%21.1	75	%23.2	82	%25.4	71	%22.0
Toplam	323	100%	323	100%	323	100%	323	100%	323	100%	323	100%
Ortalama	3,49		3,54		3,37		3,28		3,48		3,55	
Standart Sapma	1,169		1,273		1,233		1,235		1,206		1,187	

Katılımcıların %60. 4' ü sendika tarafından temsil edilmekten memnun olduğunu, %61' i sendika yöneticilerine güvendiğini, %51. 4' ü başka bir sektörde çalışıyor olması durumunda yine sendika üyesi olacağını belirtmiştir.

137 katılımcı, yapılan ve yapılacak olan toplu sözleşmelerde sendikaların üyelerinin haklarını gerektiği gibi savunacağını düşünürken, 102 katılımcı bu fikre katılmamaktadır.

%53. 3 oranında katılımcı çalışanların mutlaka bir sendikaya üye olmaları gerektiğini düşünmektedir.

Katılımcıların %61. 9 oranla katılımcıların çoğunluğu şimdiye kadar yetersizliğinden ötürü hiçbir sendikadan ayrılmamıştır.

5.4.3.5. Sendikalarda Kadın Temsiline İlişkin Düşünceleri ve Sendika Üyesi Olmalarında Sosyal Çevrelerinin Etkisi

Anketimizin son altı sorusu katılımcıların sendikalarda kadın temsiline ilişkin düşüncelerini ve sendika üyesi olmalarında sosyal çevrelerinin etkisini ortaya koyma amacına yönelik olarak hazırlanmıştır.

S25: Ailemin ve iş arkadaşlarımdan dışındaki sosyal çevrem sendikaya üye olmam için beni desteklediler.

S26: Tekstil sektöründeki sendikalarda kadın yönetici sayısını yeterli buluyorum.

S27: Üyelik ve yöneticilik konusunda tekstil sektöründeki sendikalarda kadınlara yönelik ayrımcılık söz konusu değildir.

S28: Sendikaya üye olmam konusunda iş arkadaşlarımdan destek gördüm.

S29: Ailem sendikaya üye olmam konusunda beni desteklemiştir.

S30: Sendikacılık erkek işi değildir.

Tablo 25 - Katılımcıların Sendikalarda Kadın Temsiline İlişkin Düşünceleri ve Sendika Üyesi Olmalarında Sosyal Çevrelerinin Etkisi

	S25		S26		S27		S28		S29		S30	
Ölçek	Sayısal değer & Yüzdeler											
1	25	%7.7	26	%8.0	19	%5.9	27	%8.4	26	%8.0	37	%11.5
2	38	%11.8	35	%10.8	47	%14.6	36	%11.1	52	%16.1	59	%18.3
3	66	%20.4	100	%31.0	99	%30.7	64	%19.8	57	%17.6	63	%19.5
4	141	%43.7	104	%32.2	92	%28.5	151	%46.7	140	%43.3	91	%28.2
5	53	%16.4	58	%18.0	66	%20.4	45	%13.9	48	%14.9	73	%22.6
Toplam	323	100%	323	100%	323	100%	323	100%	323	100%	323	100%
Ortalama	3, 49		3, 41		3, 43		3, 46		3, 40		3, 32	
Standart Sapma	1, 132		1, 142		1, 140		1, 120		1, 161		1, 314	

323 katılımcının 194' ü ailesi ve iş arkadaşları dışındaki sosyal çevresinden sendikaya üye olması konusunda destek görmüştür.

162 katılımcı sendikalarda kadın yönetici sayısını yeterli bulurken, 100 katılımcının konu ile ilgili fikri yoktur. Katılımcıların %51.1' i sendikalarda kadınlara yönelik ayrımcılık olduğu düşüncesindedir.

196 katılımcı sendikaya üye olması konusunda iş arkadaşlarından, 188 katılımcı ailesinden destek gördüğünü belirtmiştir.

Katılımcıların %50. 8' i “ sendikacılık erkek işi değildir” sorusuna “ katılıyorum” ve “ kesinlikle katılıyorum” şıklarını işaretlemiştir. 96 katılımcı ise “ katılmıyorum” ve “ kesinlikle katılmıyorum” şıklarını işaretleyerek sendikacılığın erkek işi olduğunu düşündüklerini belirtmiştir.

SONUÇ

Sanayi devriminden günümüze örgütlü emeğin gelişiminin her evresinde erkeklerin kadınlara oranla daha fazla yer aldıkları görülmektedir. Bu durum sürecin ilk aşamalarında kadın işgücünün ücretli emek olarak işgücüne katılımının azlığı ile açıklanabilir iken ilerleyen dönemlerde toplumsal cinsiyet, kayıt dışı sektörlerde kadın istihdamının fazlalığı, kadın işgücünün çoğunlukla vasıfsız işlerde istihdam edilmesi, kadın çalışanların eğitim durumlarının düşüklüğü ve kariyer olanaklarından yoksunluğu gibi faktörler de devreye girmiştir.

Günümüzde kadınların yoğun olarak istihdam edildiği sektörlerde bile kadın çalışanların sendikalaşma oranı düşük seviyelerde kalmaktadır. Araştırmamıza konu olan tekstil sektörü de sözü edilen sektörler arasındadır.

