



Kadın Bakış Açısıyla

SENDİKACILIK



"Fıtratta Farklılık,
Haklarda Eşitlik"



KADIN BAKIŞ AÇISIYLA **SENDİKACILIK**

"Fıtratta Farklılık, Haklarda Eşitlik"

Nisan, 2023

Ankara

KADIN BAKIŞ AÇISIYLA SENDİKACILIK

EDİTÖR

Prof. Dr. Cengiz Anık (Ed.)

YAZARLAR

Prof. Dr. Cengiz Anık
Prof. Dr. Gonca Bayraktar Durgun
Prof. Dr. Ali Yazıcı
Doç. Dr. Ahmet Sarıtaş
Dr. Öğretim Üyesi Nergis Dama
Dr. Öğretim Üyesi Neşe Yıldız
Dr. Öğretim Üyesi Kürşat Tutar
Kadın Komitesi Başkanı Fatma Zengin

KAPAK ve İÇ SAYFA TASARIM

Mehmet İhsan BAKAR

ULUSLARARASI ÜYELİKLER



HAK-İŞ Konfederasyonu ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu),
ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) ve
TUAC (OECD Sendikal Danışma Komitesi) Üyesidir.

İLETİŞİM

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/ANKARA
Tel: +90 312 417 80 02 - 417 79 00 Faks: +90 312 425 05 52
Web: <http://www.hakis.org.tr>
e-mail: hakis@hakis.org.tr Twitter: hakiskonf
Facebook: hakiskonfederasyonu

HAK-İŞ Konfederasyonu Yayın No: 92 / ISBN: 978-975-7820-58-1

Baskı: Semih Ofset Matbaa San. Tic. Ltd. Şti.

Sertifika No: 40581

SUNUŞ...

Çalışma hayatının kronikleşmiş ve aciliyet arz eden ekonomik, siyasal ve sosyo-kültürel sorunlarıyla karşılaştırıldığında kadın sorunundan söz etmek gereksiz görülebilir. Nitekim bu yönde bir algı bulunduğuna, yapay bir sorun imal edildiğine dair kanaatin yaygın olduğu da inkâr edilemez.

Bununla birlikte, kadın sorununun 2000 yıllık geçmişinden söz edilebileceği gibi, bu konunun bir tür bakış açısı ve anlayış sorunu olduğunun da altı çizilmelidir. Dolayısıyla kadın sorununun zihniyet sorunu olması, bugün, gündelik hayatı muztarip kılan pek çok soruna kaynaklık etmektedir.

Bugünkü medeniyetimizin beşiği ve kaynağı olan Antik Yunan'da kadınlar, erkekler kadar eşit ve hak sahibi vatandaşlar kabul edilmemiş, vatandaşlık hak ve özgürlüklerinden yararlanmamışlardır. Nitekim bu miras 20.yy. ortalarına kadar intikal etmiş ve seçme seçilme hakkını kadınlar pek çok Avrupa ülkesinde 20.yy.lın birinci çeyreğinden sonra elde etmişlerdir.

Bu yüzdendir ki bugün kadın meselesi dediğimizde, sadece belirli bir insan topluluğuna yönelik haksızlıklardan, mağduriyetlerden, adaletsizliklerden söz etmiş olmuyoruz. Bunun, aynı zamanda bir zihniyet sorunu olduğuna dikkatleri çekmeye çalışıyoruz.

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak biz bu zihniyet problemine parmak bastık ve bu hasasiyetimizi Fitratatta Farklılık-Haklarda Eşitlik sloganı ile dile getirdik.

Çalışan Kadın ve Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık adı ile yayına sunulan bu eser, esasında, çalışan kadınların sorunlarına münhasırdır. Çalışan kadın sorunları vesilesiyle bu eserde zihniyet sorunu da ele alınmaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu, FITRATTA FARKLILIK derken, bütün insanların kadın ve erkek olarak yaratıldığına ve kadın ile erkeğin bir bütün olarak harmoni arz ettiğine vurgu yapmaktadır. Dolayısıyla Fitratatta Farklılık demek; Modern dünyanın kültürel kodlarına sinmiş olan Katolik ahlakını, yani, kadınların sürekli olarak denetim ve gözetim altında bulundurulması gerektiğine dair algıyı REDDETMEK anlamına gelmektedir. Daha da önemlisi, erkek himaye ve tasallutuna kadını mahkûm eden söz konusu telkinlerin modern zihniyetteki izlerine dair bir vaziyet alış sloganıdır: FITRATTA FARKLILIK.

HAKLARDA EŞİTLİK ilkemiz ise, insanların kadın ve erkek olarak iki farklı varlık olmakla birlikte, birbirine denk düzeyde eşit varlıklar olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla insan olmaları hasebiyle, her biri bir diğeri kadar ayrıcalıklardan ve özgürlüklerden yararlanma hakları ile dünyaya gelmektedir. Demek ki doğuştan sahip olunan haklar itibariyle hiçbir insan varlığı, kadın ya da erkek sıfatı ile ayrı muameleye maruz bırakılamaz ve insan olmak, doğumla elde edilen tüm haklardan eşit olarak yararlanmak için yeter şarttır. Aynı şekilde, gündelik hayatın icapları gereği gerçekleştirilen akitler sonucunda elde edilen haklar açısından da kadın ile erkek ayrımı yapılması asla kabul edilemez. Kadın çalışan ile erkek çalışanın bordrosundaki vergi veya diğer ke-sintilerde, nasıl ki, herhangi bir eşitsizlik söz konusu değilse, akitle elde edilen haklar ile ilgili olarak da erkeğe farklı, kadına farklı aynı ya da nakdi ödeme veya hak ön-görülemez. Hatta kadının erkekten farklı bir meziyeti ile ailenin temelini oluşturması

ve daha da önemlisi, anne sıfatını haiz olması münasebeti ile, pozitif bir ayrımcılığa tabi tutulmaya hakkı bulunmaktadır ve belirli birtakım imtiyazlardan yararlanmayı hak etmektedir. HAKLARDA EŞİTLİK demek hem insan olarak cinsiyetine bakılmaksızın her türlü haktan adil, eşit ve denk yararlanmayı anlatmaktadır hem de özel alanında erkekten daha fazla mükellefiyetler yüklenen kadının ayrıcalıklarına ve imtiyazlarına atıf yapmaktadır.

Bu iki ilkesi gereğince HAK-İŞ Konfederasyonu, çalışma hayatında kadınların daha aktif roller üstlenmeleri gerektiğine inanmakta ve buna yönelik çabalar sarf etmektedir.

Başta çalışma hayatı olmak üzere, kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı, onların varlığına yönelmiş bir tehdit kabul ediyoruz ve herkesi bu konuda duyarlılığa çağırıyoruz. Özellikle kadın emeğinin sömürü ve istismar aracı yapılarak sosyal güvenceden yoksun, ucuz işgücü olarak görülmesinin ve kullanılmasının önlenmesi için mücadele ediyoruz. Bu mücadelemizi, HAK-İŞ ve bağlı sendikalarımızın çatısı altında kadınlarımızın faaliyet gösterecekleri zeminler açarak örgütlü bir güç halinde yürütüyoruz. Kadınları, sendikal harekette etkin roller üstlenen bireyler olarak görmeyi hedefliyoruz. Kadınları; HAK-İŞ' in kutlu yürüyüşünün öncüsü, emek hareketinin vicdanı, sendikal hareketin yarınları olarak görüyoruz. Kadın emekçilerin sendikal mücadeleye katkılarını arttırmak, her kademedeki kadınların sendikal mücadeleye dahil edilmesini sağlamak için, HAK-İŞ' e bağlı sendikalardaki kadın komitelerini seferberliğe davet ediyoruz.

Kadınların çalışma hayatında aktif olarak var olabilmeleri için istihdam politikalarının geliştirilmesi, kadın istihdamının artırılması, iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması konularında projeler geliştirilmesini öneriyoruz. 'HAK-İŞ' li Kadın, Güçlü Kadındır diyoruz. Kadınlarımızın hem topyekûn sendikalı olmasını hem de birer lider sendikacı olmalarını bekliyoruz. Bugün, sendikalarımızın karar alma mekanizmalarında, ciddi oranda sendikacı kadın liderlerimiz aktif olarak görev almaktadır ve bu sayı her geçen gün artmaktadır.

Uluslararası platformlarda da kadın sendikacıların aktif roller üstlenmeleri ve yönetim kademelerinde görev almaları için girişimlerde bulunuyoruz. Elbette, en öncelikli etap, işyerlerindeki kadına yönelik mobbingin tümüyle yok edilmesidir. İş yerinde şiddet ve tacizi önlemeyi amaçlayan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2019'da kabul ettiği 190 Sayılı Sözleşmesi'nin (C190) bir an evvel hayata geçirilmesini sağlamaya çalışıyoruz. İş yerlerinde yaşanan taciz veya şiddetin boyutlarının bu tür sözleşmeler ve girişimler vesilesiyle ortaya çıkması, mücadele imkanımızı da geliştirecek ve etkinleştirecektir.

Bununla birlikte kadınlarımızı, seferberlik davetimize daha yoğun icabet etmeye davet ediyoruz. Daha çok sayıda kadın sendikacıya, kadın üyelerin daha fazla inisiyatif sırtlamasına ihtiyacımız vardır. Buna kadınlarımız da istekli olmalı ve mücadelemizde bizimle omuz omuza yürümelidir. "Bu işte ben de varım" diyen kadınlarımızla kutlu yolumuzun daha fazla güç ve enerji kazanacağına inancımız tamdır.

Mahmut ARSLAN

HAK-İŞ Konfederasyonu

Genel Başkan

GİRİŞ

Özelde çalışan kadınların ve genelde kadınların sorunlarına ilişkin çalışmaların yoğunluğu küçümsenecek miktarda değildir. Bazı üniversitelerin bünyelerindeki araştırma merkezleri ve “aile araştırma” başta olma üzere bazı resmî kurumlar marifetiyle kadın ile ilgili akademik çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Bunların yanı sıra adında kadın bulunan ya da bulunmayan bazı sivil toplum örgütlerinin de kadın sorununa dair yayınlar ortaya koyduğu ve faaliyetler yürüttüğü bilinmektedir.

Bununla birlikte, Çalışan Kadın ve Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık isimli bu derleme eser, bazı bakımlardan ilk olma özelliği taşımaktadır. Bu eser, çalışan kadınların sorunlarına ilişkin akademik bir çalışma olmakla birlikte, HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kadın sendikacı yetiştirmek ve yönetici kadın sendikacıları sendikal hayata kazandırmak için yürüttüğü örgütlü faaliyetleri ihtiva etmesi açısından ilk eser olma özelliği taşımaktadır. Aktif olarak sendikacılık yapmakta olan kadın lider ve yöneticilerle NİTEL ARAŞTIRMA yöntemlerinden birisi olan ODAK GRUP araştırma tekniğinden yararlanarak çalıştay düzenlenmiştir. Sendikacılık işi ve mesleği hakkında ne düşündüklerinin Çalıştay düzeyinde inceleme konusu yapılmasının kayıt altına alınmış olması açısından da bu eser ilk olma özelliği taşımaktadır. Bu eserin ilk olma özelliğinin üçüncü kriteri, eserde, fiilen sendikacılık faaliyeti yürüten kadın sendikacılara dair ampirik bir çalışmanın yer almış olmasıdır. Bu eseri önemli kılan bir diğer husus, Hak İş Konfederasyonu'nun ulusal ve uluslararası düzeyde genelde kadına ve özellikle çalışan kadına bakış açısını özetleyen FITRATTA FARKLILIK-HAKLARDA EŞİTLİK sloganına eser vesilesiyle açıklık kazandırılmasıdır.

Kadın ya da eril-dişil konusundaki bilgi kirliliği ve dezenformasyon, kimi zaman, değerleri ters yüz edecek; akı kara, karayı ak gösterecek kadar tehlikeli bir hal almaktadır. Nitekim bir süre önce, ülkemizin teröre karşı güvenliğini temin etmek amacıyla çabalayan askeri güçlerimize hakaret anlamına gelecek yakıştırmalarda bulunan bir sivil toplum örgüt yetkilisi adına ödül alınmasına itiraz eden bir sanatçı, hatırlanacağı üzere, “eril dil” kullanmakla suçlanmıştı. Bu o kadar vahim bir suçlamadır ki, suçlamayla zımnen; on binlerce masum insana kıyan terör örgütlerinin yaptıkları masumiyet, meşruiyet ve haklılık; onunla mücadele eden güvenlik güçlerimizin mücadelesi hoyratlıkla ve vahşilikle damgalanmaya çalışılmıştır. Daha beteri, bu terör seviciliğe itiraz etmeye kalkanlar, “eril dil” kullanmakla suçlanmış ve akıl almaz bir aşağılamaya maruz bırakılmıştır. Kamuoyunun bu tür “algı organizasyonlarına” direnç kazanmasına vesile olması niyetiyle, “ERİL-DİŞİL” meselesinin sorunsallaştırılması da ayrıca, bu derleme esere yenilik kazandırmaktadır.

Bilindiği gibi Sanayi Devrimi, emeği ile geçimini sağlamaya çalışan insanlara, makinanın dişlisi kadar değer verilmesiyle nam salmıştır. Emek sömürsünün insanlık tarihindeki en vahim örneklerine sahne olan Sanayi Devrimi, kadınların erkeklerden

çok daha ağır istismarlara maruz kalmasına neden olmuştur. Kaynaklar, hamile kadınların 20 saati bulan çalışma saatlerine mahkûm edildiğini kaydetmektedir. Küçük kız çocukları dokuma tezgahlarında, kölelik dönemlerinden çok daha kötü şartlarda istihdam edilmiştir. Kadınlar, erkeklerden daha düşük ücretle istihdam edildiği için cazip işgücü sayılmıştır ve o günden bugüne, çalışma hayatındaki kadınların sorunları kuşkusuz ki, erkeklerden daha fazla ihtimam gösterilmeyi gerektirmiştir.

Sanayi devrimi ayrıca, işgücü olarak kadınların, erkek işgücüsüyle rekabetine yol açmış ve pek çok işyerlerinde kadınları erkeklerle yarışmaya zorlamıştır. Bu yarış ve rekabet, bir taraftan erkeğin kaba kuvvetine kadınların daha fazla maruz kalmasına neden olmuştur. Diğer taraftan da bu yarış ve rekabet; kadın olarak değil, çalışan kadınların işyerindeki herhangi bir mekanik aygıt, tornavida - pense gibi algılanmasını alışkanlığa dönüştürmüştür. Elektronik mekanizasyon sayesinde işyerlerinde kol gücüne ihtiyaç azaldıkça, kadın istihdamı erkek istihdamından çok daha cazip hale gelmeye başlamış, elektronik bir cihaza bezer bir biçimde cansız varlık gibi konumlandırılan kadın çalışanlar, insani değerlerinden arındırılmış ve değersizleştirilmiştir. Kadının değersizleştirilmesi hem işyerlerinde hem sokakta ve hem de yakın çevresi tarafından ev ve aile hayatında kadınların daha fazla haksızlıklara maruz kalmasına neden olmuştur.

Bu ve benzeri gerekçelerden dolaydır ki kadının sendikal hayatta aktif roller üstlenmesi ve lider sendikacılık mesleğini benimsemesi günümüzde elzem hale gelmiştir.

Kadınların sendikal hayata intibak etmesi ve kadın sendikacı sayısının artması günümüzde ihtiyaçtan öte bir zorunluluktur. HAK-İŞ' in bu açığı kapatmak için seferberlik ilan etmesinin önemi bu bağlamda kendini daha bariz hale getirmektedir. Dolayısıyla, yönetici ve lider kadın sendikacıların yetişmesine yönelik olarak, kadınların görüşlerinin bu eserde dile getirilmiş olması, Çalışan Kadın ve Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık isimli bu eserin önemini daha net olarak ortaya koymaktadır.

Akademik metinlerin yer aldığı eserin birinci bölümünün ilk makalesi Prof. Dr. Cengiz Anık tarafından kaleme alınan "Erillik Dişillik Meselesinin Kuramsal Zemini" ismini taşımaktadır. Bu makalede yazar, iki farklı bakış açısının bulunduğunu vurgulamak amacıyla eril dişil dikotomisini sorunsal haline getirdiğini belirtmekte ve eril dişil ikileminin tebarüz ettiği anlayışların hem iki farklı kültürel form olduğunu hem de iki ayrı coğrafyada varlığını sürdürdüğünü iddia etmektedir. Yazar, eril dişil ayrımının karşıtlık içerdiğine dair kültürel form ve bakış açılarının hakim olduğu coğrafyayı "BATI"; erillik ve dişiliğin birbirinden ayrıştırılmaz bir bütünün iki parçası olduğu anlayışının hakim olduğu toplumsal kültüre mensup insanların yaşadığı coğrafyayı "DOĞU" kavramı ile tavsif etmektedir. Bu tarif ve tasnifine dair iddiasını; (i)eril - dişil karşıtlığı veya bütünlüğü öngören mitolojik metinlerle, (ii) eril dişil karşıtlığının Batılıların bakış açısı olduğuna dair kaynaklardan örnekler sunarak ve (iii)babacıl yönetimlerin neden olduğu marazların anaclı yönetim teknikleriyle giderilmeye çalışıldığının dökümünü yaparak kanıtlamaya çalışmaktadır.

Prof. Dr. Gonca Bayraktar Durgun' un kaleme aldığı "Kadın İşgücü ve Çalışma Hayatı: Küresel Durum" isimli makalede, 25-54 yaş arası bekâr veya hiç evlenmemiş kadınların işgücündeki oranlarının yaklaşık yüzde 66, boşanmış kadınlarda ise yüzde 73 olma-

sına karşılık, evli kadınların yüzde 52'sinin işgücünde aktif olarak görüldüğüne dikkat çekilmektedir. Yani işgücü olarak istihdama katılmak ve sendikal işlevler üstlenmek ile evlilik değişkenleri arasında aksine ve olumsuz bir ilişki gözlemlenmektedir. Bu olumsuz ilişki doğal olarak, sendikacılık iş ve mesleğinde kadınların daha fazla yer almasını engellemekte, yönetici ve lider sendikacı kadın yetişmesine mani olmaktadır. Yazara göre, kadının evlilik gerekçesiyle, eve bağlanmasının beklenmesi ve bu beklentinin işlerliği, kadının çalışma hayatına katkıları açısından da olumsuz neticelere vesile olmaktadır. Zira kadın odaklı yaklaşım, sadece çalışma barışı ve refah artışına değil, aynı zamanda gelecek nesiller için eşitlikçi ve adaletli bir toplumsal yapının gelişimine katkı sunmaya vesile olmaktadır. Sözü edilen beklenti nedeniyle bu fırsat kaçırılmaktadır. HAK-İŞ ve bağlı sendikaların temel ilkeleri olarak gördükleri "insana yakışır iş" anlayışını, bu görüşüne istinaden yazar önemsendiğini vurgulamaktadır. Üyeleri için eşit fırsatlar sunan bir işveren ve herkes için eşit fırsatların savunucusu olan HAK-İŞ' in girişim ve çabaları; Durgun' a göre, sürdürülebilir nitelikli kalkınmanın öncü aktörü pozisyonunun geliştirilmesine katkılar sağlayacağı için önemli ve takdire şayandır.

"Türkiye'deki Kadın İstihdamı: Fırsatlar Zorluklar ve İhtiyaçlar" isimli, Dr. Nergis Dama tarafından yazılmış olan makalede, kadınların işgücü profilinde sektör, eğitim ve toplumsal rol paylaşımının önemi üzerinde durulmuştur. Kadın istihdam oranını arttıracak öneriler için öncelikle ihtiyaçların ve beklentilerin belirlenmesi gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre, eğitimden erken ayrılan ve istihdam edilmeyen kadınların çalışma isteği azalmakta, istekli olan kadınların ise çalışma hayatında kalma süresi erkeklere kıyasla oldukça düşük düzeyde kalmaktadır.

Tek başına yeterli olmamakla birlikte, diploma sahibi olmak kadının kendine güvenini takviye etmektedir. Nitekim, eğitim düzeyi, kadınların işgücü piyasasına girişini kolaylaştırmaktadır. Kadınların kayıt dışı istihdam oranının oldukça yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu da kadın istihdam oranının artması için kayıtlılık, sendikalı olma ve çalışma hakları açısından kadınların bilgili ve farkındalık düzeyinin yüksek olmasını gerektirmektedir. Sendikalara ve sendikacı kadınlara bu bağlamda hususen daha fazla sorumluluk düşmektedir.

Dr. Neşe Yıldız'ın makalesinin ismi, "Uluslararası Sendikal kuruluşların Kadın sorunlarına Bakışı ve Kadın Sendikacılara Sağladığı Rol" dür. Yıldız çalışmasında, uluslararası sendikal kuruluşların kadın sorunlarına bakışını ve kadın sendikacılara yüklenen rolleri incelemektedir. Bu kapsamda, HAK-İŞ Konfederasyonu'nun uluslararası düzeyde üye olduğu ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) ve ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)'un konuya ilişkin yaklaşımları ele alınmaktadır. Buna göre uluslararası kuruluşların, yönetim kademelerinde kadınların temsil edilmesine önem verildiği ve kongre kararlarıyla bu hedeflerin gerçekleştirilmeye çalışıldığı tespit edilmektedir.

Uluslararası kuruluşlar tarafından çeşitli kampanyalar düzenlenmektedir ve kadınların daha bilinçli mücadele etmelerine dair öneriler sunulmaktadır. Kadınların istihdam oranlarının erkeklere göre daha düşük olması, daha düşük ücret alması, daha düşük düzeyde sosyal korumaya sahip olması, kadınların dünyadaki yoksulların ve çalışan yoksulların büyük bir kesimini oluşturması, işsizliğe daha fazla maruz kalması, geçici ve gündelik işlerde çalışması, işyerinde şiddet veya cinsel istismara maruz kalması ve

anneliğin korunmasındaki yetersizlikler gerekçeleriyle kadınların sendikal kuruluşlarda daha fazla temsil edilmesine yönelik pozitif ayrımcılık önerileri geliştirilmektedir. Anneliğin korunması, aile sorumluluğu olan çalışanların korunması, eşit ücret sağlanması ve ayrımcılıkla mücadele edilmesine yönelik ILO sözleşmelerinin onaylanması ve uygulanmasını sağlama hedefi de bu bağlamda önem kazanmaktadır.

Ayrıca, ev işçilerinin çoğunluğunun kadınlardan (%82) oluşmasına dikkat çekilmekte ve düzensiz göçün bu istimaralara imkan sağladığına değinilmektedir. Göçmenler veya çocuklar ev işçiliğinde yaygın olarak istihdam edilmektedir. ITUC, ev işçilerinin temizlik yapmak, yemek yapmak, çamaşır yıkamak, çocuklara ve yaşlılara bakım sağlamak gibi geçici işlerde çalıştıklarına vurgu yapmakta ve ev işçilerinin çalışmalarının küçümsendiğine değinmektedir. Ev hizmetleri gören çalışanların düşük ücret aldıklarına, istihdamda görünmez olduklarına, tanınmadıklarına ve saygı görmediklerine dikkatleri çeken uluslararası kuruluşların bu çabalarının önemi Makalede vurgulanmakta ve girişimlerinin hayata geçirilmesi önerilmektedir.

Önerilerden oluşan “Dijitalleşme ve Sendikaların Geleceği” isimli Prof. Dr. Ali Yazıcı'nın makalesinde, dijital dönüşümün beraberinde getirdiği yeni çalışma düzeni, yeni meslekler, kaybolmaya yüz tutan yeni meslekler, uzaktan çalışmanın getirdiği yasal sorunların işin geleceğini şekillendireceği ve buna paralel olarak, sendikaların da bu dönüşüme ayak uydurmaları gerektiği anlatılmaktadır. Makalede öneriler çerçevesinde sendikal kuruluşların yeniden yapılanmaları gerektiğine değinilmektedir. Bu bağlamda sendikaların yürüttükleri çalışmalar ve uğraşların desteklenmesi öngörülmektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi ile ilgili ayrıntılı bilgi kaleme alan Komite Başkanı Fatma Zengin, HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komite Başkanlığını ve Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık Çalıştayı ayrıntılı biçimde anlatmaktadır. Zengin; Kadın Komitesinin kuruluşu, ilkeleri ve teşkilatlanmasını, komitenin faaliyetlerini, Uluslararası platformdaki temsiliyet kapasitesini, bilimsel çalışma ve araştırmalarını, sendikal faaliyetlere katkılarını, hedef ve eylem planlarını anlatmaktadır. Çok önemli bir faaliyet olan Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık Çalıştayı hususene odaklanan Zengin, çalıştayın hazırlık çalışmaları ve planlanması, programlanması ve uygulanmasını anlatmakta ve sendikal kuruluşların yararlanması için örnek bir faaliyet olarak ayrıntılara yer vermektedir.

Tensiplerinize sunulan bu kitabın son bölümünde, “Sendikacı Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık Araştırması (Ampirik Bir Çalışma)” isimli çalışma sunulmaktadır. Çalışmayı gerçekleştiren bilim insanları Doç. Dr. Ahmet Sarıtaş ile Dr. Kürşat Tutar tarafından kaleme alınan araştırma raporu, bu kitabın üçüncü bölümünü oluşturmaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu 11. Uluslararası Kadın Emeği Buluşmasında bir araya gelen kadın sendikacıların katılımı ile gerçekleştirilen araştırma ile elde edilen bulgular itibarıyla ilk olma özelliği arz etmektedir. Araştırmada kullanılan ölçüm araçları kapsamında katılımcıların Konfederasyon ve üye oldukları sendikalar ile ilgili kanaatleri gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılanların; sendikal faaliyetlere, sendika – sosyal – iş – aile yaşamı arasındaki ilişkilere dair tutumları anlaşılmasına çalışılmıştır. Elde edilen veriler üzerinde değerlendirme ve analizler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçla-

ra göre, kadın sendikacıların örgütleri hakkında olumlu ve uyumlu kanaatlere sahip oldukları gözlemlenmiştir. Sendikal faaliyetler, katılımcılar tarafından olumlu değerlendirilmekte ve sürekliliğinin sağlanması beklenmektedir. Anket sorularına verilen yanıtlar ile açık uçlu sorular birlikte incelendiğinde HAK-İŞ'in işçi, üye ve çalışan kadın haklarını koruyan bir kuruluş olarak katılımcıların büyük bir çoğunluğunun zihninde yer ettiği görülmektedir. Bu sebeple HAK-İŞ Konfederasyonu'na katılımcılar tarafından güven duyulurken, HAK-İŞ aynı zamanda işçi dostu, emeğe saygı gösteren bir kuruluş olarak değerlendirilmektedir.

Prof. Dr. Cengiz Anık

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM 1: DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN KADIN

A. ERİLLİK DİŞİLLİK MESELESİNİN KURAMSAL ZEMİNİ /

Prof. Dr. Cengiz Anık..... 13

GİRİŞ..... 14

1. Mitolojik Metinlerdeki Eril Dişil Karşıtlığı ve Eril Dişil Bütünlüğü 15
 - 1.1. Mitolojik Metinlerin Akademik Değeri 17
 - 1.2. Eril Dişil Karşıtlığını Konu Alan Mitolojik Metinler 19
 - 1.3. Eril ve Dişil Bütünlüğünü Konu Alan Mitolojik Metinler..... 22
2. Batı Bakış Açısı ve Kültürel Formundaki Eril Dişil Karşıtlığı..... 25
3. Babacıl Yönetim Anlayışından Anaclı Yönetim Anlayışına İnkılap 34
- SONUÇ..... 38

B. KADIN İŞGÜCÜ ve ÇALIŞMA HAYATI:

KÜRESEL DURUM / Prof. Dr. Gonca Bayraktar Durgun 47

C. TÜRKİYE'DEKİ KADIN İSTİHDAMI: FIRSATLAR ZORLUKLAR ve İHTİYAÇLAR / Dr. Öğretim Üyesi Nergis Dama..... 57

- GİRİŞ 58
1. Türkiye'nin Kadın İşgücü Profili 59
 2. Kadın İstihdamında İhtiyaçlar ve Beklentiler 64
- Genel Değerlendirme 67

D. ULUSLARARASI SENDİKAL KURULUŞLARIN KADIN SORUNLARINA BAKIŞI ve KADIN SENDİKACILARA SAĞLADIĞI ROL /

- Dr. Öğretim Üyesi Neşe Yıldız 69
- ÖZET 70
- GİRİŞ 70
- KADIN ve AİLE ÇALIŞMALARININ ÖNEMİ..... 71
- I. ITUC ve KADIN KONUSU..... 72
 1. ITUC'UN KURUMSAL YAPISINDA KADIN..... 73
 - A. ITUC KADIN KOMİTESİ 73
 - B. ITUC ZORUNLU ORGANLARINDA KADINLARIN TEMSİLİ 75
 2. ITUC KONGRE KARARLARINDA KADIN KONUSU 76
 3. ITUC KADIN KONFERANSLARI 78
 4. ITUC'UN KADIN ODAKLI KAMPANYALARI 80

II. ETUC ve KADIN KONUSU	83
1. ETUC KADIN KOMİTESİ.....	83
2. ETUC ORGANLARINDA KADINLARIN TEMSİLİ.....	84
3. ETUC VE CİNSİYET EŞİTLİĞİ	84
4. ETUC KADIN ÇALIŞANLAR MANİFESTOSU	85
III. HAK-İŞ KONFEDERASYONU'NUN ULUSLARARASI KURULUŞLARDAKİ KADIN TEMSİLİ.....	87
SONUÇ.....	87

E. DİJİTALLEŞME ve SENDİKALARIN GELECEĞİ / Prof. Dr. Ali Yazıcı..... 91

BÖLÜM 2: HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTE BAŞKANLIĞI ve KADIN BAKIŞ AÇISIYLA SENDİKACILIK ÇALIŞTAYI / Fatma Zengin.....	97
GİRİŞ	98
1. HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ'NİN KURULUŞU, İLKELERİ, FAALİYET ALANLARI ve TEŞKİLATLANMASI.....	98
2. HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN STRATEJİ BELGESİ.....	101
3. HAK-İŞ KONFEDERASYONU AİLE ve KADIN POLİTİKALARI.....	105
4. HAK-İŞ KONFEDERASYONUNUN "KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI, KOOPERATİFÇİLİĞİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ ve DESTEKLENMESİ KAPSAMINDA MEVCUT SORUNLARIN TESPİTİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	107
4.1. Mevcut Sorunların Tespiti ve HAK-İŞ'in Talepleri	107
4.2. Çözüm Önerileri	122
5. HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ FAALİYETLERİ	129
5.1. HAK-İŞ Kadın Komitesi Toplantıları.....	129
5.2. 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddet Mücadele Günü Etkinlikleri.....	130
5.3. HAK-İŞ Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Çalışması	130
5.4. HAK-İŞ Uluslararası Kadın Emeği Buluşması.....	130
5.5. Uluslararası Temsiliyet.....	133
5.6. HAK-İŞ "Çalışma Yaşamında ve Sendikal Hayatta Kadın" Konulu İl Eğitimleri	133
5.7. HAK-İŞ Konfederasyonu'nun Kadın Odaklı Projeleri.....	134
5.8. HAK-İŞ'in Farklı Kurumlarla Ortak Çalışmaları	135
6. KOMİTENİN BİLİMSEL ÇALIŞMALARİ ve BİLİMSEL ARAŞTIRMALARİ.....	136
7. HAK-İŞ KONFEDERASYONUNUN İŞBİRLİKLERİ ve PROTOKOLLERİ	137
8. HAK-İŞ'E BAĞLI SENDİKALARIN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ARACILIĞI İLE KADIN ve AİLE ODAKLI KAZANIMLARI	139
9. HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ'NİN HEDEFLERİ ve EYLEM PLANLAMASI.....	146

10. KADIN BAKIŞ AÇISIYLA SENDİKACILIK ÇALIŞTAYININ HAZIRLIK ÇALIŞMALARI ve PLANLANMASI, PROGRAMLANMASI ve UYGULAMA HAZIRLIKLARI.....	147
10.1. Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık Çalıştayının Hazırlık Çalışmaları ve Planlanması, Programlanması ve Uygulama Hazırlıkları	149
10.2. Odak Grup Tekniğinin Tasarlanması, Uygulanması, Çıktıları ve Uzman Raporları.....	150
11. KADIN BAKIŞ AÇISIYLA SENDİKACILIK ÇALIŞTAYI SONUÇ BİLDİRGESİ.....	152

BÖLÜM 3: SENDİKACI KADIN BAKIŞ AÇISIYLA SENDİKACILIK ARAŞTIRMASI (AMPİRİK BİR ÇALIŞMA) /

Doç. Dr. Ahmet Sarıtaş / Dr. Öğretim Üyesi Kürşat Tutar	157
ÖZET	158
GİRİŞ	159
3.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	165
3.1.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları	165
3.1.2. Araştırmanın Metodolojisi.....	165
3.1.3. Analiz Teknikleri.....	166
3.2. ARAŞTIRMANIN TEMEL BULGULARI ve İSTATİSTİKLERİ	166
3.2.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri	166
3.2.2. Katılımcıların Sendikaları ve Üyelik Süreleri.....	168
3.2.3. Sendikada Alınan Görevler ve Görevlerde Bulunma Süresi	169
3.2.4. Güvenilirlik Analizi Sonuçları	172
3.2.5. Katılımcıların Cevaplarının Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular	175
3.3. SENDİKAL FAALİYETLERDE KADINLAR.....	182
3.3.1. Sendikal Çalışmalara Aile ve İşveren Desteği.....	182
3.3.2. Sendikaların Konfederasyon ve Kadın Komitesi Çalışmalarına Desteği	183
3.3. Katılımcıların Gözünden HAK-İŞ ve Kadın Komitesi Çalışmaları.....	185
3.4. Sendikal Beklentiler ve Eğitim Talepleri.....	187
3.4.1. Katılımcıların Sendikal Beklentileri	187
3.4.2. Gelecek Dönemlere İlişkin Eğitim Talepleri.....	188
3.5. Katılımcıların Konfederasyon ve Sendikalarına İlişkin Yorum ve Önerileri	190
SONUÇ	197

EKLER

EK-1 Açık Uçlu Sorulara Verilen Cevaplara Göre Oluşturulan Kelime Bulutları	202
---	-----

SONUÇ ve GENEL DEĞERLENDİRME	205
---	-----

BÖLÜM 1



A. ERİLLİK DİŞİLLİK
MESELESİNİN
KURAMSAL ZEMİNİ



PROF. DR. CENGİZ ANIK

GİRİŞ

Erillik dişilik meselesi hiç kuşkusuz ki insanlık tarihi kadar kadim bir dikotomidir (dichotomy). Dikotomidir çünkü eril dişil ayrımı, her kültürel form nezdinde paradoks ya da antinomi değildir. Evet ikiye ayırmadır ve bu ikiye ayırma; bir bütünün iki parçası anlamında anlaşılması ve iki farklı parçanın karşı karşıya gelmesi anlamında anlaşılması bağlarıyla, dünya üzerindeki iki farklı kültür formunun arasındaki farkı ortaya koyacak kadar karmaşık, kritik ve bir o kadar da önemlidir.

Tanımı kadar basit veya totolojik olmayan ve karmaşık bir matematik problemine dönüşen eril dişil dikotomisi Zeno'nun dikotomu paradoksu kadar kafa karıştırıcı bir içerik taşımaktadır.

Hikaye ilgilileri arasında pek meşhurdur. Zeno, mitolojinin meşhur avcı kahramanlarından "Atalanta'yı hayal edin" der, "evine gitmek istiyor". Yola çıktığında evine olan mesafenin önce yarısını yürümesi lazım. Geriye kalan yarısını yürüyebilmek için, yolun yarısını daha aşmalı, yarısını aştığında kalan yarının yarısını önce yürümek zorunda. Atalanta evine ne kadar yaklaşırsa yaklaşınsın her zaman yolun yarısını aştığında kalan yarısının da her seferinde yeniden yarısını daha aşmak zorunda kaldığı için, mikron kadar küçük ölçülerle de olsa, Atlanta'nın evi, ondan her zaman, yolun yarısı kadar uzak kalacaktır ve Atalanta evine hiçbir zaman ulaşamayacaktır.