“ Tekstil Sektöründe Kadın İşgücünün Sendikal Örgütlenmesi: Çorlu Örneği” adlı tez çalışmamızda örgütlü emeğin ortaya çıkışı, Türkiye’ de kadının toplumsal konumu, Türkiye’ de tekstil sektörü ve Dünya’ da ve Türkiye’ de kadının sendikal örgütlenmesi konuları literatür taraması ile açıklanmış ve tekstil sektöründe çalışan sendikalı kadınların sendikal örgütlenme ve tekstil sektörüne ilişkin tutumlarını ortaya koymak amacı ile Tekirdağ ilinin Çorlu ilçesinde anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Öziplik- iş ve Teksif sendikalarına üye 2057 kadın çalışandan %5 hata payı ve %95 güven aralığına göre yapılan hesaplamalar neticesinde 323 kadın çalışana anket uygulanmıştır. DİSK’ e bağlı Tekstil sendikası güven düzeyi ve hata payı hesaplamaları için yeterli kadın üye sayısına sahip olmadığından araştırmaya dahil edilememiştir.

Cronbach Alfa Katsayısı(α) testi sonucu uygulanan anket çalışması 0,963 oran ile yüksek düzeyde güvenilirliğe sahiptir.

Katılımcıların %56,3 oranla çoğunluğu 25- 34 yaşları arasındaki kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Yüzdesel olarak belli yaş grubunda görülen bu yoğunluk, 25- 34 yaşları arasındaki kadınların sendikaya ilgisinin fazla olduğu

biçiminde yorumlanabileceği gibi tekstil sektöründe çoğunlukla 25- 34 grubundaki kadınların istihdam edildiği biçiminde de yorumlanabilir.

Yapılan araştırmalar evli kadın çalışanların vakit yetersizliği ya da eşlerinin karşı çıkması gibi nedenlerle sendikal örgütlenmeye karşı ilgisiz olduklarını göstermektedir. Ancak anket çalışmamıza katılan kadın çalışanların %79. 6' sını evliler oluşturmaktadır. Bu durumu katılımcıların %29. 4 ' ünün eşlerinin de sendika üyesi olması ile ilişkilendirilebilir.

323 katılımcının %66. 5' i 1 ya da 2 çocuk sahibi olduğunu belirtmiştir. 39 katılımcı 3 çocuk sahibi iken sadece 1 katılımcının 4 ve üzeri çocuğu vardır.

Ankete katılan kadın çalışanların %67. 8' i ilkokul ve ortaokul mezunudur. Bu oran kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğü nedeniyle vasıf gerektirmeyen işlerde yoğun olarak istihdam edildiği yargısını doğrular niteliktedir.

%33. 1 oranla katılımcıların çoğunluğu 2- 6 yıl arası iş tecrübesine sahiptir. Bu durumun kadın çalışanların evlilik, çocuk gibi nedenlerle çalışma hayatının kesintiye uğraması ile bağlantılı olduğu söylenebilir. Katılımcıların sendikaya toplam üyelik yılları da toplam çalışma yıllarına benzer oranlardadır. 323 katılımcının %43' ü 2- 6 yıldır sendika üyesidir. Katılımcıların %72. 4' ünün daha önce başka bir sendikaya üye olmaması da çoğunluğunun 25- 34 yaşları arasında ve 2- 6 yıl arası iş tecrübesine sahip olması ile açıklanabilir.

Evli 257 katılımcının 181' inin eşi çalışmaktadır. Kalan evli 76 kadın çalışanın eşleri çalışmamaktadır. Evli kadın çalışanların eşlerinin çalışmama durumu işsizlik, emeklilik ya da kişisel tercihler gibi pek çok nedenden kaynaklanması mümkündür.

Ankete katılan kadın çalışanların %44' ü aylık toplam aile gelirini 701- 1200 tl arasında belirtir iken %25. 1' i 1201- 1700 tl arasında aylık aile gelirine sahip olduklarını belirtmiştir. Gelir seviyesindeki bu düşüklük, kadın çalışanların eğitim seviyesindeki düşüklük neticesinde vasıfsız işlerde istihdam edilmelerine bağlanabilir.

Katılımcıların sadece %44. 3' ü ailesinde bir sendika üyesinin bulunmadığını belirtmiştir. Likert ölçeğine göre hazırlanan 29. soruda katılımcıların 188' i ailesinin sendikaya üye olmasında kendisine destek olduğunu söylemektedir. Bu durum kadın çalışanların sendikaya üye olmasında ve sendikal faaliyetlere katılımında ailenin desteğini etkili bir faktör olarak karışımıza çıkartmaktadır.

Anket çalışmamızın 30 sorusunda Likert ölçeği kullanılmış, katılımcıların sorulara “ 1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Fikrim yok, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretleyerek cevap vermeleri istenmiştir.

Anket çalışmamızın Likert ölçeğine göre hazırlana 30 sorusundan ilk 5 tanesi kadın çalışanların sendikaya üye olma nedenlerine ilişkindir. Sorulara verilen yanıtlar değerlendirildiğinde kadın çalışanların çoğunluğunun işyerinde karşılaştıkları sorunlar karşısında yardımcı olacağını ve gelirlerinde artış olacağını düşündüğü için sendikaya üye olduğu görülmektedir. Sendikaların sosyal faaliyetleri ve sosyal çevrenin etkisi kadın çalışanların sendikaya üye olma nedenleri arasında öncelikli değildir.

6- 13. sorular kadın çalışanların sendikaya yönelik olumlu ve olumsuz tutumlarını ortaya koymak amacı ile hazırlanmıştır. Katılımcıların 155' i sendikanın işverene ve yönetime karşı haklarını yeterince savunduğunu düşünmektedir. %52. 1 ' i sendikaya aidat ödemekle ilgili bir sıkıntısı olmadığını söylemektedir. Çıkan sonuçlar kadın çalışanların üye oldukları sendikanın sorunları ile yakından ilgilendiği, sendika üyeliğinin ülkesi ve çalışma hayatına dair bilgilerini arttırdığı, üyeleri arasında birlik ve bütünlüğü sağlamada sendikayı başarılı bulduğu önermelerine yüksek oranda katıldığını göstermektedir. Bu algıların sonucunda katılımcılar üye olduğum sendikayı çevremdekilere tavsiye ederim önermesine %60 oranda “ katılıyorum” ve “ kesinlikle katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Ankete katılan kadın sendika üyelerinin sendikaya karşı olumlu bir tutum sergiledikleri söylemek mümkündür. Ancak katılımcıların %34. 6' sının da üye oldukları sendikaların faaliyetleri ile ilgili kendilerini düzenli olarak bilgilendirmediğini ifade ettiklerini de belirtmek gerekir.

14- 18. soruları kadın çalışanların tekstil sektörüne ve çalışma koşullarına ilişkin düşüncelerini içermektedir. Katılımcıların %65. 3 gibi büyük bir çoğunluğu tekstil sektörünün kadınların çalışmayı tercih edebileceği bir sektör olduğunu düşünmektedir. Yasal haklarını almakta sorun yaşamadığını, çalışma saatlerinden, çalışma şartlarından ve işyerinin fiziki şartlarından şikayetçi olmadığını belirten katılımcıların oranı yüksek seviyelerdedir. Aldığı ücreti yaptığı işin karşılığı olarak yeterli bulan ve bulmayan katılımcıların oranı ise birbirine fazlasıyla yakındır. Katılımcıların %43.7' si aldığı ücreti yaptığı işin karşılığı olarak yeterli bulmaktadır.

Anketin 19- 24. soruları katılımcıların sendikalar ve sendika yöneticileri ile kurdukları güven ilişkisi ile ilgilidir. Katılımcıların %60. 4' ü sendika tarafından temsil edilmekten memnundur, %61' i sendika temsilcilerine güvenmekte ve %51. 4' ü başka bir sektörde çalışıyor olsa yine sendika üyesi olacağını söylemektedir. 323 katılımcının %53. 3' ü ise çalışanların mutlaka bir sendikaya üye olmaları gerektiğini düşünmektedir. Çıkan sonuçlar katılımcıların sendikaya ve sendika temsilcilerine yüksek oranda güven duyduğunu ortaya koymuştur.

Son 6 önerme sorusu katılımcıların sendikalarda kadın temsiline ilişkin düşüncelerini ve sendikaya üye olmada sosyal çevrenin etkisini kapsamaktadır. Katılımcıların %51.1 gibi azımsanmayacak bir oranı sendikalarda kadınlara yönelik ayrımcılık olduğu fikrindedir. 323 katılımcının %50. 2' si sendikalarda kadın yönetici sayısını yeterli bulmaktadır. 100 katılımcının ise konuyla ilgili fikri yoktur. Katılımcıların yarısından fazlası sendikacılığın erkek işi olduğunu düşünmemektedir. Ancak %19. 5 ile konuyla ilgili fikri olmayanların sayısı da azımsanamayacak düzeydedir.

Araştırmamızın neticesinde, Çorlu bölgesinde tekstil sektöründe çalışan sendikalı kadın çalışanların gelirinde artış beklentisi, işyerinde karşılaştıkları sorunlara yardımcı olacağı düşüncesi ve aile faktörünün etkisi ile sendikaya üye oldukları, sendikal örgütlenmeye karşı tutumlarının olumlu, sendika temsilcilerine güvenlerinin yüksek olduğunu belirtmelere ve sendikacılığın erkek işi olduğuna dair algılarının düşük olmasına rağmen katılımcıların %51.1 sendikalarda kadınlara yönelik ayrımcılık yapıldığını ifade etmiştir. Bu durum sendikalarda kadınlara yönelik

bir ayrımcılık olmasına rağmen kadınlarında sendikal faaliyetlere ve sendika yöneticiliğine ilgilerinin düşük olması ile açıklanabilir.