Bugüne kadar matematikçilerin ve teorik fizikçilerinin çözemediği bu paradoks aslında, tahmin edilebileceği gibi; Arapça, Fransızca, Almanca gibi dillerde sözcüklerin neden eril ve dişil "artikül (article)" aldığını, kullanılan dildeki isimlerin, tasvirlerin, tanımların neden eril ve dişil ikileme tabii tutulduğunu ve bu dikotominin mantığının ne olduğunu açıklamak kadar içinden çıkılmaz bir meseledir. Zeno'nun paradoksu, matematik ve teorik fizik bağlamında, iki nokta arasında her zaman üçüncü bir noktanın bulunduğu iddiasına mesnet olmaktadır ki, bu durumda "iki nokta arasında tek bir doğru vardır" şeklindeki aksiyom çökmektedir. Daha beteri şu: Yani, Zeno paradokslarının aksiyomları çökertmesi; bugüne kadar doğruluğundan asla kuşku duyulamaması gereken beşeri bir doğru (correct) olmadığına mesnet teşkil etmesi açısından can sıkıcıdır. Matematik hesapları, teoremleri, aksiyomları hep yalan yanlış ise şayet; bu kadar hukuk normlarının, bilimsel yasaların, ahlaki kuralların, tabii olunması gereken ilkelerin doğruluğu kuşkulu ise; her birimizin sürekli yanlışılmakta olduğu uçurumuna yuvarlanmaktan kendimizi nasıl alıkoyacağız?

Konumuz bağlamındaki meselemiz şu: İki nokta arasında sonsuz sayıda mı, sınırlı sayıda mı doğru (valid veya truth olarak anlaşılmaz, correct anlamına gelir) olduğu

sorunsalını bugünkü matematik ve fizik bilgimiz nasıl ki çözmekte yetersiz ise, eril ve dişil dikotomisindeki ikilemeyi de ikna edici bir argümanla ortadan kaldırma imkanımız yok. Ama emin olun, her birimiz açısından bu dikotomi, yani eril ile dişil ikilik; ucu açık, son derece hoş bir anlama serüvenine bizi davet etmektedir. Çünkü hemen bütün mitolojik hikayelerdeki fantastik öğelerin cazibesi bu eril dişil dikotomisi sayesinde cazibe kazanmaktadır.

Eril dişil karşıtlığının, kadim birer kültürel form olarak gözlemlenebileceği ilk kaynaklar mitolojik metinlerdir. Eril dişil kavramları; (1)kadim kültürel formlar ve bu formülasyonla domine olan (2)bakış açılarını karakterize etmenin yanı sıra (3)toplumsal cinsiyet rollerinin belirlenmesinin de öncelikli kaynaklarıdır ki, başta mitolojik öyküler olmak üzere kadim metinler sayesinde eril dişil ayrımının kadim kökenlerine dair fikir edinebiliyoruz.

Bu makalede, iki farklı bakış açısının bulunduğunu vurgulamak **amacıyla** eril dişil dikotomisini **sorunsal** haline getirdik. **Hipotezimiz**, eril dişil ikileminin tebarüz ettiği anlayışların hem iki farklı kültürel form olduğunu hem de iki ayrı coğrafyada varlığını sürdürdüğünü iddia etmektedir. Yani, eril dişil dikotomisi **bağımsız**, kültürel form, bakış açısı ve coğrafi anlamdaki yerleşim yerleri ile toplumsal cinsiyet rolleri **bağımlı değişken** olarak tasarlanmaktadır.

Eril dişil ayrımının karşıtlık içerdiğine dair kültürel form ve bakış açılarının hakim olduğu coğrafyayı “BATI” kavramı ile tarif ve tavsif ediyoruz. Tıpkı, zıt kutuplar olan atom altı parçacıkların bir araya gelerek maddenin en küçük parçası atomu oluşturması gibi, erillik ve dişilğin birbirinden ayrıştırılmaz bir bütünün iki parçası olduğu anlayışının hakim olduğu toplumsal kültüre mensup insanların yaşadığı coğrafyayı da “DOĞU” kavramı ile tavsif ediyoruz. Bizim kavramlara yüklediğimiz anlamların rotası, Doğu ve Batı tabirlerinin alışılmış anlamlarından bir miktar değişiklik arz ediyor. Değiştirdiğimiz rotaları, her bir konu başlığı bağlamındaki “assumption”larla açıklığa kavuşturmayı deneyeceğiz. Birinci assumptionu; “eril - dişil karşıtlığı veya bütünlüğünün kökeni mitolojik metinlerdir”, ikincisini; “eril dişil karşıtlığı Batılıların bakış açısıdır” ve üçüncü assumptionu; “babacıl yönetimlerin neden olduğu marazlar anacıl yönetim teknikleriyle giderilir” yargıları oluşturmaktadır.

1. Mitolojik Metinlerdeki Eril Dişil Karşıtlığı ve Eril Dişil Bütünlüğü

Mitolojik metinlerin dökümünü yaptığımızda iki farklı yaklaşım tarzı tebarüz etmektedir. Birinci yaklaşım tarzında mitolojik metinler, erkeğin kadını tahakküm altına almasını vaaz etmektedir. **Erkeğin kadını tahakküm altında tutması, yönetmesi, denetim altına almasını vaaz eden** metinler aynı zamanda **eril olanın doğaya da hakim olmasını, doğal olayları kontrol ve denetim altında tutarak, doğal felaketlere karşı toplumu ve insanlığı korumasını telkin** etmektedir. İnsanları tehdit etmek ve onlara karşı silah olarak kullanmak niyetiyle yaratılan doğal afet ve felaketler, tanrıların insanları hizaya sokmak için cebir ve şiddet aracı olarak kullandıkları olaylardır. Eril olanın baştan çıkarılması için dişil güçlerin devreye so-

kulmasına benzer bir biçimde, insanlar, tanrılarına itaat etmediklerinde ve onları kızdırdıklarında tanrılar, doğal afet ve felaketlerle insanları cezalandırmaktadır. Nasıl ki şeytan, genç bir kız çocuğunun bedenini ele geçirerek, onu canavar bir varlığa dönüştürüyorsa, insanlara kızan tanrılar da doğal felaket ve afetleri insanlara musallat ederek baskı ve zulümlerini insanlara yöneltmektedir. Doğal afet ve felaketlerin nasıl ortaya çıktığı, yani tanrıların onu nasıl kullandıklarının sırrı çözülebilirse, tüm insanlığı doğal afet ve felaketlerden koruyup kollamak ve insan varlığını güvence altına almak mümkün olacaktır.

İkinci yaklaşım tarzında **eril güçler ile dişil güçler, tıpkı kadın ile erkeğin mükemmel birliktelikleri gibi mükemmel bir uyum ve harmoni oluşturmaktadır. İnsan ve doğa dışında bir güç arayışına gerek yoktur. Tanrı konumundaki Doğa, insanlarla organik bir bütünlük arz etmektedir.** Tanrılar da mevsimlere göre biçim değiştiren, var olup ve yok olan, ölen ve yeniden dirilen varlıklardır. Herhangi bir insanın ruh halindeki değişiklikler gibi doğal afet ve felaketler doğanın üzülmesi, sevinmesi, heyecan ya da hezeyan anındaki ruh hallerinden ibarettir. Erkek ile kadının birlikte bir bütünlük, ahenk, harmoni oluşturması gibi insanın da tanrısal varlık olan doğa ile organik bir bütünlük arz ettiğini bilmesi gerekir. Doğal felaket ve afetler, insanı tehdit eden tanrının cebir ve şiddet araçları değildir. Doğal olaylar, Tanrısal bir varlık olan doğanın zaman zaman celallendiğini, hüznlendiğini, sevindiğini, coştüğünü göstermektedir. Bunu anlamak ve doğa ile uyum, ahenk, içinde yaşayıp harmoniyi temin etmek gerekir.

Mitolojik metinler eril ve dişil ayrımı ile bu iki kadim kültürel formları vaaz etmektedir. Bugünkü kültürel formlarda, bakış açılarında, düşünme tarzlarında ve özellikle insan performansı ile aklının kullanılmasında bu kadim öğretilerin izleri bulunmaktadır.

Hemen bütün mitolojik metinlerde, dişil olan ile eril olanın fitri farklılıklarına vurgu yapılmaktadır. Bazı metinlerde, ana tanrıçanın elindeki iktidar ehliyeti ya mecburen ya cebren ya da rızaya dayalı olarak erkek bir tanrı (koca veya baba) tarafından ele geçirilir. Tanrıça bazen yaptığının despotik sonuçlarını önceden fark edemediği için nedamet içindedir, bazen rakibi ile savaşır ve kaybeder.

Bazı metinlerde ise baba tanrı ile ana tanrıça arasında bitmez tükenmez bir aşk, bağlılık ve sadakat vardır. Bazan bu iki doğal varlığın evlatları, kendi anne ve babalarına, yani doğaya zarar verir ve onları kırar, incitir. Kimi zaman da perde arkasındaki gerçek organizatör güç ana tanrıçadır. Oğul ya da kocayı bir biçimde yönetir.

Bu ayrımı mümkün kılan mitolojik metinlerin özel bir dökümünü yapmadan önce, mitolojik metinlerin neden dikkate alınması ve bilimsel birer kaynak olarak kullanılması gerektiğine dair akademik bir açıklama sunmak icap etmektedir.

1.1. Mitolojik Metinlerin Akademik Değeri

Mit (mythos); söz, deyiş, öykü (Çoruhlu,1999:12) anlamlarına gelen bir kavramdır. Mitolojiyi de bu sözlere - deyişlere ilişkin sistematik - mantıksal bilgi olarak (Çoruhlu,1999:15) tanımlayabiliriz. Türkçe’de mit karşılığında efsane kavramı kullanılmaktadır. Mitolojik metinlerin kutsal bir öykü (**Elida**, 2001: 15) anlattığı ve bir toplumun manevi değerlerini yansıttığı (**Rosenberg**, 2000:17) genel kabul görmektedir. Hatta din tarihçilerine göre “en eski vahiy” olduğu (**Elida**, 2001:11) iddia edilmektedir.

Kuşkusuz ki, mitolojik metinler manevi ya da kutsal telkin amacına yönelik işlevleri olan dini öykülemelerdir. Bununla birlikte günümüz araştırmacıları açısından bu metinler, dini öyküler olmaktan öte anlamlar içermekte ve bu yüzden, çok daha fazla ciddiye alınmakta ve onların “insan deneyiminin tartışma götürmez bir boyutu olduğu” (**Vernant**, 1996:224) düşünülmektedir. İlkel denilen topluluklarda, doğanın etkisiyle, insan zekasının parlak ürünleri olarak ortaya serilen din ile büyü “insanı ortak çıkar uğruna, kendi bencil çıkarlarını unutturmaya (alturizm) ve tabular sayesinde toplumsal disipline boyun eğdirmeye (toplumsal kontrol mekanizmaları ve toplumsal değerlerle toplumsallaştırma) zorlayan sosyal vakia”lardır:

“Güdüler hayvanlar için ne işlev görüyorsa, din de insanlar için aynı işlevi yerine getiriyor ve zor durumlarda ruhsal temsiller sağlayarak, zekanın yardımına koşuyor. Demek ki din, kimilerinin inandığı gibi, korkunun bir ürünü değil, tersine korkuya karşı bir güvence veriyor”(Pritchard, 1998: 136).

Aynı zamanda mitler ideolojik anlatımlardır ve ussal yasalar olarak sistematik bir şema (**Strauss**, 1983:107) özelliğine sahiptir. Bununla birlikte mitler, doğal çevreye, bitkilere, hayvanlara, atmosfere ilişkin oldukça engin bilgi kaynaklarıdır (**Strauss**, 1984:24-45). Bize anlamsız hatta saçma gelen mitsel içeriğin kendi içine gömülü derin anlamları bulunmaktadır.

“Ampirik açıdan bir balığın bir rüzgarla savaşa girmesi bütünüyle yanlış ve olanaksız olmasına karşın, mantıksal açıdan, yaşamdan ödünç alınan imgelerin neden kullanıma sokulduğu anlaşılabilir. Kavramsal düşüncenin rolünü oynamak mitsel düşüncenin özgünlüğüdür; iki değişkenli bir operatör diyebileceğim biçimde kullanılan hayvan, mantıksal açıdan, kendisi de çift değişkenli olan bir problemle ilişki içinde olabilir. Güney rüzgarı her gün eserse hayat insanlar için olanaksızlaşır. Fakat gün aşırı eserse –bir gün evet bir gün hayır v.b.- insanlığın gereksinimleri ile doğal dünyada hüküm süren koşullar arasında bir tür uzlaşma olanaklı olur.

Bu yüzden tırpana balığı gibi bir hayvan ile mitin çözmeye çalıştığı türden sorun arasında mantıksal açıdan bir ilgi vardır. Öykü bilimsel bakış açısından doğru değildir. Fakat sibernetik ve bilgisayarların bilimsel dünyada boy gösterdiği ve iki değişkenli işlemlerin anlaşılmasını sağladığı bu dönemde, mitin bu özelliğini anlayabiliriz. Çünkü mitsel düşünce aynı tür işlemleri somut nesnelere ve varlıklarla öteden beri yapıyordu. Dolayısıyla mitoloji ile bilim arasında gerçek bir ayırım yoktur. İki değişkenli işlem düşüncesiyle tanışmadan önce bütünüyle gözlerimizi kapattığımız bu sorunu, mitte neler olduğu sorununu anlama yeteneğini bize ancak bilimsel düşüncenin bugünkü konumu verebilir” (**Strauss**, 1986:34).

Kısacası mit, “aylak bir insanın kendi fantezilerini başıboş bırakarak düşlediği bir rapsodi”den çok “ağırlığının iyice duyulduğu, son derece önemli bir kültürel güçtür” (Malinowski, 1999: 99).

“Mit vahşi bir topluluk içinde var olduğu biçimiyle, yani ilkel biçimiyle yalnızca anlatılacak bir öykü değil, aynı zamanda bir gerçekliktir. Modern romanlarda anlatılan türden basit bir kurgu değil, yaşanan bir gerçekliktir, çünkü mitin altında yatan olayların uzak bir geçmişte ortaya çıktığına, dünyanın ve insanın yazgısı üzerinde etkisini sürdürdüğüne inanılır. ... Tıpkı bizim kutsal öykülerimiz gibi, ilkelerin mitleri de onların ayinlerinde, ahlaklarında yaşayagelir, inançlarına egemen olur, davranışlarını düzenler” (Malinowski, 1999: 102).

Mit’in “başlıca işlevi” de tam bu noktada belirginlik kazanmaktadır. “...bütün ritlerin ve bütün anlamlı insan etkinliklerinin (beslenme ya da evlilik olduğu kadar çalışma, eğitim, sanat ya da bilgelilik) örnek oluşturacak modellerini ortaya koymaktadır” (Eliade, 2001: 18). Yeryüzünün hangi bölgesinde yaşamış olursa olsun hemen her topluluğun bir miti bulunmakta ve bu mitler “insani ihtiyaçları, istekleri, umut ve korkularıyla insan doğasını, ‘insanlık durumunu yansıtmaktadırlar:

“Yaradılış söylenceleri(mitleri), köken sahibi olma duygusuna yanıt verir. Bereket söylenceleri önceden bir dünyada gereksinim duyulan ekonomik istikrar duygusunu tatmin eder. Kahramanlık söylenceleri insanlara davranış modelleri sağlar. Söylenceler her zaman önemini koruyan sorulara verilen kültürel yanıtları yansıtır. Ben kimim? Yaşamımı nasıl geçirmeliyim? Böylece söylenceler, insanları birleştiren ortak konulara ilişkin farklı yaşam biçimlerini yansıtır” (Rosenberg, 2000: 15).

Hemen bütün mitler doğa üstü bir varlık tarafından gerçekleştirilen insanüstü bir eylemi anlatmakla birlikte, bu miti dinleyenlere, sıra kendilerine geldiğinde bunu nasıl gerçekleştireceklerini (Eliade, 2001: 21) onlara öğretir. “Olağanüstü yeteneklerine rağmen hiçbir kahraman kusursuz değildir. Onların kahramanlık nitelikleri kadar insani zayıflıkları da aynı derecede öğretici özellikler taşır. Onların kusurları, herkesin benzer psikolojik ihtiyaç ve çelişkileri olduğundan, sıradan insanların kendilerini onlarla özdeşleştirmelerini sağlar” (Rosenberg, 2000: 20). Hatta Yunan ve Roma mitolojilerindeki kahramanlar, tanrı ya da tanrıçalar fazlasıyla insandır (Hamilton, 2000: 6). Mitler insanın gündelik hayatına ilişkin değilmiş gibi görünmelerine karşın orada anlatılan her şey “doğrudan doğruya” insanlarla ilgilidir. Sadece dünyanın, bitkilerin ve insanın kökenini anlatmaktan ibaret değildirler. İnsanın bugün içinde bulunduğu duruma gelmesine kadar olup biten bütün önemli olayları anlatırlar. İnsanların neden önemli olduğunu, cinsiyetlerinin var olma nedenini, neden toplumsal olmaları gerektiğini, en önemlisi de neden bazı kurallara tabi olmaları gerektiğini onlara açıklar (Eliade, 2001: 20-21). Bu açıklamalar “bilimsel bir merakı gidermeye yönelik açıklama”dan ibaret de değildir. Bu açıklamalar aynı zamanda

“...ilk gerçeği yeniden yaşatan bir anlatıdır. Ve derin bir dinsel gereksinimi, tinsel özelemleri, toplumsal türden baskı ve buyrukları, hatta birtakım pratik istekleri karşılar. İlkel uygarlıklarda, mitin vazgeçilmez bir işlevi vardır: İnanışları dile getirir, belirgin kılar ve düzene koyar; ahlak ilkelerini savunur ve onları zorla kabul ettirir; rite ilişkin törenlerin etkililiğini kesin olarak sağlamayı üstlenir ve insanın uyması için yarar

sağlayıcı kurallar sunar. Demek ki mit, insan uygarlığının temel bir ögesidir; boş bir olaylar dizisi değildir, tersine sürekli başvurulacak olan yaşayan bir gerçekliktir; soyut bir kuram ya da imgeler gösterisi değil ama, ilkel dinin ve pratik bilginin gerçek bir düzenlemesidir (Malinowski'den aktaran **Eliade**, 2001: 30).