SON SÖZ

Kadın- erkek eşitliği siyasi, sosyal ve ekonomik alanlarda tüm Dünya' da üzerinde en fazla tartışılan konulardan biridir. Her alanda kadın ve erkekler arasında adaletli bir eşitliğin sağlanması için devlet kurumlarına ve sivil toplum kuruluşlarına olduğu kadar bireysel olarak kadın ve erkeklere de görevler düşmektedir. Erkeğin kadını ikincil planda görmemesi ve kadının da kendisine biçilen toplumsal roller neticesinde varoluş alanlarını sınırlamaması her alanda kadın ve erkeği eşitliğini beraberinde getirecektir. Sendikal örgütlenmede kadın üye sayısının artırılması da bu şekilde mümkün olacaktır.

“İnsan topluluğu kadın ve erkek denilen iki cins insandan mürekkeptir. Kabil midir ki, bu kütlenin bir parçasını ilerletelim, ötekini ihmal edelim de kütlenin bütünü ilerleyebilsin? Mümkün müdür ki bir cismin yarısı toprağa bağlı kaldıkça öteki yarısı göklere yükselebilsin?”

Mustafa Kemal ATATÜRK

KAYNAKÇA

- Aytunç Altındal “ **Türkiye’de Kadın**” Alfa Yayınları, İstanbul, 2004
- Alpaslan Işıklı, “ **Gerçek Örgütlenme Sendikacılık**”, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 2003
- Alpaslan Işıklı, “**Sendikacılık ve Siyaset**” İmge Kitabevi, Ankara, 1990
- Adnan Mahiroğulları “**Cumhuriyetten Günümüze Türkiye’ de İşçi Sendikacılığı**” Kitabevi Yayınları, İstanbul, 2005
- Ahmet Kubaş, Trakya Bölgesinde Sınai Yapı ve Sanayileşme, **Türkiye Ekonomi Kurumu**, Nisan 2012
- Ahmet Makal, Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’ de Çalışma İlişkileri, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Tartışma Metinleri**, no. 62, 2003
- Ahmet Makal & Gülay Toksöz, “ **Geçmişten Günümüze Türkiye’ de Kadın Emeği**”, Ankey Ankara Yayıncılık, Ankara, 2012
- Ahmet Makal“ **Ameleden İşçiyeye- Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları**” İletişim Yayınları, İstanbul, 2007
- Ahmet Makal“ **Osmanlı Devleti İmparatorluğun’ da Çalışma İlişkileri: 1850-1920**” İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1997
- Ahmet Makal“ **Türkiye’ de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963**” İmge Kitabevi, Ankara, 2002
- Ahmet Makal“ **Türkiye’ de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**” İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1999
- Anıl Çeçen“ **Türkiye’ de Sendikacılık**” Başak Kitabevi, Ankara, 1973
- Antony Giddens“ **Sosyoloji**” Ayraç Yayınları, Ankara, 2000
- Avrupa İşletmeler Ağı İstanbul Merkezi İstanbul Sanayi Odası, “**Avrupa Birliği’ ne Uyum Sürecinde Sektör Rehberleri: Tekstil ve Hazır Giyim Sanayi**”, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, 2010
- B. Efe, 2005 Sonrasında Türk Tekstil & Hazır giyim Sektörü Rekabet Gücünü Nasıl Koruyacak?, **Araştırma ve Meslekleri Geliştirme Müdürlüğü 2005 Mayıs Bülteni**, 2005.
- Bilge Seçkin Çetinkaya, Kadınlar, Sendikalar ve Diğerleri, **Birgün Gazetesi**, 09.03.2012
http://www.birgun.net/writer_index.php?category_code=1263474231&news_code=1331290487&year=2012&month=03&day=09

- Cihan Bulut “ **Ekonomik Yapı ve Politika Analizi: Türkiye Ekonomisi ve Performans Değerlendirmesi**” Der Yayınları, İstanbul, 2006
- Claude Jessua, “ **Kapitalizm**” , Dost Yayınları, Ankara, 2005
- CIPOLLA, ‘ **Dünya Nüfusunun İktisat Tarihi**’ , Ötüken Yayınları, İstanbul, 1999
- Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, **TİSK YAYINLARI**, 2012, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=106>
- D. Quataert, E. J. Zürcher, “ **Osmanlı Devleti’ dan Cumhuriyet Türkiye’si’ ne İşçiler**” İletişim Yayınları, İstanbul, 2007
- Murat Demircioğlu/Tankut Centel “ **İş Hukuku**” Beta Basım, İstanbul, 2010
- Derya Sürekli “ **Kadının Örgütlenme Sorunu: Kadının Örgüte Yönelik Tutumları Üzerine bir Araştırma**” , 1998
www.geocities.ws/psikolojiveaydinlanma/kadinlarinorgutsorunu.htm / 15.12.2012
- Devlet İstatistik Enstitüsü, “ **Türkiye Ekonomisi İstatistik ve Yorumlar**” , 2009
- Eric Hobsbawm” **İmparatorluk Çağı**” Dost Yayınları, İstanbul, 1969
- Eric Hobsbawm” **Sanayi ve İmparatorluk**” , Dost Yayınları, İstanbul, 1998
- E. Üstündağ “ **DİSK’ in 35 bin üyesi var, yönetimde hiç kadın yok**” 19 Şubat 2008, <http://bianet.org/bianet/bianet/105001-diskin-35-bin-kadin-uyesi-var-yonetimde-kadin-yok> / 03. 07. 2012
- Emine Ercan, “ Changing Word Trade Conditions Force The Turkish Textile and Apparel Industry to Create New Stategies” , **Izmir University Of Economics**, Volume. 2, Issue. 4, 2002
- Eric R. Dursteler, “ Women in the Ottoman Empire” , **Oxford University Press**, 2010/
http://byu.academia.edu/EricDursteler/Papers/113729/Women_in_the_Ottoman_Empire
- Ezel Tavşancıl, “ **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi**” , Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2006
- Gülnur. Acar Savran- Nesrin Tura Demiryontan “ **Kadının Görünmeyen Emegi**” Yordam Kitap, İstanbul, 2008
- Gülay Toksöz, Türkiye’ de Kadın İşçiler ve Sendikal Örgütlenme, **TES- İş Dergisi**, MART 2005
- Gamze Yücesan Özdemir “ **Emek ve Teknoloji: Türkiye’ de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri**” , Tan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2009

- Gülay Toksöz, Türkiye’ de Kadın İstihdamı Neden Düşük? Nasıl Arttırılır?
İşkur Dergisi, 2012 5. sayı
- Gülay Toksöz, “Women’ s Employment in Turkey in the Light of Different Trajectories in Development- Different Patterns in Women’ s Employment, ” **Fe Dergi** 3, sayı 2 (2011)
- Gülay TOKSÖZ- Seyhan Erdoğan “ **Sendikacı Kadın Kimliği**” İmge Kitabevi, Ankara, 1998
- Güler Aras “ **Avrupa Birliği ve Dünya Pazarlarına Uyum Açısından Türk Tekstil ve Konfeksiyon Sektörünün Rekabet Yeteneği**” Mart Matbaası, İstanbul, 2006
- H. Eraslan, İ. Bakan, D. Helvacıoğlu Kuyucu “ Türk Tekstil ve Hazır Giyim Sektörünün Uluslar Arası Rekabetçilik Düzeyinin Analizi” **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2008, sayı. 13
- Hatice Eroğlu Akdoğan, “ **Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar**” , 16 Nisan 2007, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=10771
- Haydar Çakmak, “**Türkiye Avrupa Birliği İlişkileri**” , Platin Yayınları, Ankara, 2007
- Hildegun Kyvik Nordas, “**The Global Textile and Clothing Industry post the Agreement on Textiles and Clothing**” , WTO Secretariat, Switzerland, 2004
- <http://bianet.org/biamag/bianet/126911-egitim-sen-sendikada-kadin-temsilini-arastirdi/> / 17. 06. 2012
- <http://gundem.milliyet.com.tr/turk-kadini-egitim-ve-iscucunde-en-sonuncu/gundem/gundemdetay/13.09.2012>
- <http://www.disktektstil.org/tr/?i=main>
- <http://www.etuf-tcl.org/index.php?s=3&rs=home&uid=701&lg=en>
- http://www.havais.org.tr/_dosyalar/sunumlar/uluslararasi_sendika_tarihi/Uluslararar%C4%B1%20Sendikal%20Hareket-slaytlar_dosyalar/frame.htm
- <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/employment-creation/lang-en/index.htm/27.08.2012>
- <http://www.izto.org.tr/IZTO/TC/IZTO+Ticaret/Dis+Ticaret+Kosesi/danismanlik/pazar/hazirgiyim.htm>
- <http://www.oziplikis.org.tr>

http://www.sosyal-is.org.tr/dosyalar/kadin_emegi_ve_istihdami.pdf MART 2012

<http://www.teksif.org.tr>

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10860>

https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:TzNIXxilRcEJ:www.itkib.org.tr/ihracat/DisTicaretBilgileri/raporlar/dosyalar/tanitim_teksti.pdf/10.07.2012

ILO, ***Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges***, www.ilo.org, 2010

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, Deniz Yıldız, “***Sendikalarda Kadın DİSK Tekstil İşçileri Sendikası Örneği***” Yüksek lisans tezi, 2007

İşkur Ev Eksenli Kadınlar Çalışma Grubu, İstihdam Biçimi Olarak Ev Eksenli Çalışma, ***İşkur Dergisi*** 2012 sayı 5

İŞKUR Faaliyet RAPORU: 2000- 2011

Jurgen Kucyinski” ***İşçi Sınıfı Tarihi***” Sosyalist Yayınlar, İstanbul, 1994

Joyce Burnette” ***Women Workers in The British Industrial Revolution***” Wabash College/05. 02. 2010

Juan Somavia, “***Mission and Objectives***” <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-en/index.htm/26.08.2012>

Judith Glover&Gill Kirton, “***Women, Employment and Organizations***” , Taylor&Francis elibrary, 2006

Kemal Sülker, “***Dünya’ da ve Türkiye’ de İşçi Sınıfının Doğuşu***” , Memet Yayınları, İstanbul, 1998

Kemal Sülker” ***Türkiye Sendikacılık Tarihi***” Bilim Kitabevi Yayınları, İstanbul, 2004

Kadriye Yılmaz Koca “***Osmanlı’da Kadın ve İktisat***” Beyan Yayınları, İstanbul, 1998