Kahramanlarıyla, fantastik öğeleriyle ve konu dokularıyla, mitler psikanalitik temalar içermektedir (**Campbell**, 1992). Öte yandan mitolojik metinler; büyüsel - kutsal katkılarıyla ve esoterik bilgi kırıntılarıyla, bu sirlara vakıf olanlara psikolojik güç ve ayrıcalıklı konum kazandırmaktadır. Bir hayvanın, bir bitkinin vb. kökenini bilmek onlar üzerinde sihirli bir güç edinmek demektir; insan bu sayede onlara egemen olmayı başarmakta, çoğalmalarını ya da istenildiği kadar üretilebilmelerini sağlamakta (**Eliade**, 2001: 25) açıkçası, insanın çevresini denetim altına alabilmesinin gizem yüklü anahtarını ona sunmaktadır.

Sonuç olarak mitlerin yapısı ve işlevleri **Eliade** (2001:28) şöyle maddeleştirilmektedir:

1. Mit doğa üstü varlıkların eylemlerinin öyküleridir.
2. Bu öyküler gerçek ve kutsal kabul edilmektedirler.
3. Mit yaradılışla ilgilidir, bir şeyin yaşama nasıl geçtiğini, bir davranışın, bir kurumun, bir çalışma biçiminin nasıl yaratılmış olduğunu anlatmaktadır. Bu nedenle de mitler insana özgü her anlamlı eylemin örnek tiplerini oluşturmaktadırlar.
4. İnsan mit sayesinde nesnelere "köken"ini de bilmektedir. Nesnelere egemen olmayı ve onları istediği gibi yönlendirip kullanmayı bu sayede başarmaktadır. Soyut ve dışarıda kalan bilgiler değildir, bizzat deneyimlenen bilgilerdir.
5. Müntesipleri miti, yeniden anımsatılan ve yeniden gerçekleşme aşamasına getirilen olayların coşkusu ve kutsallığının tesirinde kalarak, her defasında yeniden yaşamaktadır.

1.2. Eril ve Dişil Karşıtlığını Konu Alan Mitolojik Metinler

Yunan, Helen, Latin kültürel formlarındaki eril ve dişil karşıtlığa esin teşkil eden ilk kadim öğretiye Babil ve Sümer mitolojik metinlerinde rastlanmaktadır. Ana erkilliğin, ata erkilliğe dönüşmesinin mecburiyet olduğu Babil ve Sümer yaradılış mitolojilerinde anlatılmaktadır. Erkek tanrı Marduk'un tanrıça Tiamat'ın yerini alması ve onun iktidarına son vermesine dair mitolojik metin ana erkilliğin ortadan kaldırılmasını ve ata erkilliğin hâkimiyetinin tesis edilmesini şöyle öykülemektedir:

İlk tanrılar ve tanrıcalar su ve sisten var olmuştur. Ea bütün tanrıların en akıllısı, en anlayışlısı ve en güçlüsüdür. En iyi sihir ve büyü yeteneğine Ea sahip olduğu için bütün tanrıları hakimiyeti altına almıştır. Doğal olayları kontrol etme, doğal afet ve felaketleri yönetme imkanı sunduğu için Sihir ve büyü, tüm tanrısal marifetlerden çok daha önemlidir. Tüm tanrı ve tanrıcaları büyülü bir halka içine alan Ea, en güçlü

tanrılar ailesi olan Apsu ile Tiamat ve Mummu'nun şerrinden onları korumuştur. Daha sonra Teamat ile evlenmiş ve birlikte en yetenekli tanrı Marduk'u dünyaya getirmişlerdir. Fakat Tiamat, intikam alma ihtirasına kapılmış, kocası ve oğlu Marduk'u yok etmek istemiştir. Yetişkin ve donanımlı Marduk hemen tüm tanrıların imdadına yetişmiş ve demiştir ki: "Endişelenmeyin, ben kalbinizin isteklerini yerine getirebilirim. Her şeyden önce, size karşı gelen bir erkek değil. Tiamat, tüm silahlarına rağmen bir kadın." Her tanrı ve tanrıçanın daha az veya daha fazla etkili bir silahı vardır ve bu silah sihir ve büyüdür. Amansız bir savaşın sonunda Marduk aynı zamanda annesi olan Tiamat'ı öldürür. Onu ikiye böler. Bir yarısı ile gökyüzünü diğer yarısı ile yeryüzünü kurar. Tiamat'ın tükürüğü ile bulutları, başı ile dağları yapar. Dicle ile Fırat'ı onun gözlerinden akıtır. Geceyi, gündüzü, mevsimleri, doğal olayları düzene sokar. Her bir işten bir tanrıyı sorumlu tutar ve evrene istikrar getirir. Tanrılara isyanın azmettiricisi olan Kingu'yu öldürerek onun kanından, tanrılara hizmet etmesi için ilk 'insan'ı yaratır. Kutsal kent Babil'i inşa eder, orada yarattığı insanlara çobanlık eder. İnsanlar ona kurbanlar verirler, dualar ederler, tanrılara hizmet ederler, Marduk'u sürekli överler, türbeler inşa ederler. Marduk'un sevgisini kazanmaya, gazabından sakınmaya çalışırlar. Fakat bütün bu lütüfkarlığına rağmen insanlar Marduk'a ihanet eder ve yeryüzünde bozgunluk çıkarmaya başlarlar. Marduk tufanlarla insanlığı yok eder ve her bir canlı türüne yeniden hayat verir ama canlılardan bir tür olan insanlar tanrılarına itaat etmez ve gene bozgunculuk çıkarırlar. Bunun üzerine bütün tanrılar, insanların çıkardığı bu itaatsizlik, isyan ve bozgunculuğa son vermesini Marduk'tan talep ederler ve gerekiyorsa insan varlığını tümüyle yok etmesini isterler. Babil tanrıları Marduk'a derler ki "inşa edeceğin tapınakta kim yetki sahibi olacak? Yarattığın yeryüzünde kim senin iktidarına sahip olacak? Babil'i sonsuza dek evimiz olacak şekilde oluştur. Birilerinin bizim günlük ihtiyaçlarımızı getirmesini sağla ve biz de daha önce yaptığımız işleri yapmaya devam edelim." Bunun üzerine Marduk, isyankar tanrılardan birinin kanını akıtır, kemikler yapar ve onlardan bir vahşi yaratıp, ona insan adını verir. Onun görevi "rahat içinde yaşamaları için tanrılara hizmet etmektir." İnsan varlığının tanrılara tekrar isyan etmesini tümüyle bertaraf etmek için Marduk, bir insan kadının rahmine kendi genlerini bırakır. Bu kutsal kaseden doğan çocuk insanların kralı olur ve yarı tanrı kural Hammurabi insanların tanrısal gen taşıyan kralları olarak yeryüzüne indirilmiş olur. Toplumun en müteakmil kişilerinden kendisine rahipler kadrosunu kurar ve yarı tanrı kral yönetimindeki ruhban sınıfın mensupları olan rahipler eliyle bütün insanlar yönetilir ve yeryüzüne huzur, refah, konfor gelir.

Bu mitolojik öyküye, kadim Ortadoğu tarihi ile ilgili önde gelen akademik eserlerin tespit ve analizlerini eklemeyebiliriz.

Dikkate alınması gereken en önemli veri, Babil krallarının yarı tanrı kral olmasıdır. Yönetici kademelerin kudretlerinin kaynağı tanrıdır. İlk yazılı kanunları bugüne miras bırakan Hammurabi Marduk'un oğludur ve ona emretme, talimatlar verme yetkisi babası tarafından verilmiştir. Yazı yazdırmak (dictate), anne karnında iken ona verilmektedir ve doğduğu andan itibaren, toplumsal hiyerarşinin en tepesindeki, yazı yazdıran (dictator) mertebesine konuşlanmak, ona tanrıların fitraten bah-

şettikleri bir haklıdır. Kral, Tanrısal miras ile kutsanmış olmayı, annesinin rahmine tanrısal tohumun bırakılması aracılığı ile edinmektedir (**Bordreuil** vd., 2015: 159). Konuşurma veya yazdırma hakkı tanrıya aittir. Bu ayrıcalık, tanrının yeryüzündeki somut varlığı olan krala, "tanrısal gen" halinde nakledilmektedir. Kral bu ayrıcalığını, genlerindeki tanrısal mirasa dayanarak kullanmaktadır. Yazı yazdıran anlamına gelen diktatör, kanun koyan, kural dayatan ve bunları yazılı metinler haline getirerek abideleştiren, tüm insanları bu yazılı metinlere (kanun ve kurallara) uymaya icbar eder. Yarı tanrı kral olan Hammurabi bir erkektir. Ona bu gücü veren tanrı Marduk, günümüzde **pederşahi** (farsça kökenli kavram **rahip hanlığı** anlamına gelmektedir) denilen mutlak iktidar gücünü oğluna, yani bir erkeğe bahşetmiştir. Annesi, yani kadın sadece kutsal bir kasenin taşıyıcısı olmaktan ibaret bir statüye sahip olduğu için, kutsal kasenin işlevi sona erdiğinde, kadının da önemi ortadan kalkmaktadır.

Bu kadim kültürel formülasyon hemen hiçbir değişiklik geçirmeden Grek, Helen ve Latin kültürüne tevarüs etmiştir. Skolastik Orta çağın karakteristiğini bilhassa teşkil eden bu öğreti, Descartes, Hegel ve Kant tarafından dünyevileştirilerek kurumlara hamledilmiş ve modern dünyaya hediye edilmiş, günümüze kadar bu miras aktarılmıştır. Babil, Bugün BATI kavramıyla tanımladığımız Grek, Helen, Latin ve en fazla da modern dünyanın kültürel atmosferini teşkil etmiş, modern insanın toplumsal yaşam standartlarını takdir ve tayin etmiştir.

Babil'de toprakların tamamı krala aittir. Üçte ikiyi bulan kira bedeli ile üretim yapılmaktadır. Ekonomi, ağırlıklı olarak tarımsal üretime dayanmaktadır ama ticaret ile zanaatkarlık da gelişmiştir. Hatta (bugünkü bankerliğe benzeyen) tefecilik çok yaygındır. Ticaret ve tefecilik büyük ölçüde rahiplerle, kralın memurlarının tekelindedir. Toplum, Amelu ile Muşkinu adı verilen iki farklı sosyal kesimden oluşmaktadır ve Muşkinu sıradan, Amelu seçkin insanların sıfatıdır. Elbette ki, seçkin insanların pek çok ayrıcalığı vardır (a.y. 70-72). "Ülkenin iç politikasında etkin bir araç olarak kullanılan dini inanışlar çerçevesinde Hammurabi'ye de dini bir misyon yüklenmiş ve söz konusu kral kendisini Tanrı Marduk'un vekili olarak deklare etmiştir" (**Pekşen**, 2017: 104). Tanrının genlerini taşıyan krala kayıtsız şartsız inanç duyulmasını sağlamak ve tanrıya en yakın kişiler olan rahiplerin emrine itaat, dini bir vecibe olarak telkin edilmiştir.

Bu kültürel form ve zihinleri inşa etmek için öngörölmüş öğreti (doctrine) Grek, Latin ve Helen mitolojik metinlerinde erkek ve kadın cinsiyet rollerini takdir eden yer yer takdis eden bir içerikle yeniden işlenmektedir.

Yunan mitolojisinin ilk tanrılarından Gaia, yaradılıştan sonra kendisinin var ettiği gökyüzü tanrısı Uranos'la evlenir. Onlardan pek çok tanrı ve tanrıça meydana gelir. Her biri doğanın bir parçasını yönetmektedir. Yağmur, verim, mevsim, yıldırım, deniz, dağ, rüzgar gibi yer üstü olaylarını ve atmosferi yöneten tanrı ve tanrıçaların yanı sıra tıp, av, kehanet, el sanatları, haberleşme, savaş, aşk, ölüm tanrıları -tanrıçalarıyla; depremleri, volkanları ve yer altı doğal olaylarını da idare eden tanrılar bulunmaktadır. Her doğal olay bir tanrı ya da tanrıçadan kaynaklanmaktadır. Diğer

tanrı ve tanrıçaların yanı sıra Gaia ile Uranus'un evliliğinden ucube yaratık Kyklop'lar doğar. Uranos onlardan hem tiksindir hem de çekinir ve zebanilik yapmaları için onları yeraltına fırlatır. Bunun üzerine Gaia, çocuklarının özlemine dayanamaz ve kocasından intikam almak için diğer çocuklarını babalarına karşı kıskırtır ve çakmaktaşıdan bir şeytan orağı yaparak, kocasını çocuklarına öldürtmek ister. Fakat bütün tanrı titanlar babalarından çok korkmaktadır. Babası gibi iktidar hırsı içinde olan sadece Kronos buna cesaret eder ve annesinin yanında yatarken babasını, elindeki orakla hadım edip, iktidarı devralır ama o da annesine ihanet eder. Bu kez de o iktidarı kaybetme korkusu içindedir. Karısının doğurduğu her çocuğu bir lokmada yutar. Kranos'un Karısı Rhea, ana tanrıça Gaia'dan yardım ister. O da çocuğunu Girit'te doğurmasını, kocasına da bir kaya sunmasını tavsiye eder ve böylece bebek Zeus, babasının şerrinden kurtulur. Karısı Rhea, Kronos'a zehirli şarap sunar ve yuttuğu çocuklarını kusmasını temin eder. Sonra oğlu Zeus'u kocasının karşısına çıkarır ve "kaderin karşısında Kronos" diye bağırır.

"Kader senin babanı alt ettiğin gibi bir oğlunun da seni alt edeceğini önceden gördü. Bu oğul, yani Zeus, şimdi karşında duruyor. Çocuklarımızı yutup, kardeşlerini zincirlenmiş halde Tartaros'ta tutarak ektiğin tohumların meyvelerini biçiyorsun. Şimdi Zeus'un senden daha akıllıca, daha iyi yönetip yönetmediğini göreceğiz. Mantiğin, yuttuğun şu kaya kadar kör, yüreğin onun kadar katı."

Zeus, Gaia'nın doğurduğu ucubelerle, zebanilerle ve devlerle iş birliği yaparak babasını yener ve titanların iktidarına son verir. Kendisi tanrılar tanrısı olarak tek başına hükümran olur.

Mitolojik metinde, duygularına teslim olan bir kadının baba ile oğlu arasında nifak çıkarmasını öykülenmektedir. Kadının iktidar hırsının sonuçları yıkıcı olmuştur. Ana erkil iktidarın ata erkilliğe dönüşmesinde bizzat kadının oynadığı role dikkat çekilmektedir. Hatta kadınsı duygusallık vurgulanarak iktidarın neden erkekte olmasının gerektiğinin de altı çizilmektedir. Elbette erkeğin iktidar hırsı ile gözünün perdelenmesi ve en yakınındaki karısının entrikalarına karşı savunmasız kalması da vurgulanmaktadır. Böylece "hain kadın" imgesi pekiştirilmiş olmaktadır.

1.3. Eril ve Dişil Bütünlüğü Konu Alan Mitolojik Metinler

Kuşkusuz kadın imgesi mitlerde her zaman; fettan, fesat, fetbaz, hain değildir. Çin mitlerinin hemen hepsinde, dişil karakter ile eril karakter, farklı içerikler taşısalar da biri diğerine göre ayrıcalıklıdır. Daha doğrusu biri olmazsa diğerinin yarısı hep noksan kalacaktır. Hatta kadın her zaman koruyucu, kollayıcıdır. Örneğin, yeryüzündeki insanların mutluluğunu, huzurunu kıskanan canavar Gong-gong gökyüzünü tutan dağlardan birine başını hızla vurur. Dağ yere yıkılır ve gökyüzüne yakın bir yerinde büyük bir delik açılır, yeryüzünün birçok yerinde yarıklar oluşur. Bazı yarıklardan alevler fışkırır, evleri ekinleri kül eder. Bazı yarıklardan yer altı suları fışkırır, evlerin, insanların mekanları denize dönüşür. Tanrıça Nugua, bu felaketleri önlemek, insan çocuklarını kurtarmak için hemen yardıma koşar. Külleri toplayarak yarıkları doldurur ve ateşi söndürür. Sazlardan set yapar ve nehirlerin kendi yataklarında akmasını

sağlar. Taşları eriterek alev püskürten delikleri kapatır. Bir kaplumbağanın ayaklarını gökyüzüne sütun yapar ve insanları felaketlerden kurtarır.

Doğu, yani; Çin, Hint ve diğer uzak doğu mitolojilerinde yaradılış, batı ve orta doğudakilerden farklı bir içeriğe sahiptir. Doğa canlı bir varlık olarak tasarımlanır ve doğanın kendisi bir tanrıdır. İnsanlar ya da tanrılar veya kahramanlar; doğa ve doğanın canavarları ile savaşıyor, onu alt etmesi gereken varlıklar değildir. Hint mitlerinde Vişnu, hem yaşamı var eden Brahma'dır hem yaşamın koruyucusu ve yok edicisidir. Böylece evren sürekli olarak doğan, gelişen, yaşlanan ve ölüp tekrar dirilen sonsuz bir döngü olarak anlatılmaktadır. Tek bir tanrı olan Vişnu yaratır, korur, yıkar ve yeniden yaratır. Vişnu doğa'dır. Canlı bir varlıktır ve doğanın tüm varlıkları birbirine yakındır. Sözelimi insan dostu birçok hayvan vardır. Bir diğer önemli ayrıntı, Batılı tanrılar insanlarla ilişki kurar ve onların nasıl davranacağını tayin eder. Doğulu tanrılar da insanlarla ilişki kurar ama onların davranışlarına müdahil olmaz.