Kadir Tuncer, “***Tarihten Günümüze Zonguldak’ ta İşçi Sınıfının Durumu***” , Göçebe Yayınları, 1998, İstanbul

Karl Polanyi” ***Büyük Dönüşüm***” İletişim Yayınları, İstanbul, 2006

Kamil Turhan,” ***İş Hukukunun Genel Esasları***” ,Kamu- İş Yayını, Ankara, 1996

- Keith F. Punch. “ **Sosyal Araştırmalara Giriş: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar**” ,
Siyasal Kitabevi, Ankara, 2005,
- Kerov&Zubritski&Mitropolski, “ **Kapitalist Toplum**” , Sol Yayınları, Ankara,
1995
- Konya Ticaret Odası [http: //www. kto. org. tr/d/file/kadin_is01_rapor. pdf](http://www.kto.org.tr/d/file/kadin_is01_rapor.pdf)/15.
09. 2012
- Louise Tilly&Joan Wallach Scott, “ **Women, Work and Family**” ,
Methuen&Co Ltd. , New York, 1987
- Michel Beaud” **Kapitalizmin Tarihi**” Dost Yayınları, Ankara, 2003
- M. Dilan Kıran “ **Erkek Egemen Zihniyetin Sendikalarında Kadın Temsili**”
28 Ocak 2012, [http: //www. birgun. net/forum_index. php?news_code=1327752117&year=2012&month=01&day=28](http://www.birgun.net/forum_index.php?news_code=1327752117&year=2012&month=01&day=28)
- M. Dilan Kıran “ **Erkek Egemen Zihniyetin Sendikalarında Kadın Temsili**”
28 Ocak 2012, [http: //www. birgun. net/forum_index. php?news_code=1327752117&year=2012&month=01&day=28/15](http://www.birgun.net/forum_index.php?news_code=1327752117&year=2012&month=01&day=28/15). 05.
2012
- Mesut Gülmez” **Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar**” Öteki
Yayınevi, Ankara, 1995
- Mesut Gülmez” **Türkiye’ de Çalışma İlişkileri**” Today Yayınları, Ankara,
1991
- Mithat Gürata “ **Unutulan Adetlerimiz ve Loncalar**” Tisa Matbaacılık,
Ankara, 1975
- M. Kamil- K. Su “ **Türkiye Cumhuriyeti Tarihi**” Kanaat Yayınları, İstanbul,
1975
- Meryem Koray” **Değişen Koşullarda Sendikacılık**” Tüses Vakfı Yayınları,
İstanbul
- M. Polat Soyer “ İş Güvencesi Konusunda Uygulamada Karşılaşılan Sorunlara
İlişkin Değerlendirme” **TİSK- İşveren Dergisi**, Nisan 2007
- Madeleine Vincent, “ **Toplum ve Kadının Kurtuluşu**” Konuk Yayınları,
İstanbul, 1977
- Martin Kelly “ **Overview of the Industrial Revolution**” ‘ [http: //americanhistory. about. com/od/industrialrev/a/indrevoverview. htm](http://americanhistory.about.com/od/industrialrev/a/indrevoverview.htm)/26.
08. 2012
- Max Weber” **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu**” Ayraç Yayınları,
İstanbul, 2008
- Meltem Ağduk “ Kadına Yönelik Şiddet ve İş yaşamı” **İşkur** 2012 sayı: 5

- Meltem Dayıoğlu&Murat G. Kırdar, “ **Türkiye’ de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler**” Ankara, 2010
- Meryem Koray, 8 Mart: Bir Muhasebe! , **Birgün Gazetesi**, 09. 03. 2012 http://www.birgun.net/writer_index.php?category_code=1262958178&news_code=1331290718&year=2012&month=03&day=09
- Meryem Koray, “ Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri” , **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 25, Sayı. 1, Mart 1992
- Meryem Koray” **Değişen Koşullarda Sendikacılık**” Tüses Vakfı Yayınları, İstanbul
- Meryem Koray” **Sosyal Politika**” İmge Yayınevi, Ankara, 2005
- Murat Demircioğlu&Tankut Centel “ **İş Hukuku**” Beta Basım, İstanbul, 2010
- Mustafa Kemal Erkovan, **Sendikacılık Tarihi ve Milliyetçi- Toplumcu Sendikacılık**, Emek Matbaası, Ankara, 1974
- N. Akgökçe- M. Pervan “ Türkiye’ de 57 Yıl Önce Sendika Başkanlığı Yapan Kadın/Dervişe Koçoğlu” **Petrol- İş Dergisi**, Mayıs 2012, sayı. 42
- Neşet Çağatay “ **Bir Türk Kurumu Olan Ahilik**” Bellek Kitabevi, Ankara, 1997
- Nurhan Yentürk&Yakup Kepenek “ **Türkiye Ekonomisi**” Remzi kitabevi, Ankara, 2007
- Nuran Yıldırım “ **Kadın Çalışanların Sendikal Katılımı**” Eğitim- Sen, 1993
- Onur Özsoy, “ **İktisatçılar ve İşletmeciler için İstatistik**” , Siyasal Kitabevi, Ankara, 2005
- Osman Şimşek, “ **Sanayi Sonrası Süreçte Türk Çalışma Hayatındaki Değişme Dinamikleri**” , Gazi Üniversitesi İİBF, <http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd4/sbd-4-12.pdf/12.09.2012>
- Tülin Günşen İçli, Cumhuriyet Döneminde Kadının Sosyal Durumu, **Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi**, Sayı: 56, Temmuz 2003, Türkiye Cumhuriyeti’ nin 80. Yılı Özel Sayısı
- Refik Baydur ” **Türk Sendikacılığı: İşçi ve İşveren**” Sinemis Yayınları, Ankara, 2008
- Saim Kaptan, “ **Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri**” , Bilim Yayınları, Ankara, 1983
- Saniye Dedeoğlu “ **Women Workers in Turkey: Global Industrial Production in İstanbul**” Tauris Academic Studies, London, 2008

- Sarper Süzek “ **İş Hukukunun Genel Esasları**” Savaş Yayınevi, Ankara, 1998
- Serap Suğur, “ Türkiye’ de Tekstil Sektörün’ de Kadın Emeği ve Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri” , **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt. 38. , sayı. 1, Mart 2005
- SGK, **İstatistik Yıllıkları**, 2010
- Sibel Kalaycıoğlu“ Kadın İstihdamının Enformel Niteliği” **İşkur Dergisi** Mart 2012
- Sina Akşın, “ **Ana Çizgileriyle Türkiye’ nin Yakın Tarihi**” , İmaj Yayınevi, Ankara, 2004
- şehmuz Güzel“ **Türkiye’ de İşçi Hareketleri**” Sosyalist Yayınlar, İstanbul, 1993
- T. C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, “ **Türkiye’ de Kadının Durumu**”, http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/2012/trde_kadinin_durumu_2012_nisan.pdf
- 8 Martın 100. yıldönümünde Dünya’ da ve Türkiye’ de Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu, Sosyal İş Sendikası
- T. C ÇEVRE ve Orman Bakanlığı, Çevre Yönetimi Genel Müdürlüğü, “ **Meriç-Ergene Havzası Koruma Eylem Planı**” , Kasım 2008
- T. C Dicle Kalkınma Ajansı Batman Yatırım Destek Ofisi “ **Hazır Giyim Sanayi Sektör Analizi: 2011**”
- TBMM, **Tekstil Sektörünün Sorunlarını Belirlemeye Yönelik Rapor**, 2000 <http://www.tcmb.gov.tr/yeni/iletisimgm/yudumkaracay.pdf/17.09.2012>
- Teresa Amont&Julie Matthaer, “ **Race, Gender and Work: A Multi-Cultural Economic History of Women In The United States**” , USA, 1996
- Trade Union Congress, <http://www.spartacus.schoolnet.co.uk/TUtuc.htm/27.08.2012>
- Trkish Textile Industry http://www.itkib.org.tr/english/about/sectors/textile/textile_info.pdf
- Türk- İş, 9. Genel Kurul Çalışma Raporu**, Türk- İş Yayınevi, Ankara, 1973
- Türk- İş, 9. Genel Kurul Çalışma Raporu**, Türk- İş Yayınevi, Ankara, 1973
- Türkiye Cumhuriyeti Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Tekstil, Hazır Giyim, Deri ve Deri rnleri Sektörleri Raporu’ , **Sektörel Raporlar ve Analizler Serisi**, 2012

- Türkiye Cumhuriyeti Ekonomi Bakanlığı İhracat Genel Müdürlüğü Tekstil ve Konfeksiyon Ürünleri Daire Başkanlığı Sektör Raporları, **Hazır Giyim Sektör Raporu**, 2012
- Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, **İstihdam İzleme Bülteni** Sayı. 2, 29. 12. 2011
- Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, <http://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/3005/14.07.2012>
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. I- C. II- C. III
- United States Department of Labor, Women' s Employment During the Recovery, http://www.dol.gov/_sec/media/reports/femalelaborforce/01.09.2012
- Ü. Efendioğlu“ İnsana Yakışır İş Perspektifinden Toplumsal Cinsiyet Eşitliği“ **İşkur** 2012 5. sayısı
- Valentine M. Moghadam “ **Modernizing Women: Gender and Social Change In The Middle East** ”, Lynne Rienner Publishers, USA, 2003
- Volkan Yaraşır, “ **Uluslar arası İşçi Hareketleri**” Bibliotek Yayınları, 1997, www.makaleler.com/turkiye-de-ve-dunyada-kadının-yeri.htm/15.02.2012
- Yıldırım Koç, “ Uluslar arası Sendikal Örgütler Birleşiyor” , **Aydınlık Gazetesi**, 23. 08. 2012
- Yıldırım Koç“ **Şeriatçılar, İşçi Hakları ve Hak- İş**” Öteki Yayınları, Ankara, 1995
- Yıldırım Koç“ **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi**” Kaynak Yayınları, Ankara, 2003
- Zeki Tez “ **Tekstil ve Giyim Kuşam Sanatının Kültürel Tarihi**” Doruk Yayıncılık, İstanbul, 2008

EK. 1. ANKET FORMU

Cevaplamanızı istediğimiz anket, Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri kapsamında yürütülen, sendika üyeliği ile ilgili bir araştırma projesinin parçasıdır. Bu nedenle ankete vereceğiniz cevaplar, hiçbir şekilde başka bir resmi veya özel kurumla ve kişiyle paylaşılmayacaktır. Cevaplarınız ve vakit ayırdığınız için teşekkür ederiz.