Çin mitolojisinde meşhur Yin Yang tasarımı bulunmaktadır. Yin dişil, Yang eril ilkelerdir. Yin karanlık topraktır, edilgin ve sakindir. Yang aydınlık göktür, etkin ve saldırgandır. Çin mitlerinde başlangıçta bütün evren kaotik halde bir yumurtanın içindedir. Bu karanlık içinden Pangu doğmuş ve kaosa son vermiştir. Yumurtanın hafif kısmı (Yang) yükselerek göğü, ağır kısmı (Yin) çökerek toprağı oluşturmuştur. Toprakta oluşacak varlıkları ezmemesi için gökleri, kendisi ayaklarının üzerinde durabilinceye kadar uzaklara kadar itmiştir. Yorgun düşen Pangu uykusunda ölmüş ve başı doğudaki, ayakları batıdaki, sağ kolu kuzeydeki, sol kolu güneydeki dağları oluşturmuştur. Böylece sütun gibi göğü havada tutmaktadır. Saçları, kaşları gezegen ve yıldızları, sol gözü güneşi, sağ gözü ayı, eti yeryüzündeki toprağı, kanı okyanus ve ırmakları, kemikleri kayaları, mineralleri, kıymetli taşları meydana getirmiştir. Nefesinden bulutlar ve rüzgar; sesinden yıldırım ve fırtınalar; terinden yağmur ve çiğ; bedenindeki tüylerden ağaçlar ve diğer bitkiler meydana gelmiştir. Derisindeki asalaklardan da hayvan ve balıklar teşekkül etmiştir. Ana tanrıça Nügua, bütün bu yaratıklardan sıkılınca ıslak çamurdan kendine benzeyen varlıklar yapmış ama kendi ejderha kuyruğı yerine bu varlıklara iki ayak takmış ve onlara yaşam nefesini üflemiştir. Bazılarını Yang, bazılarını da ying öğelerle doldurmuştur.

Japon mitolojisi de doğayı ve doğal olaylarla, varlıklara ilişkin bilgiler sunarken benzer temalar içermektedir. Yumurtayla gök ve yer miti aynıdır. Ama ilk tanrı, suda yüzen kara parçalarının birisindeki çamurdan yeni çıkmış bir kamış sürgününe benzer bir cisimden oluşmuştur. Onu başka tanrılar izlemiş, bir ada ülkesi olan Japonya'yı da İzanagi ve İzanami isimli tanrılar, mızrak ucuna taktıkları kara parçası olarak kurmuşlar, orada bir saray inşa ederek evlenmişler ve orada yaşamaya başlamışlardır. Evreni yöneten tanrılar onların çocuklarıdır.

Doğadaki mevsimsel döngüyü, doğal varlık ve yokluğu anlatan Hitit mitolojisinde de tanrı Telepinu, sinirlenince kaybolur ve kışa, kıtlığa, yokluğa, karanlığa neden olur. İnsanlar ayinlerle, ibadetlerle onu çağırarak bereketi ve baharı geri getirirler.

Bir Yeni Zelanda mitinde, hiçbir şeyin olmadığı başlangıçta, hiçbir şeyden bir şey olarak düşüncenin üreyip, düşüncenin bilince dönüşerek yaratma isteğine dönüş-

mesi anlatılmaktadır. Bu var olma isteğinden gece ve karanlık, ondan da gökyüzü biçiminde Baba Rangi doğar. O da ayı ve güneşi yaratır, gece ve gündüz böyle oluşur. Baba Rangi toprak olan Anne Papa'nın üzerine kapanır ve onlardan da pek çok çocuk dünyaya gelir. İki eş hiç ayrılmadığı için çocukları karanlıkta kalır ve onları öldürmek isteyen şiddet ve savaş tanrısı evlatları Tu'ya, ağaçların, kuşların böceklerin tanrısı Tane, anne ve babasını birbirinden ayırabileceğini söyler. Onları birbirine bağlayan dokuları zorlar, koparır ve onları ayırır. Fakat Tavhiri adındaki kardeşi buna karşı çıkar ve aralarında kavga başlar. Babasından yana olan ve atmosferin tanrısı olan Tavhiri rüzgar ve fırtınalarla, sağanak yağmurlarla toprak anaya zarar vermek ister. Böylece Bütün doğa olayları kardeş tanrıların kavgası biçiminde devam eder. Tane, Baba Rangi ile Anne Papa'nın dokularını kestiğinde akan kanla kızıl çamurdan bir kadın yapar, onun burun deliğine yaşam soluğu üfleyerek insanı yaratır, sonra da bu toprak kıza aşık olur, ondan çocukları doğar.

Eskimo ve Kuzey Amerika mitlerinde kadın duygusal, kolay aldanan ve saf bir varlık olarak tavsif edilerek ona bir konum tayin edilir. Doğu mitlerinde kadın, erkeği kadar statülü ve güven veren bir konuma sahip olmakla birlikte, erkeğini tamamlayan bir parça olma vasfı öne çıkarılmakta, sosyal hayatta buna uygun bir konum öngörülmektedir. Brezilya mitlerinin birinde kadına çok daha farklı bir konum tahsis edilmektedir. Paraparava nehir kenarında avlanırken Varku adında bir balık yakalar. Balık bir kadına dönüşür ve Paraparava'nın ilkel, kötü yaşam biçimini değiştirir. Ona; daha medeni yaşamayı, daha güzel yiyecekler yemeyi, daha rahat evler yapıp orada barınmayı öğretir. (Mitolojik öykülerin ayrıntıları için BKZ: **Challaye** :1997, **Sinanoğlu** :1999, **Hamilton** :2000, **Carol**:1998, **Krickeberg** :2000, **Rosenberg**: 2000 **Kramer** 1999 **Marriot**: 1998, Çoruhlu 1999, **Yu Cen**: 2000).

Sonuç olarak görülmektedir ki, mitolojik metinler insanlık tarihinin en eski kurucu metinleri olması hasebiyle önem arz etmektedir. Ortak anlamlar etrafında insanları bir araya getirerek, topluluk ya da toplumların kuruluşunu gerçekleştirmektedir. Hangi konuda ne düşünüleceği ve hangi kavrama nasıl bir anlam yükleneyeceği konularında toplum mensuplarının zihinlerini inşa ederek toplumu hem var etmekte hem de başta bireyler olmak üzere toplum veya topluluk mensuplarını ideolojik formatlama yoluyla sadakat yaratarak toplumun varlığını korumaktadır. İdeolojik formatlama kültürel formlar olarak nesiller boyu tevarüs etmekte ve toplum varlığını korumaktadır.

Eril ve dişil kavramları açısından da aynı durum söz konusudur. Eril ve dişil kavramlarının anlamlandırılması yoluyla ideolojik formatlama gerçekleştirilmektedir. Bu iki kavram bağlamında anlaşılmaktadır ki, mitolojik metinler, erillik ve dişillik meselesi ile ilgili olarak iki farklı makro bakış açısı sunmaktadır ki coğrafi olarak bu ayrımı, alışılmış iki kavramla, **doğu** ve **batı** olarak tanımlamak mümkündür. Nitekim, Genevieve Lloyd tarafından kaleme alınan ve 1970'lerin sonunda yayınlanan **The Man of Reason. Male and Female in Western Philosophy** (1979) isimli eser, Batı felsefesindeki eril dişil karşıtlığına vurgu yapan en meşhur kitapların başında gelmektedir. **Eril Akıl** tabiri ile tercüme edilebilecek bu eser, mitolojik metinlerle, Skolastik orta çağa egemen olan katolik ahlak anlayışında olduğu gibi, Modern

Batı Felsefesindeki eril tahakküme dikkatleri odaklamakta, diğiliğın dışlandığı ve kadın varlığının önemsizleştirildiğini çözümlenmeye çalışmaktadır.

2. Batı Bakış Açısı ve Kültürel Formundaki Eril Dişil Karşıtlığı

Batı düşüncesinin eril karakterindeki baskınlığı Türkçe kaynaktan beslenen okur, 1980'lerin sonunda yayınlanan Capra'nın **Batı Düşüncesinde Dönüm Noktası** isimli kitabından okudu. Kitap esasında Roma Kulübü raporları olarak bilinen çalışmaların arasında yer alıyordu. Tüketim furçasının gezegende kıyamete neden olacağı 20 yüzyılın ortalarından itibaren fark edildi. Meadows ve arkadaşlarının *The Limits to Growth* isimli raporu çok büyük bir infial yarattı. Nicel veriler ve son derece ikna edici argümanlarla Rapor'da, kıyamet tarihi verildi. (1) Nüfustaki geometrik büyüme; (2) sınırsız, sorumsuz, şuarsuz endüstriyel üretim; (3) yiyecek maddelerindeki kıtlık ve israf; (4) çevre kirliliğı ve ekolojik dejenerasyon (5) hammadde israfı ile milyonlarca yılda yenilenebilecek yeraltı zenginliklerinin talan edilmesinden oluşan beş bağımsız değişken analiz edilerek, buna bağımlı olarak ortaya çıkacak felaketler gözler önüne serildi. Çözüm olarak sürdürülebilirlik kavramı önerildi. Ekonomik alandaki sürdürülebilirliğin yegane koşulu tüketimin kısılması ve üretimin kesinlikle sınırlandırılmasıydı (Anık, 2022: 78).

Capra, gezegenin kıyamete sürüklenmesinin biricik sorumlusunun, Batı düşüncesindeki ata erkil karakter olduğunu eserinin ilk satırlarından itibaren vurguladı. Batılı Pederşahi bakış açısı, sapık bir erkeğın masum bir kadına tecavüz etmesi gibi doğayı iğfal ediyordu.

“Doğaya ve kadına hükmedici rasyonel zihnin üstün rolüne iman tarzındaki insan görüğü, ilahi yasalarını dünyaya zorlayarak göklerden dünyayı yöneten üstün aklın ve nihai kudretin somutlaşması şeklindeki (skolastik Orta çağa hakim) erkek bir Tanrı imgesine yapışmış olan Yahudi - Hristiyan geleneğince desteklenmiş ve yüreklendirilmişti. Tanrının aklından kaynaklanan bu ilahi yasa düşüncesi, sonradan bilim adamlarının araştırdığı doğa yasaları olarak kabul edilmiştir” (Capra 1989 a.y.39) .

Baba-Oğul-Ruhu'l-Kudüs üçlemesi ile teşekkül ettirilen Teslis inancıyla Avrupa'da asırlar boyu hüküm süren PEDERŞAHİ anlayış, Modern batı düşüncesinin ana karakteri haline getirildi. Batı düşüncesinin ata erkil karakterinin esin kaynağı, bir önceki bölümde anlatıldığı gibi Ortadoğu, Daha doğrusu Babil'dir. Babil'den Grek, Helen ve Latin kültürüne tevarüs etmiş, oradan da Skolastik Orta çağa miras kalmıştır. Ataerkil karakter, bütünüyle dünyevileştirilerek Descartes, Hegel ve Kant tarafından Modern Batı düşüncesine eklenmiştir. E. Husserl'in **The Crisis of European Sciences and Transcendental Phenomenology** (1970) isimli eserine kadar, Batı düşüncesindeki ata erkil karakter ciddi bir eleştiriye maruz kalmamıştır. Pederşahi anlayışın katı, rasyonalist, baskıcı, zorlayıcı, tahakküm edici karakteri, pragmatik ve liberal öğretilere müstenit post modern denilen moda akımlar sayesinde, günümüzde, **başıboşluk anlamına gelen “free” bir anlayışa dönüşmüş, bir yandan kadın ve hatta erkek bedenleri tümüyle endüstriyel birer tüketim emtiası haline getirilmiş, diğier yandan da cinsel kimliklerin fitraten var**

olan farklılıkları silikleştirilmiş, buharlaştırılmıştır (Unutmadan vurgulanmalı ki, HAK-İŞ'in "FITRATTA FARKLILIK" vurgusu bu bağlamda çok önemli bir meydan okumadır).

Strauss (1984)'un, **Yaban Düşünce** isimli eserinde vukufiyetle vurgulandığı gibi kadın bedeni öteden beri, ticari bir mal olarak alınıp satılmıştır. Bugün; başlık parası, kan parası, çeyiz, hediye, mehir adı nasıl konulursa konulsun, kadın bedenine maddi bir değer biçilmeye devam edilmektedir. Orta Çağ Avrupası'nda kadın, siyasal ve ekonomik güç elde etme aracı olarak erkekler tarafından değiş tokuşa konu edilmiştir. DUBY; siyasal, ekonomik, sosyo kültürel açılardan Orta Çağ Avrupa'sındaki kadın istismarını konu alan kıymetli kitaplarından birisinin adını **Erkek Ortaçağ** (1991) koymuştur. Annalas Okulu denilen tarih ekolünün yaklaşımıyla Orta çağ Avrupası'nın siyasal, ekonomik ve sosyo kültürel hayatını akademik araştırma konusu yapan pek çok eser, **Katolik ahlak anlayışının kadın istismarı ve ona yönelik şiddeti meşrulaştırdığına değinmektedir. Katolik ahlak öğretisine göre, cinsel haz vaat ederek Ademi cennetten kovduran Havva, her bebeğin fitraten günahkar olarak doğmasına neden olmuştur. Bu firtri günahıtan insanları, takdis yoluyla sadece kilise arındırmaktadır.** Hatta, kadın bedenine girerek kendisini gösteren şeytana karşı bütün insanları korumak için kilise, **kadın bedenine şiddet uygulayarak, herkesin gözleri önünde şeytani kadının bedeninden çıkarmalıdır ki, izleyen insanlar için bu şiddet, ibret alınacak bir tören** olsun. Katolik öğretiye göre, evlilikler ticari, siyasi amaçlı ve sadece çocuk yetiştirmeye matuf olursa kilise nezdinde makbuldür. Evliliklerde aşkın, sevginin ya da hazzın gözetilmesi, dünyaya gelecek çocukların ahlaksızlığına delil teşkil edecektir.

Skolastik Orta çağ Avrupa'sında kadın bedeninin bu denli istismar edilmesi ve şiddete maruz kalması, kadının insan olarak algılanmasına imkan bırakmamıştır. Nitekim günümüzde de kadının cinsel objeye indirgenerek istismar ediliyor olmasında, Katolik öğretinin izlerini bulmak mümkündür. **Sanayi devrimiyle birlikte kadının ucuz ve yer yer bedava iş gücü olarak istihdamı, istismarı ve sadece gelir ile kazanç aracından ibaret hale dönüştürülmesinde, kadının bir karakter ve bir insan olarak zihinlerde konumlandırılmamış olmasında da Katolik öğretinin izleri bulunmaktadır** ve anılan eserlerle birlikte bu konu pek çok eserde işlenmektedir (Kadın konusunu olumlu olumsuz pek çok yönü ile elen alan 5 ciltlik derleme kaynak: **Kadın Tarihi**).

Bu çalışmada, sözü edilen literatürün dökümünü yapmaktan ziyade, modern **Batı zihniyetinin aklına ve mantığına, eril karakterin nasıl sindirildiğini analiz etmeye** çalışacağız.

Modern Batı düşüncesinin kurucu isimlerinden Descartes, ruh beden ayırımına odaklanmıştır. Hegel bu ayrımı, efendi köle diyalektiği ile mecz etmiş, Kant nomen ve fenomen kavramıyla bu ayrımı, objektif bilgi üretme metodolojisi haline getirmiştir. Modern Batı düşüncesinin sütunları bu üç filozofun şahsında tecessüm eden eril bakış açısı dolayısıyla, hemen bütün bilimsel disiplinlere sirayet etmiş ve modern medeniyetin makro dünya görüşü olarak benimsenmiştir.

Descartes ruh beden ayrımını Aquinolu Thomas'ın Vahiy – Akıl tasnifine dayandırmakta, bu ayrım Endülüs'teki Müslüman filozofların eserlerine, özellikle İbn Rüşd'e istinaden üretilmektedir. Müslüman filozoflar da bu ayrımı, Grek ve Helen filozoflarının eserlerinin Süryani filozoflar tarafından tercüme edilmesi sayesinde üretmişlerdir.

Popüler kitaplarda, bilginin üretilmesi, tevarüs etmesi ve modern batı dünyasında aydınlanmanın önünün açılması genellikle bu kadar basit anlatılmaktadır. Halbuki bilgi edime süreci ve bilginin yayılması, paylaşılması bu kadar yalın değildir. Bu kadar basite indirgendiğinde, anlaşılması ve öğrenilmesi kolaydır ama aynı zamanda da bu yalınlaştırma, vahim yanlış anlamalara yol açmakta ve üstelik de bazı çarpıtmaların göz ardı edilmesine neden olmaktadır.

Grek, Helen ve Latin geleneğinde doğayı anlamak çok önemlidir. Çünkü doğayı anlamak ve doğal olayların sırrına vakıf olmak demek, doğal olayları kontrol altına almak demektir. Doğal olayları kontrol altına almak demek, insanların başına tanrıların bela ettiği doğal afet ve felaketlerden insanları korumak demektir. Dolayısıyla tanrıların egemenliklerine ve tahakkümlerine vaziyet almanın ön koşulu insanın aklını kullanmasıdır. Erkeğin kadını kontrol altına almak zorunda (Grek, Helen, Latin mitolojik metinleriyle vaaz edilen telkinleri hatırlayalım) olması gibi, akıl da doğayı denetim altında bulundurmalıdır. Tıpkı objektif, rasyonel ve mantıklı düşünen erkeğin; sezgisel, duygusal, sübjektif davranmaya eğilimli kadının öngöremeyen tepkilerinden ve davranışlarından kendini ve çevresini koruması gibi, akıl yürütme teknikleri geliştiren akıllı ve bilge erkekler, beklenmedik bir biçimde ortaya çıkması muhtemel doğal afet ve felaketlerden toplumu ve insanları korumalıdır. Dolayısıyla, Grek ve Helen düşüncesindeki doğayı anlama sorunu, ontolojik aleme ve gerçekliğe dair bilgi edinmek, bugün bile tazeliğini yitirmemiş olan, kadim tartışmalardan birisidir.

Herakleitos her şeyin zıddı ile kaim olduğunu ve varlık aleminin sürekli bir değişim ve oluşum geçirdiğini belirtmektedir. Gelişim ve ilerlemenin yegane motoru bu devinimdir. Varlıklar sürekli değişip, yeni 'oluş'lar meydana getirdiği için, ona ilişkin bilgilerimiz de sürekli yenilenmektedir. Tıpkı birbirinin zıddı varlıkların kamil oluşlara vesile olduğu gibi, onlara ilişkin edindiğimiz bilgiler de bu oluşa bağlı olarak tekemmül etmektedir. Dolayısıyla varlıktan yansıyan – düşünülen – bilgi, varlığın 'oluş'ları sayesinde sürekli oluşumlar geçirerek, daha geçerli ve doğru bilgiler haline alabilmektedir.

Parmenides'e göre ise değişim olamaz. Soğuk – sıcak, karanlık – aydınlık gibi zıtlıklar, bizim duyularımızdan kaynaklanan algılara ilişkin yakıştırmalardır. Yani varlığın kendisinde bir zıtlık, değişim yoktur. Belirli bir zamanda (mekan ve konjonktürde) duyularımızın algıları bizde belirli bir hisse ve ona uygun bir yakıştırmaya neden olurken, aynı varlık, farklı bir zamanda, farklı algılara neden olmaktadır. Burada değişen varlık değil, algılarımız ve ona uygun yakıştırmalarımız, yani bilgilerimizdir. Eğer öyle olmasaydı, varlık sürekli değişiyor, 'oluş'uyor olsaydı, ona ilişkin kesin ve doğru bilgiye asla sahip olamazdık. Hatta bilgi edinme diye bir edim ortaya

koyamazdık. Şayet her varlık her an yeni bir 'oluş'la karşımıza çıkıyor olsaydı "bir varlık"a da sahip olamazdık, varlık nosyonuna da. Oysaki düşündüğümüz bir "şey" hakkında düşünebildiğimize göre, yakıştırmaya yol açan, yakıştırmamız dışında bir varlık olmalıdır. Her zaman düşünebiliyor olduğumuza göre, düşünülebilin varlığın her zaman olduğu gibi var oluyor olması gerekir. Demek ki değişen varlığın kendisi değil, bizim ona ilişkin düşüncelerimizdir (Anık, 2020).

Herakleitos'a göre, dikkatli, ihtimamlı bir akılla ve titiz bir metodoloji ile dış dünya gerçekliği gözlemlendiğinde, değişimin mahiyeti, seyri, öncesi ve sonrası ortaya çıkartılabilir. Bu rasyonalite ve gözlemler, muhtemel doğal olaylara ilişkin tahmin ve öngörülerde bulunma imkanı sunacağından, doğal afet ve felaket zuhur etmeden önce önlemlerin alınması sağlanabilir ve böylece insanları tanrıların gazabından korumak mümkün olur.

Parmenides, dış dünyaya ilişkin insanın bilebileceklerinin subjektif algıdan ibaret olduğunu söyleyerek, bu ukala tavrı eleştirmektedir. Bir kere bilinebilirlik ya da doğru iddiası, dilden ibarettir. Kullanılan kavramların tekabül ettiği iddia edilen dış dünya gerçekliğini tam olarak yansıttığı söylenemez. Çünkü her kavramın belirli bir anlam taşıma kapasitesi vardır. İnsanın "gördüm" dediği algıdan ibarettir. Vücut ısısı yüksek birisi soğukta kalsa bile üşümez. Ayrıca insan zihni dış dünyanın nesnel gerçekliğini değil kopyasını tahayyül eder ki bu da insan zihninin var olan gerçeği yeni bir gerçekliğe dönüştürmesi anlamına gelir.

Bilme eyleminin, yani dış dünya gerçekliğine ilişkin akıl yürütmeler ve gözlemlerin psikolojik bir çabadan ibaret olması, erkek ve kadın bakış açılarına dikkatleri çekmektedir. Bilme eyleminin psikolojik bir eylem olması öncelikle insan varlığının kadın ya da erkek fitratına sahip olup olmadığına dikkatleri odaklamayı icap ettirmektedir. Kadın fitratının muhayyille ve müsavviresi, muhakemesi ve algısı; sezgisel, rahim, uyumlu, tertipli, düzenli ve mürekkeptir. Erkek fitratının muhayyille ve müsavviresi, muhakemesi ve algısı ise rasyonel, kuralcı, yarışmacı, çözümleyici, yayılmacı ve saldırganıdır.

Grek ve Helen filozofları, bilme eyleminin eril bir işlem olduğuna yönelik tercihte bulunarak bu tartışmayı sona erdirmeye çalışmışlardır. Dişil yaklaşımla elde edilen sezgisel bilgi doxa, eril yaklaşımla elde edilen rasyonel bilgi episteme'dir.

Bu yaklaşım şöyle temellendirilmektedir:

Dört anahtar kavram, doğadaki tüm varlıkları nitelemektedir. Buna göre doğadaki tüm varlıkların içinde gizli bir güç (potentialty) vardır. Bu gizli güç onların ihtiva ettikleri kuvvete(dynamic) delalet etmektedir. Belirli bir etkiye veya harekete maruz kalmadığı sürece varlıkların bu niteliklerinden haberdar olmak mümkün değildir. Ancak belirli bir etki uygulandığında veya hareket ettirildiğinde varlıklar, içlerinde barındırdıkları gizli güçlerini, sahip oldukları kuvvetin düzeyine göre belli etmektedir ki, bu tezahürat; onların açığa vurdukları enerjileri(energy)dir. Bu enerjileri dolayısıyla da tüm varlıklar, çevreleri üzerinde bir etki veya eylemde bulunmakta ya da bir harekete (action) sebebiyet vermektedir. Buna göre canlı ve cansız varlıkları

iki yönüyle anlamak gerekmektedir. Maddenin bir yüzü dış görünüşleri ve dış görünüşlerindeki nicelleştirilebilir (quantitative) boyutlarından (matiere) oluşmaktadır. Diğer yüzünü, içlerinde gizledikleri (substance) ve var oluş gerekçelerini teşkil eden nitelikleri (quality) oluşturmaktadır.

Diğer tüm varlıkların action'ları; rutin veya içgüdüsel iken, sadece insan varlıklarının action'ları muhakkak bir süreç içermektedir. Zira insan varlığının etkileri, eylemleri veya hareketleri (action) belirli bir performansın sonucudur. Diğer varlıklar doğalarında var olanı açığa çıkartırken ve diğer canlı varlıklar içgüdüsel ve sınırlı düzeyde duygusal action'lar ortaya koyarken, insan varlığının her action'u mutlaka, belirli bir işlem (computing) ve belirli bir süreç (process) ihtiva etmektedir. Bu işlem ve süreç, zihinsel bilgi işleme mekanizmasının organları olan; zeka, akıl, mantık, bilinç tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu yüzden de insanların action'larını anlamak için performance kavramına ihtiyaç duyulmaktadır (**Anık, 2020**). Kısacası insanın varlıkları anlama çabasının **zihinsel bir işlem olması ve bir süreç ihtiva etmesi**, onların **sosyo kültürel mensubiyetlerinin, halet-i ruhiyelerinin ve fitratlarının** anlama sürecinde devreye girdiği ve **var olan dış dünya gerçekliğinden (reality) farklı bir gerçeklik (truth) ortaya koydukları** anlamına gelmektedir ki, tam bu noktada bilgi işleyen kişinin **kadın ya da erkek fitratı** ile yaratılıp yaratılmadığı önem kazanmaktadır.

Yönetme ve hakimiyet ayrıcalığına altın mayalı bilge filozof erkek kralın sahip olduğu ve bunun, tıpkı Hammurabi gibi tanrısal bir takdir olduğunu tasarlayan ve bu tasarımını son derece ikna edici bir dille açıklayan Eflatun, bu tartışmaya nokta koymuştur. Ona göre duyuların algıladığı bir sanal varlıklar evreni bir de aklın algıladığı gerçek (idealar) evren bulunmaktadır. Duyular evreninden zihne yansıyan bilgiler doxa, gerçek evrene ilişkin bilgiler ise episteme'dir. Gerçek evrendeki varlıkların gölgeleri sanal evrende görüldüğü için doxa ile episteme, birbiri ile yakından ilişkili kavramlardır. Zira sanal evrendeki gölgeler, asıllarını yansıttıkları için doxa, episteme'in ön hazırlığı anlamını da taşıyabilmektedir. Demek ki her varlık insan zihninde iki biçimde düşünülmektedir ve varlığa ilişkin yakıştırmalar, etiketlemeler iki kategoriden herhangi birisine ait olmaktadır. Biz bunu aklederek belirlemektediriz. Sanal - gerçek evrene ait ya da doğru - yanlış veya kesin - kuşkulu olup olmadığını aklımızla biliyoruz. Bunu da edindiğimiz bilgileri doxa ve episteme kategorilerine ayrıştırarak gerçekleştiriyoruz. Aristo, Eflatun'da bir parça karmaşıklaşan episteme kavramına netlik kazandırmaktadır. Ona göre kanaatler, fehimler, tasavvurlar, zanlardan oluşan bilgiler doxa, somut bir varlıktan zihne yansıyan (düşünülen) ve akılla, mantıkla, muhakemeye üretilen bilgiler episteme'dir. Bu yüzden episteme güvenilir ve itibar edilebilir bilgidir. Çünkü hem teorik hem de pratik boyutludur (**Anık, 2005**).

Vahyin insan aklının işleyişine yön vermesini açıklığa kavuşturan Farabi, "...sezgi kaabiliyeti olan nefsin, spekülatif ilimlerin verilerinin kavranmasını mümkün kılan bir parçası" olarak (**O'Leary, 1971: 97**) tanımladığı aklın mahiyet ve işlevini şöyle belirlemektedir: Birkaç kademe halinde mertebelendirilen Farabi'nin akıl tasavvu-

runun en tepesinde faal akıl bulunmaktadır. Faal aklın iki görevi vardır: İlk olarak daima faaliyette bulunan faal akıl, bütün varlıklara şekil veren ilahi bir kaynaktır. İkinci olarak faal akıl, insan aklını aydınlatır ve bu sayede insanoğlu ilahi hakikatleri fark etme, ilahi varlıkları anlama becerisi kazanmaktadır. Demek ki faal aklın en önemli işlevi "...diş bir varlıktan yardım görmediğı sürece fiil durumuna geçemeyen insan aklını aydınlatmak"tır (Aydın, 2000: 27). Faal akıl bu şekilde insanın cismani varlığına, ruhani bir varlık olarak eklenmekte ve insan bu sayede hem gözlem gücü elde etmekte, çevresinde ne olup bittiğini anlamakta ve çevresine uyum sağlamaktadır. Hem de muhakeme gücü elde etmekte, duyuşsal olarak görünmeyenleri algılayabilmektedir (Aydın, 1988: 38). Böylece insan varlığı hem ruhani (ulvi) hem de cismani (süfli) alemdeki varlıkların kimliği ile; olay ve olgularla, hareketin niteliğine vakıf olabilmektedir. Bu vukufiyet, ilk akıldan (akl-ı evvel) itibaren, her bir akıldan başka akıllar çıkarmak (südur) suretiyle, maddi varlıklara kadar, bütün bir varoluşu gerçekleştirmektedir (a.y.). İnsan, bedensel ve ruhsal olarak bu varoluşun hem mimarı hem de konusudur (Anık, 2018: 50). İnsan varlığının varoluşlara konu olmasını ve kendisini de var etmesini tetikleyen güçler; (1) nebati (beslenme, neslini sürdürme, güvenlik), (2) hayvani (istek ve ihtiyaçlarını tatmine yönelik davranışlar gösterme) ve (3) insani motivasyonlardır (Çubukcu, 1972: 47). İnsani motivasyon güçleri (a)ameli ve (b)nazari akıl olmak üzere iki türdür. Güzeli-çirkini, faydalıyı-zararlıyı, doğruyu-yanlışı ameli akıl tespit ve tasdik (rüşt) eder, birbirinden ayırıştırarak (temyiz) kavrar, anlar. Nazari aklın ise üç hali mevcuttur (a.y.). Nazari aklın birinci hali aracılığı ile insan varlığı tüm cismani varlıkları algılar, onların biçim ve içeriklerini kavrar ve onları zihninde yeniden imgeleyebilir. Aklın ikinci hali insan varlığının fitraten kazanmış olduğı yetenek, beceri ve yatkın olduğı performans özelliklerine delalet eder. Yani her insan fitraten birbirinin kopyası değildir. Aklın üçüncü hali ise kendisine Allah tarafından bahşedilen bir melekedir. Başka akıl güçleri tarafından inşa ediliyor olmakla birlikte, bu sonuncu lütuf sayesinde insan varlığı, çevresindeki her şeyi inşa edebilecek bir donanımla teçhiz edilmiş olmaktadır (O'Leary, 1971: 97).

Dikkat edilmelidir ki, Farabi erkek veya kadın akılı gibi ya da aklın eril veya diş işlevi gibi bir ayrıma asla izin vermemektedir. Çok daha önemlisi, faal akıl, yanı bütün insanların aklını aydınlatan ulvi akıl; erkeğinkini farklı, kadının aklını farklı aydınlatıyor gibi bir ifadeye asla yer verilmemektedir. Ulvi akıl, herhangi bir cinsiyet sınırlamasına tabi olmaksızın bütün insanların süfli aklını aydınlatmaktadır. Dolayısıyla, yönetim mekanizmalarında erkeklerin daha etkin olduğundan söz etmekle birlikte, Farabi'ye göre; **akıl yürütme, bilgi üretme, düşünme veya zihinsel performans açısından kadın ile erkeğın aklının farklı olduğı iddiası geçersizdir** (Hatırlatmadan geçmemek lazımdır ki HAK-IŞ'ın HAKLARDA EŞİTLİK tam da bu noktada dikkate alınmalıdır). **Dolayısıyla, emek veya bilgi edinme ya da düşünmek, daha doğrusu zihinsel işlem, eril ya da dişil artikeli olmayan bir kavram olan bütün insanlar için söz konusudur ve dolayısıyla bu PERFORMANS'ın icrası bakımından bütün insanlar eşit hak sahibidirler.**

Farabi'nin eril ekabirlikten arındırarak açıklık kazandırdığı bu sorunu, modern düşünürler, katı, kuralcı ve yer yer agresif bir rasyonalite ile tekrar donattılar. Nietzsche tarafından ele alınıcaya kadar bu konu, baskın ve tahakküm edici nüfuzunu, kurumsal karakter haline getirdi. Bu PEDERŞAHİ baskınlık ve tahakkümü günümüzde, Foucault, **Kelimeler ve Şeyler** isimli eserinde mercek altına almıştır. Rasyonel erilliğin baskın ve tahakküm edici hale gelmesini ise Husserl gözler önüne sermektedir. Eleştirileri başka çalışmalara havale ederek, eril aklın tezahürünü ve modern düşünme tarzına sindirilmesine göz atalım:

İnsana özgü PERFORMANSI tanımlamak için Descartes tarafından kullanılan bir kavram olan Kogito (cogito ergo sum), fiziksel olarak cisimleştirilebilir anatomik bir organ değildir. İnsan bedeni fiziksel olarak var olmasa, cisimler ve nesnelere mevcut olmasaydı da kogito onların varlığını bilebilirdi. İnsanın fiziksel varlığından müstakilen var olabilen ve varlığı kendisinde menkul bir insani meziyet olduğu için kogito; beden gibi yaşlanmaz, hastalanmaz, fiziksel dünyanın marazlarına maruz kalmaz. Ayak, akciğer, beyin, sinirler olmasa da kogito onların ne işe yaradığını bilir. Nitekim bedenin bir organı hastalandığında, kogito, onların işlevlerini ifa etmediğini fark etmekte ve onlar, kogito tarafından rahatsızlığın anlaşılması sayesinde tedavi edilebilmektedir. Diğer canlılardan farklı olarak insan varlığı dış dünyayı kogito sayesinde mükemmel hale getirebilmektedir. Taş kütlelerinden mimari harikalar, demir cürüflardan mükemmel cihazlar yaratabilmektedir.

Demek ki insan, düşünen özne kogito ile düşünülen nesne bedenin bir araya getirilmesiyle var edilmiştir. Beden, yönetme ehliyetini insan deneyimlesin diye 'kogito'ya bindirilmiş bir yükür. Tanrı kogito'dan ibaret bir varlık olduğu için mükemmeldir ve tüm kainatı bu sayede yönetmekte, düzeni tesis etmektedir. Yani, kogito insanın ulvi, beden süflü yanıdır. Kogito bedene hükmeder, onu terbiye, islah ve ihya ederse; insan varlıkları da tanrı gibi mükemmel olabilir. Kogito'nun bedeni boyunduruk altında tutması gibi; 'kogito'dan ibaret olmayı başaran yüce ve erdemli insanlar, bedenin kölesi olan insanları denetim ve gözetim altında tutabilir; huzurlu, düzenli ve medeni bir toplum yaratılabilir. Aynı şekilde yüce ve erdemli toplumlar, barbar toplumları egemenliği altına aldıkları zaman da tüm gezegen huzurlu, düzenli ve medeni hale gelebilir. Bu da tıpkı tanrının tüm evreni egemenliği altında tutmasına benzer (Anık, 2020).

Hegel'in önerdiği Geist kavramı için de aynı durum söz konusudur:

Düalist kogitonun diyalektikle tekemmül ettirilmiş hali 'geist'tir. Tasarım aynı. Yani, anatomiye eklemli olmayan insanın fiziksel görünümünün derinlerindeki metafizik bir cevherden söz edilmektedir. İnsan varlığının ayrıcalığını; hem fiziksel (beden – extensa – ten) hem de metafizik (ruh – kogito – cevher) öğelerin bütüncül ahengi alenileştirmektedir. Gezegen bu aleniyeti somutlamaktadır. Yerküre fiziksel bir varlıktır, elle tutulup gözle görülebilir ve duyularla algılanabilir. Ancak atmosferin varlığı bilinir, lakin tadı, kokusu, boyutları algılanmaz. Yerküredeki canlıların yaşamı atmosfere bağlıdır. Atmosfer sayesinde nefes alınır, zararlı ışınları ve radyoaktiviteyi o süzer, göktaşlarından yerküreyi o korur ve meteorolojik oluşum ve olaylar sayesinde yerküredeki yaşam döngüsü süreklilik kazanır.