(LÜTFEN ADINIZI VE SOYADINIZI YAZMAYINIZ.)

1- Cinsiyetiniz?

Kadın () Erkek ()

2- Yaşınız?

15- 24 () 25- 34 () 35- 44 () 45- 54 () 55 ve üstü ()

3- Medeni Durumunuz?

Evli () Bekar () Boşanmış ()

4- Kaç çocuğunuz var?

Yok () 1 () 2 () 3 () 4 ve üstü ()

5- Öğrenim durumunuz?

İlkokul () Ortaokul () Lise () Ön lisans () Lisans () Lisan üstü ()

6- Şu anki göreviniz?

(Lütfen yazınız)

7- Toplam çalışma yılınız?

2 yıldan az () 2- 6 yıl () 7- 11 yıl () 12- 16 yıl () 16 yıldan fazla ()

8- Eşiniz çalışıyor mu?

Evet () Hayır ()

9- Aylık aile geliriniz TL?

700 den az () 701- 1200 () 1201- 1700 () 1701- 2200 () 2201 ve üstü ()

10- Kaç yıldır sendika üyesisiniz?

2 yıldan az () 2- 6 yıl () 7- 11 yıl () 12- 16 yıl () 16 yıldan fazla ()

11- Üyesi bulunduğunuz sendikanın dışında başka sendikaya üye oldunuz mu?

Evet () Hayır ()

12- Ailenizde başka sendika üyesi var mı?

Yok () Eşim () Kardeşim () Annem / babam () Çocuğum () Diğer ()

13- Lütfen aşağıda yer alan ifadeleri okuyup, sizce en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Fikrim yok, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum

	1	2	3	4	5
Sendikaya üye olmamda, sağlayacağı sosyal haklar etkili oldu.					
Gelirimde artış olacağını düşündüğüm için sendikaya üye oldum.					
Sendikaya üye olmamda çalıştığım yerdeki ve çevremdeki sendika üyeleri etkili oldu.					
Sendikaların üyelerine ve ailelerine yönelik sosyal faaliyetlerini beğendiğim için üye oldum.					
Sendikaya üye oldum çünkü işyerinde karşılaştığım sorunlarda bana yardımcı olacağını düşündüm.					
Sendikaların işverene ve yönetime karşı üyelerinin haklarını yeterli derecede savunduğunu düşünüyorum.					
Sendikaya aidat ödemekle ilgili bir sıkıntı yaşamadım.					
Üye olduğum sendika, ekonomik ve sosyal hakların gelişmesi için yeterince çaba gösteriyor.					
Üye olduğum sendika, sorunlarım ile yakından ilgileniyor.					
Üye olduğum sendikayı üyeleri arasında birlik ve bütünlüğü sağlamada başarılı buluyorum.					
Üye olduğum sendikayı çevremdekilere tavsiye ederim.					
Üyesi olduğum sendika, faaliyetleri konusunda beni düzenli olarak bilgilendirir.					
Üye olduğum sendika, ülkem, çalışma hayatı ve mesleğim ile ilgili bilgilerimi arttırdı					
Tekstil sektörü, kadınların çalışmayı tercih edebileceği bir sektördür.					
Aldığım ücreti yaptığım işin karşılığı olarak yeterli buluyorum.					
Ücret, fazla mesai gibi yasal haklarımı almakta bir sorun yaşamadım.					
Çalışma saatlerimden şikayetçi değilim.					
İşyerimin fiziki şartları, çalışma ortamı ile ilgili bir şikayetim yok.					
Sendika tarafından temsil edilmekten memnunum.					
Sendika yönetimine ve temsilcilerine güveniyorum.					
Başka bir sektörde çalışıyor olsaydım yine sendika üyesi olurum.					

	1	2	3	4	5
Yapılan veya yapılacak olan toplu iş sözleşmelerinde, sendika temsilcileri üyelerinin haklarını gerektiği gibi savunmuşlardır ya da savunacaklardır.					
Çalışanların, mutlaka bir sendikaya üye olmaları gerektiğini düşünüyorum.					
Şimdiye kadar yetersizliğinden ötürü hiçbir sendika üyeliğinden ayrılmadım.					
Ailemin ve iş arkadaşlarımdan dışındaki sosyal çevrem, sendikaya üye olmam için beni desteklediler.					
Tekstil Sektöründeki sendikalarda kadın yönetici sayısını yeterli buluyorum.					
Üyelik ve yöneticilik konusunda tekstil sektöründeki sendikalarda, kadınlara yönelik ayrımcılık söz konusu değildir.					
Sendikaya üye olmam konusunda, iş arkadaşlarımdan destek gördüm.					
Ailem, sendikaya üye olmam konusunda beni desteklemiştir.					
Sendikacılık erkek işi değildir.					