Toplumsal ve bireysel varoluşların (diyalektik yok oluş) kurucu unsuru olması habesbiyle, geist, hiç kuşkusuz ki tanrısal bir yücelik ihtiva etmektedir. Tanrısal yücelik her insanda az veya çok elbette mevcuttur. Ancak insanların pek çoğu, davet eden taraf olma kaygısına, külfetine, azmine ve çabasına cesaret edemez. Çünkü icabet etmek çok daha kolay, ziyadesiyle güvenlidir ve hiçbir yükümlülük gerektirmez. İnsanlar arasında davet eden azaldıkça toplum geriler. Çok büyük davetiyelere azim ve cesaret edenler çıkmadığı takdirde toplum çözülür, dağılır. Düzen bozulur, huzur kaybolur, tatminsizlik artar ve mutluluk kaybolur. Bu yüzden, yani çok büyük ve stratejik davetiyeleri garanti altına almak ve toplumsal düzeni, esenliği ve mutluluğu tehlikeye sokmamak için, gelişmiş toplumlarda büyük ve kapsamlı davet gerektiren işler, kurumlara havale ve emanet edilmiştir. Büyük insanların davet etme performansı "devlet" gibi yüce kurumlara devredilmiştir. İlaveten, büyük insanlarda bile kontrolsüz biçimde ortaya çıkıveren insani zaafardan, devlet gibi, yasama, yargı, yürütme gibi kurumlar arındırılmıştır. Az veya çok her bir kişide var olan geist, temsil aracılığı ile onlardan alınıp kurumlara yüklenmiştir. Her bir bireyde bulunan ama çoğu zaman işe yaramayan geist, temsiliyet yoluyla kurumsal mekanizmalarda toplanmıştır. Gelişmiş toplumlarda her bir bireyin davetiye çıkarma meziyeti kurumlara vekaleten devredilerek; birey hem bu yükümlülüğün kurtarılmış hem de tüzel kişilikler / kurumlar, kişisel zaafardan arındırılmış olduğu için, kurumların işlemleri davet yükümlülüğünden ibaret hale getirilmiştir. Kişilere de sadece, sorumsuz ve külfetsiz bir biçimde icabet etmek kalmıştır (Anık, 2020).

Yönetim işlevlerinden sorumlu modern kurumların bu işlevi, kainatı kusursuz bir biçimde yöneten tanrının yükümlülüğüne denk bir sorumluluktur. Tanrının kullarına vaziyet etmesi, onları koruyup kollaması, kötülüklerden alıkoyması gibi, baba gibi konumlandırılan günümüzün kurumsal geist'i da temsil ettikleri kişileri huzur ve güven içinde yaşatmakta, onlara tatminkar ve mutlu bir yaşam bahşetmektedir.

Geist'in numen'den mülhem olduğu varsayılırsa, esasen, numen de anlatılmış olmaktadır; ama ona da kısaca değinelim:

Akıl, anlayış, zeka, zihin, idrak gibi anlamlarda kullanılan nous kavramından türetilen Kant tarafından önerilen numen, basitçe zihin (mind) gibi bir kelime anlamına sahiptir. İnsanın içindeki ruh gibi düşünülebilir. Kant, numen'i, fenomen kavramına karşıt bağlamda kullanmaktadır. Yani, esasında numen kavramının; tahayyül, tasavvur, muhakeme, değerlendirme, çözümlenme, soyutlama, kararlaştırma, tercih etme, tasdik, takdir, tayin etme gibi insanın zihinsel faaliyetlerini anlattığı varsayılabilir. Bu da kadim dönemlerden beri insan için kullanılan PERFORMANS kavramına denk bir tanımlamadır.

Düşünme eylemini gerçekleştiren toplumsal unsur bireydir. Ancak birey; toplumsal ve tarihsel etkilere, daha doğrusu idea ile önyargıların esaretine mahkumdur. Dolayısıyla birey dış dünyadaki gerçeklikleri, yani fenomenleri idea ve önyargılarıyla algılamaktadır. Idea; geleceğe ilişkin amaçlar, hedefler, tasarılar ve değerlendirmelerdir. Önyargıları ise, toplumsal – kültürel kayıtlar, geçmişe ilişkin izler ve sosyolojik / psikolojik kontrol mekanizmaları ile fobiler, korkular, kaygılar v.s.

oluşturmaktadır. Dolayısıyla birey bu iki prangadan tam olarak kurtulamadığında, onun en mümtaz teşhizatı olan numen gerektiği kadar işlevsel çalışmamaktadır. Dış dünya gerçekliğinin anlaşılması ve anlatılmasına yönelik olarak, beklendiği düzeyde numen'in işlemselleşmesi, prangalardan kurtulmasına bağlıdır.

Buna göre, akıllı varlık olan insan, kendisine erdemli hedefler belirler ve bu hedefe eriştikçe tatmin olur. Hedef, "numen" ile ilgili bir arzudur. Onun karşıtı olan fenomen ise tatmine aracılık eden bir dış dünya gerçekliğidir. Bilme isteği ya da hedefe erişme arzusu ile belirli bir fenomenin sırrına vakıf olma ya da dış dünya gerçekliğini değerlendirme eyleminin birlikte icra edilmesi ile tatmin elde edilir. Ancak çoğu zaman kişiler, ya teorik aklın sultasına kendilerini teslim etmekte ya da pratik aklın güdümüne tabi olmaktadır.

Demek ki kişisel zaafların tüm topluma ve hatta bütün insanlığa zarar vermesini önlemek, yıkıcı tahribatlara sebebiyet vermelerine mani olmak amacıyla; teorik akıl ile pratik aklı optimum düzeyde dengeleyebilen kişilikler tasarlamak ve onlarda temerküz ettirilen numen dolayımı ile tüm topluma ve elbette ki tüm insanlığa hizmet sunmak mümkündür. Nitekim evrensel kanunlar, yönetim mekanizmaları ve topluma hizmet sunacak diğer kurumsal mekanizmalar "numen" ile teşhiz edilebildiği takdirde, teorik ve pratik akıl dengesi ve ahengi kurulabilecektir. Bu amaca yönelik olarak; her bireyde var olan bilme isteği ve hedefler belirleme arzusu, gerçek kişilerin her birinden tek tek toparlanıp, belirli birtakım tüzel kişiliklere hamle edilebilir. Tek tek bireylerde mündemiç olan ama çoğu zaman her birey tarafından gerektiği gibi kullanılmayan numen, tüzel kişiliklerin işlevleri olarak somut hale getirilebilir. Her bir bireyin bir parçası olan ama artık onların toplamından daha fazla bir otorite olarak pozisyonlandırılan tüzel kişilikler, her bir bireyin tatmin elde etmesine yönelik olarak işletilebilir. Böylece tüzel kişilikler, erdemli hedefler belirleyecektir. Her bir birey de ihtiyacı olan her türlü tatmini, tüzel kişiliklerin yönetimi ve gözetimi altında temin edebilecektir. Sonuçta, toplumda hem erdemli hedefler ortaya konulması hem de her bir bireyin tatmin elde etmesi garanti altına alınmış olacaktır.

Modern bakış açısı, kurumların egemenliklerinin her birey nezdinde meşruiyetini tesis etmek amacıyla, yönetsel mekanizmaların ya da kurumların ERKEK tanrı gibi (BABA-OĞUL Ruhü'l Kudüs üçleme eksenindeki Skolastik vaaz) birey üzerinde etkili ve nüfuzlu olmasını öngörmüştür. En başta devlet kurumları olmak üzere, ticari işletmeler, sivil toplum örgütleri, kısacası özel veya kamu alanındaki kuruluşlar, yasal ifadeyle tüzel kişilikler, Skolastik Orta çağ, Baba ve Oğul'u Hristiyan eskatolojisiyle dindar Hristiyanların zihinlerine nasıl kor gibi işlemiş ise, üç isim ve kavram bağlamında tecessüm ettirilen modern zihniyet de tüzel kişilikleri modern bireylerin zihinlerine benzer bir kutsallıkla sindirmiştir.

Modern kurumlara benimsetilen maskülen (eril) bakış açısı ile maço yönetim anlayışları son elli yıldır eleştirilmektedir. 20.yy'ın ikinci yarısından itibaren, feminen (dişil) bakış açısı ihtiva eden yönetim teknikleri ile modern kurumların meşruiyeti takviye edilmeye çalışılmaktadır. Tüzel kişiliklerin bu mecburiyetine de kısaca değinilerek makale tamamlanmaya çalışılacaktır.

3. Babacıl Yönetim Anlayışından Anacıl Yönetim Anlayışına İnkılap

Hemen bütün mitolojik metinlerde toprak ana tanrıca olarak tanımlanmıştır. Değildiği gibi, Greklerden beri de doğaya hakimiyet, kadına hakimiyet ile denk bir haz olarak düşünülmüştür. Hatta Bacon araştırmacılara, kadınların sırrını çözer gibi doğanın sırrını çözmelerini tavsiye etmiştir. İnsani performans aygıtı olarak tasavvur edilen ama cinsiyetsiz olduğu için sadece tüzel kişiliklere layık görülen Kogito, Geist ve Numen aracılığı ile kurumlar tanrısal makama “baba” ve “oğul” olarak konumlandırılmıştır. Dolayısıyla moderniteyi bu eril bakış açısı her alanda domine etmiştir ve bu bakış açısı bilhassa yönetim bilimlerinde etkili olmuştur.

Kurumların cinsiyetsizliği, onların bütün insani değerlerden arındırılmasını mümkün hale getirmiştir ve sosyal kurumlar, tornavida, pense gibi tasarlanmıştır. Bugün bile bütün yönetimler birer mekanizma olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, organik bir varlık olan insanları birer tanrı gibi emir ve komuta altında bulunduran yönetim aygıtları, organik değil, her biri birer cyborg gibi, “yönetim mekanizması” lafzı ile anılmaktadır. Kurumların birer mekanizma olarak tasavvur edilmesinin meşruiyeti modern ahlak tarafından temin ve tesis edilmiş, bu modern cyborg’lar bilimsel yönetim okulu tarafından rasyonalite ile teçhiz edilmiştir.

Meşruiyet kaynağı modern ahlak şudur: İnsanların gündelik hayatlarını sürdürmek için yürüttükleri çalışmaların başında ekonomik faaliyetler gelmektedir. Ekonomik faaliyet olarak açığa çıkan emek sayesinde insan varlığı, her geçen gün daha rahat ve konforlu bir yaşamı bütün insanlığa bahşetmektedir. İnsan varlığı; zarar ya da kötülük veya acı-eza ortaya çıkmadan onu bertaraf edebilen, yararı – faydayı, zevki – hazzı ya da iyiliği – güzelliği sürekli hale getiren, kalıcı, dayanıklı kılan yegane canlı varlıktır. Mademki insan varlığı bütün insanlık ve hatta canlı alemi için en iyiye ulaşmak çabası / çalışması fitratıyla var olmuştur, o halde, bu uğurda kim bir adım önde ise, en kutlu, en erdemli olan kişi de odur. Demek ki ahlakın ölçütü faydadır ve fayda üretmeye yönelik olarak insanların REKABET etmesi kutsal bir yarıştır. Bu yarış, hem tek tek bireylerin kendi çıkarlarına hem de insanlığın çıkarına, refahına, konforuna hizmet etme yarışıdır. Bu yarışta, barikatları kim ustaca manevralarla aşmayı becerbilirse, bu beceri onun bireysel donanımlarının becerisi olduğu için, başarısı sadece ona özgü bir başarıdır. Diğer bireylere kıyasla, sadece kendisinin hakkı olduğu, kendi adına tahakkuk ettiği için, başarı ona nasip olmakta, başarıya sadece kendisi nail olmaktadır. Başarılı bireyin bu başarısını kıskananlar, haset edenler, onu engellemeye çalışanlar, onu bu azminden, çabasından, ihtirasından vazgeçirmeye çalışanlar; onun önündeki zararlı barikatlar, faydasız tümsekler, kötülük duygularıyla yüklü kişilerdir. Nitekim özgürce ekonomik girişimlerde bulunmak, serbestçe seyahat edip, kısıtlanmaksızın, sınırlanmaksızın ticaret yapmak, hak ettiği kazanca kavuşmak, insanların doğdukları anda sahip oldukları bir hak-tır. Bu hakkın kısıtlanması, engellenmesi insanın faydalı olmasına mani olan bir tasalluttur. Hiçbir otorite, insanın ekonomik faaliyetlerini engelleme, özgürlüklere müdahale etme ayrıcalığına sahip değildir. Demek ki gelişme, ilerleme, ekonomik refah, konfor bu üretim faktör ve teknikleri sayesinde temin edilmekte ve adına

fazla değer ya da günümüzdeki yaklaşık adıyla katma değer kavramı ile tabir edilen zenginliğe bu sayede kavuşmak mümkün olmaktadır. Üretim faktörleri ne denli düşük maliyetle elde edilebilirse, üretimin yönetimi ne denli etkin olursa, üretim girdileri ne denli verimli biçimde kullanılırsa ortaya konulacak ürün de o kadar ucuz olacaktır. Üretim birimleri; kaynakları en az maliyetle temin edip, en uygun biçimde değerlendirirse, daha ucuz, daha bol ve daha çeşitli ürün ortaya konulabilecektir ki bu da refah, bolluk demektir. İhtiyaçtan fazlası bu şekilde üretilmektedir. Bütün insanlık bu üretim tarzından, yani üretim fazlasından nemalanacak, fayda sağlayacaktır. O halde bütün üretim birimleri, israftan kaçınmalı, kaynakları en işe yarar biçimde kullanmalı, girdi maliyetlerini en düşük düzeyde tutmalı ve verimliliği sürekli arttırmalıdır. İşgücü en önemli girdi maliyetidir. Bu girdi maliyetini en aza indirmek, daha doğrusu insan emeğinden 100 kat daha verimli makine, teknolojik alet kullanmak bütün insanlığın faydasına olacaktır. İşçi, işsiz kalsa bile, ihtiyaçlarını daha ucuz, daha bol karşılayacağı için, üretim fazlası sayesinde elde edilen refahtan, çalışmasa dahi payına düşeni alacaktır (Anık, 2022).

Ahlaki ilkeleri bu şekilde argümente edilen çalışma hayatı ve modern kurumların işleyişi de bilimsel yönetim okulu tarafından rasyonelize edilmiştir. Bilimsel yönetim okulunun en öncelikli iddiası şudur: Bütün insanlar çalışma arzusu ile dünyaya gelmektedir. Her insan kendi çıkarını gözetmek amacıyla çalışmaya ve bütün davranışlarına rasyonel olarak yön vermeye yatkındır. Herhangi bir kurumda çalışan iş görenlere belirli bir imkan sunulduğunda, fırsat verildiğinde, onların çıkarlarına en uygun rasyonel tercihlerde bulunacağından kuşku duyulmamalıdır. Rasyonel insan kişisel çıkarını gözetir. Kazanç ve gelir elde etmek için kendisinden beklenen görevleri ifa etmeye, emek sarf etmeye hazırdır. Kurumlar onun çalışma iştahına fırsat verdiği, çalışmasının karşılığında hak ettiği ücret ya da aynı ve nakdi imkanları çalışanlara sunduğu takdirde, insanlar şevkle işlerini yaparlar ve işlerinde başarılı olma motive olurlar.

Son derece ikna edici bu bilimsel açıklama esasında şu anlama gelmektedir. Bir baba karnesi düşük notlu evladını karşısın alıp çıkıyor: “Neyi eksik bıraktım. Seni yedirdim, içirdim, giydirdim, barındırdım, cebine harçlık koydum. Bu mu karşılığı”. Çocuk içinden haliyle şunu geçiriyor. “Bir kerecik olsun başımı okşayıp sevgi gösterdin mi? Bırak evladın babasını sevmesini, insan olarak bile bana ilgi, şefkat, sevgi göstermedin”. İş görenin nasıl motive edileceğine dair Bilimsel Yönetim Okulunun telkini de tıpkı sevgisiz, şefkatsiz babanın evladına yönelik bu tavrı gibidir.

“Klasik” sıfatı ile tabir edilen yönetim anlayışının bu yaklaşımının hedefi verimlilik ve etkinlik kavramları ile tabir edilmektedir. Verimlilik; en düşük maliyetli kaynaklarla, optimum yönetim teknikleri kullanılarak en yüksek bedelli mal ve hizmet üretmek demektir. Bu bağlamdaki etkinlik, başta beşeri sermaye olan emeğin en etkin biçimde istihdamı, en yüksek verimi alacak şekilde çalışanların işe motive edilmesi ve yönetimde iş bölümü ile işin organizasyonunun kusursuz bir biçimde koordine edilmesidir. Elbette üretilen mal ve hizmetin depolanması, nakledilmesi ve bilhassa pazarlanması da bu koordinasyon sürecinin önemli aşamalarıdır. Fredrick W.

Taylor'un (1856-1915) Bilimsel Yönetim Yaklaşımı, Henri Fayol'un (1841-1925) Yönetim İlkeleri Yaklaşımı, Max Weber'in (1864-1920) bürokrasi ve yasal ussal yönetici-lider kuramı, klasik yönetim kuramının üç ana sütunudur. Fayol'un 14 yönetim ilkesi günümüzde de yönetimler açısından vazgeçilemeyen yol işaretleridir. Bunlar: 1.İş bölümü, 2.Otorite, 3.Disiplin, 4.Emir Komuta tekeli, 5.Amaç ve hedeflerin netliği, 6. Kurumsal amaçların çalışanların ve müşterilerin beklentilerinden üstün olması, 7. Ücret, 8. Karar almada merkezîyetçilik, 9. Emir Komuta zinciri, 10. Beşeri kaynaklarla, araç - gereç - malzemenin ahengi, 11. İşveren - iş gören uyum ve harmonisi, 12. İnsan kaynakları ve işin, istihdamın zaman planı, 13. Motivasyon, 14. Takım ve ekip bilinci. Görülebileceği gibi klasik yönetim kuramlarının yegane hedefi kar maksimizasyonudur. Kar maksimizasyonu kurumların verimliliğinden veya işverenin rekabet gücüne katkı sağlamaktan ibaret değildir. Kar maksimizasyonu aynı zamanda ekonomik olduğu kadar siyasal ve sosyo kültürel güç ve iktidar kaynağıdır. Bu nihai hedefe erişmek için, bilimsel araç ve yöntemler ziyadesiyle seferber edilmelidir.

Esasında klasik kuramların adının "bilim" kavramı ile tavsif edilmesi, yani, objektif ve kısmen masum olan bir sıfat ile nitelenmesi; olası eleştiri ve itirazlara karşı kurumların, daha doğrusu yönetim mekanizmalarının işlevlerinin peşinen korunması ve teçhiz edilmesi niyetine münhasırdır. Nitekim adına klasik denilmesinin ve PEDERŞAHI yönetim mekanizmalarının günümüzde de geçerliliğini koruyor olmasının gerisinde, modern ahlak anlayışının meşruiyet kılıfı ile bilimsellik teçhizatının bulunduğunu hatırlatalım.

Bununla birlikte son yüzyılda yaşananlar; iki dünya savaşı, biyolojik, kimyasal ve nükleer silahlar, ekolojik dejenerasyon, çıkarlarına odaklanan siyasal ve yönetsel kurumların özellikle üçüncü dünya ülkelerindeki duyarsızlıklarının yarattığı zulüm ve işkence, 20. yy'ın ikinci yarısından itibaren, küresel olarak egemen olmuş dünya görüşlerini sırat köprüsünden geçmeye zorlamıştır. PEDERŞAHI yönetim anlayışları çok ciddi sorgulamalara konu olmuştur. Pederşahi kavramı ile tanımlamayı tercih ettiğimiz MÜCBİR BABACIL yönetim tarzları MÜŞFİK ANACIL yönetim tarzına evrilmeye yüz tutmuş ve buna yönelik yönetim teknikleri geliştirilmeye çalışılmıştır. Yönetim anlayışlarındaki bu değişimin akademik temelleri, İnsan İlişkileri Okulu adı ile maruf bir çalışma ekibinin ampirik bulgularına istinaden atılmıştır.

Yönetim anlayışlardaki bu köklü değişim **Ingeç** (2021)'e göre yeni bir yönetsel paradigma arayışının konusudur. Latince administrare kelimesinden türeyen administration kelimesi, kökeni itibariyle, belirli bir konu veya alandaki otorite tarafından hizmet sunulması, bilgi verilmesi, adalet sağlanması, kılavuzluk edilmesi anlamlarına gelen yönetsel bir eylemdir. Fransızca manège kelimesinden türeyen management ise hane halkının/haneye ait olanın, özel bir alandaki ev işlerinin yönetilmesi anlamına gelmektedir. Administration kavramı teknik veya bilimsel bilgiyle ve kurallarla problem çözme ve insanları yönetme pratiği olarak kabul edilmektedir. Bu tarzı tercih eden yönetici "administrator"dür. Yetiştiren, iyileştiren, karşılıklı iletişimi önemseyen, dinleyen, katılımcılığa önemseyen yönetim anlayışına management, yöneticisi manager denilmektedir.

Demek ki; bu iki farklı yönetim tarzından ilki olan administration **ERİL**, annenin ev işlerindeki özveri ve maharetine atıf yapan management **DIŞİL** bir yönetsel pratik olarak ortaya çıkmaktadır.

Klasik yönetim teorisinin hakim olduğu dönemde, organizasyonlarda bir halkla ilişkiler uygulamasına rastlanmamasının sebebini **İngeç** (2021), dışil bir yönetim tarzının benimsenmemiş olmasına, “maneger” yoksunluğuna bağlamaktadır. Klasik yönetim anlayışında; kurallara endeksli, katı bir hiyerarşinin bulunmakta, verimlilik ve etkinlik ön planda tutulmakta, diyalog gereksiz görülmekte, iş görenler makinelerin birer parçası gibi çalıştırılmakta ve endüstriyel ilişkiler formel olarak yürütülmektedir.

İnsan ilişkileri okulu ise menagement anlamındaki bir yönetsel tarz öngörmektedir. Elton Mayo tarafından yürütülen ve 20 yüzyılın ortalarından sonra yayınlanan, Western Electric’in Hawthorne fabrikalarındaki çalışanlar üzerinde yürütülen Araştırmaların sonuçlarına göre, iş görenlerin motivasyonu ve performansı fiziksel koşullardan ziyade onların sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarına bağlıdır. İnsan ilişkileri yaklaşımına göre, yöneticiler; kar maksimizasyonuna, verimliliğe ve etkinliğe odaklı, **eril**, bürokratik, hiyerarşik ve kuralcı yaklaşımı terk ederek; diyalog ve katılım temelli, bireylerin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarına odaklı, etkililiği ve duyarlılığı önceleyen, kucaklayıcı, **dışil** bir yönetim yaklaşımını, yani management’i benimsemelidir. Buna göre, yöneticiler (menager) iş görenlere kurumu sevdirecek, onların kurumsal mensubiyetini güçlendirecek, kurumsal kültürü inşa edecektir. Maaş veya (aynı-nakdi) maddi gelir karşılığı “köle gibi çalıştırıyor” hissinden iş göreni arındıracak faaliyetler işyerlerinde yürütüldüğü takdirde iş görenlerin performansı yükselecektir. Öte yandan, insan ilişkileri yaklaşımıyla birlikte verimlilik ve etkinlik fikrinin yerini etkililiğe ve duyarlılığa bırakmasının, organizasyonel büyüme, organizasyonel dayanıklılık, organizasyonun ömrü gibi hususlara yaptığı olumlu sonuçlar, kurumsal sürdürülebilirliğe katkı sağlamaktadır (**İngeç**, 2021: 332).

Klasik yönetim okulunun telkinleriyle oluşan MÜCBİR BABACIL yönetim tarzının MÜŞFİK ANACIL yönetim tarzına evrilmesinin bazı sonuçları olmuştur.

Bütün kurumlar ilişki ve iletişim ağı içinde gördüğü kişi ve kuruluşları “hedef kitle” olarak tanımlamaktaydı. Bunun anlamı, mühendisin cürüf halindeki demir hammaddesinden muhteşem teknolojik aygıtlar yapması gibi, toplum mühendislerinin de kişi ve kuruluşları manipüle edip, kurumun emrine amade kılma iştahlarını tatmin etmesi demektir. Bugün hedef kitle tabiri “paydaş” kavramıyla yer değiştirmiştir. Yönetilenleri, hizmet dilenen kitleler gibi gören kamu kuruluşları, vatandaşları bugün, “misafir” kavramı ile tanımlar hale gelmiştir. Gezegenin hammaddelerini talan eden fordist üretim post fordist üretimle ikame edilmiştir ve ihtiyaç sahipleri “tüketici” olarak değil, esnek uzmanlaşma sayesinde, ürünün niteliklerini üretim sürecinde etkileyen “ortak”lar haline gelmiştir. Dijital teknoloji bu olumlu yaklaşımları ter yüz ediyor olmakla birlikte, pek çok yönetici BABA gibi buyurgan ve egoist olmak yerine ANA gibi paylaşımcı ve alturist olmayı tercih etmektedir.

SONUÇ

Kadın ve çalışan kadın, daha doğrusu eril – dişil meselesine Hak İş Konfederasyonu, Fitratta farklılık haklarda eşitlik sloganıyla özetlenen ilkeler çerçevesinden bakmaktadır. Bu çerçeveyi öngörmek suretiyle, yeni ve bugünün şartlarına uygun bir zihniyet ya da bakış açısı sunmaktadır. Ulusal düzeyde ve uluslararası düzeyde bu bakış açısını dile getirmektedir. Bakış açısının söylemden ibaret kalmasıyla yetinmemekte, bu söylemini kurumsal bir hale getirmeye çalışmakta, genelde kadının ve özel olarak çalışan kadının dünyayı algılamasına uygun bir örgütlenme zemini oluşturmaktadır.

Bununla birlikte, popüler bir açıdan konuya bakıldığında, Erillik dişilik meselesinin sıklıkla feminizmle karıştırıldığı görülmektedir. Popüler bağlamıyla Feminizm, eril dişil meselesinin uzağında kalan bir ayrıntıdır. Bununla birlikte feminizm başlığı altında irdelenen ve hayatın akışının maskülen rasyonaliteden ziyade feminen sezgiselliğe daha yatkın aktığı; IQ denilen insan zekasına dayalı fikir ve yaklaşımların insanlar arasında hizip, kargaşa ve çatışmalara neden olduğunu, EQ denilen duygusal zekaya müstenit bakış açılarının ise toplumsal barış ve huzura daha fazla hizmet ettiğini iddia eden görüşler son yıllarda hızla yayılmaktadır. Bunun için öncelikle kadınların sosyal hayatın her aşama ve sürecinde bulunmaları gerektiği önerilmekte ve bastırılmış olan özgüvenlerinin açığa çıkmasına imkan sağlanarak, kadınların daha çok yönetim mekanizmalarında görevler üstlenmeleri istenmektedir.

Liberal teorilerden esinlenen ve en fazla bilinen feminizm, kadınların her alanda en az erkekler kadar hak ve özgürlük sahibi olmalarının gerektiğine dair taleplerle ilgilidir. Kadın da erkek gibi her işte çalışabilmeli, erkeğin eğlendiği her mekanda eğlenabilmeli ve erkeğin sahip olduğu her türlü özgürlükten kadınlar da kısıtlanmaksızın yararlanabilmelidir. Hatta evlilik ve çocuk doğurma gibi kadını eve kapatan veya özgürlüklerine engel olan toplumsal dayatmalara karşı da kadın korunmalı ve özgürlükleri güvence altına alınmalıdır. Doğuştan tanınan ve akitle elde edilen hakların erkekler için farklı kadınlar için farklı tasarlanması gerektiğine dair eril zorbalıklar yasalarla önlenmelidir. Hatta, bugüne kadar toplum dışına itilmiş oldukları dikkate alınarak, kadınlar, pozitif ayrımcılığa tabi tutulmalı, hak ve özgürlüklerden erkeklerden daha fazla yararlanmalı, özellikle çalışan kadınlara işyerlerinde buna yönelik önlemler alınmalıdır.

Proleter ahlaka dayandığı için cazibesi daha yüksek olan ve övünme vesilesine dönüşen bir diğer feminist akım Marksist, sol ve sosyalist feminizmdir. Proleter ahlak; herkesin akıl edemediğini, göremediğini fark ettiğini iddia etmek ya da pek çok kişinin direnmeye cesaret edemediği baskı ve sindirmeye cesaretle karşı çıkıyor olduğuna dair gösterilerde bulunmayı kutsamak anlamında kullanılmaktadır. Bilindiği gibi Marx, emekçilerin tarihi bir misyon üstlendiğini, vahşi kapitalizmden bütün insanlığı kurtarmak için transmisyon kayışı rolü oynayacağını iddia etmişti. Emekçilerin kapitalist düzene eklemelenmesinden sonra bu tarihi misyonu 68 kuşağı denilen gençlerin ve bilhassa üniversite öğrencilerinin ifa edileceği umul-

muştı. Gençlerin lümpenliğe eğilim göstermesine müteakiben Marx'ın sözünü ettiği kutsal tarihi misyonu kadınların üstlendiği ileri sürüldü ve vahşi kapitalizm dahil her tür marazi durumdan, zorbalıktan, kötülükten bütün insanlığı kadınların kurtaracağı iddia edildi. Kendisini ahlakı bir zırhla teçhiz ediyor olmasından dolayı bu tarz feminizm son yıllarda en fazla teveccüh gören ve en çok dillendiren kadın hareketleri haline gelmiştir.

Erillik ve dişilik meselesi ile ilgili bir diğer konu toplumsal cinsiyettir. Toplumsal cinsiyet konusu, muteber sayılması sebebiyle olsa gerek, özellikle akademik çevrelerde oldukça revaçtadır. Pek çok yerli ve yabancı üniversitede kadın araştırma merkezleri bulunmaktadır ve kadın konusu bilimsel bir gözle mercek altına alınmaktadır. Literatür de ağırlıklı olarak toplumsal cinsiyet konusu ile ilgilidir.

Adından anlaşılacağı gibi toplumsal cinsiyet, toplumsal zihniyet aracılığı ile kadın ile erkeğe belirli birtakım rollerin, görevlerin, misyonun tayin ve takdir edilmesini; kadın ile erkeğin yaşamları boyunca bu dayatmalara rıza göstermeye zorlanmasını incelemektedir. Yabancı literatür genellikle doğulu kadınların toplumsal cinsiyet rollerine dair dayatmalara, zorlamalara ve hatta işkencelere daha fazla maruz kaldığına dair neredeyse fikir birliği etmiş hâdedir. Batıdaki kadınların her alanda özgür olmaları ve haklarını gerektiği gibi almalarına karşılık Doğu coğrafyalarındaki kadınların kültürel olarak haksızlıklara, adaletsizliklere, dışlanmalara maruz kaldıkları anlatılmaktadır. Ne yazık ki Türkiye'deki pek çok akademisyen de konuya bu gözle bakmaktadır ve bu konudaki cehalet her geçen gün daha kesif bir körleşmeyi beraberinde getirmektedir. Bu tutukluk ve körlüğü anlamak güç değildir. Batı coğrafyası Katolik ahlaka karşı modernite ile birlikte direndiklerini ve Katolik ahlakın izlerini tümüyle sildiklerini varsaymaktadır. Oysaki Katolik ahlak, kurumların deontolojik ilkelerinde varlığını sürdürmektedir. Fark sadece şudur. Skolastik orta çağ, Teslis'i, soyut ve metafizik bir mevkiye konumlandırmıştır. Modernite; Teslis'i soyut ve metafizik mevkisinden dünyaya indirmiş, başta devlet olmak üzere bütün toplumsal kurumların ruhu (kogito, geist ve numen kavramları aracılığı ile) haline getirerek, skolastisizmi günümüze tevarüs ettirmiştir. Doğal olarak skolastik düşünce ile birlikte Katolik ahlakı da modernite günümüze intikal ettirmiştir.

Modern bir gözle bütün olay ve konulara bakan akademisyenler, haliyle, baktıkları her yerde Katolik ahlak anlayışının egemen olduğunu zannetmekte ve kendilerini bu hayali dayatmalara karşı çıkma misyonu ile teçhiz etmektedirler. Kuşkusuz ki Türkiye gibi pek çok ülke ve toplumda Katolik ahlaka dair emareler bulmak zor değildir. Ama bu, toplumsal zihniyetimizin Katolik ahlak tarafından şekillendirildiği ve kültürel form olarak yaşam alanını standardize ettiği yanılığına kapılmayı haklı kılmaz. Biz tam da bu yanılığa cehalet diyoruz ve bu cehaletin durmaksızın yeniden üretildiğini iddia ediyoruz. O kadar ki, bazı akademisyenler, Dede Korkut Destanlarında bile Katolik ahlak teması arama çabası göstermektedir.

Kadim metinlerimiz üzerinde ayrıntılı çalışmalarını burada sunma imkanı yoktur ama Dede Korkut Destanlarındaki kadına bakışa ve ailenin dizayn edilmesine de kısaca yer vermek gerekmektedir.

Dede Korkut Kitabındaki “Mukaddime”de tarif edilen kadın karakterleri; destanlarda telkin edilen aile ile kadın kimliğine dair profili ortaya koymaktadır. Bu profile, kadına aileden daha fazla önem atfedilmektedir. Çünkü kadın, aileyi kuran, çekip çeviren dinç ve dinamik tutan bir aile üyesidir. Nitekim **Hassan** (1985), kadın cinsel kimliğinin yanı sıra, kadının “ana”lık kimliğini de haiz olması münasebetiyle, “anarkillik” kavramı ile tabir edilen Türk toplumunun bu vasfını, “anahanlık” kavramı ile tanımlamaktadır.

Dede Korkut Kitabındaki “Mukaddime”, dört tür kadın karakteri sunmaktadır: “Solduran sop” karakterli kadın; sadece kendi ihtiyaçlarını düşünen, üretken olmayan, aile ekonomisine hiçbir katkı sağlamayan, sürekli tüketip kaynakları israf eden kadın karakteridir. Bu karakter, her türlü ihtiyacının karşılanmasına rağmen tatminsiz, memnuniyetsiz, şikâyetçi ve her zaman “gözü dışarda” bir kadın tipidir. Yedirsene de yemediğinden, giydirdi de giymediğinden, gezdirdi de gezmediğinden yakınan mutsuz bir kadındır ve çevresindekileri de mutsuz eder. “Onun gibisinin hanım, bebekleri yetişmesin. Ocağına bunun gibi kadın gelmesin”.

İkinci tür kadın” dolduran toptur”. Bu tür kadın yatağından sokağa fırlar. Kapı kapı gezer. Bütün meşgalesi gün boyu dedikodu etmektir. Eviyle, ailesiyle, evinin işleri, düzeni, ailenin geleceği ile hiç ilgilenmez. Evine geldiği zaman dağınıklığın, düzensizliğin, kargaşanın sorumlusunu komşularında arar ve evine göz kulak olmadıkları için komşularını çekiştirir. Bütün işi dedikodu, fitne, entrika olan bu tür kadın, sakın ola ki bebek yetiştirmesin, eve gelin diye sokulmasın.

Üçüncü tür kadın bayağı olandır. Hep yokluktan, kıtlıktan yakınıyor. Evin işlerine elini sürmez. Şu yok bu yok deyip yemek yapmaz. Un yetişmedi, hamur kabarmadı deyip ekmek pişirmez. Bütün gün tembellik yapar. Hiçbir nasihati dinlemez. Hiçbir musibetten ders çıkarmaz. “Şunu sen yap” diyenle hemen kavgaya başlar. Huzursuzluk, geçimsizlik kaynağıdır. Her şey, herkes emrine amade olsa dahi mızımlanacak bir bahane uydurur. Aman Allah sakındırın. Dikkat: Sakın böyle bir kadını evinize sokmayın.

Muhteşem kadın “evin dayanağıdır”. Evi, aileyi böyle bir kadın kurar, yükseltir, yüceltir. Böyle kadın evin direğidir, sütunudur. Asla yok bilmez, “bu olmaz” demez. Evine konuğun gelse, sen olmasan bile bulur, buluşturur ve misafirini doyurur, ağırlar. Yüzünü asla yere düşürmez. Evini çeker çevirir, eksiğini giderir, aksayanı tamamlar, arızayı tamir eder. Üretkendir. Yakınmaz, sorunu çözer, üşenmez. Yapılacaklar söylenirse de tembihlenirse de yapar. Evini derler toparlar, aile ocağını hep tuttürür. Eşine dostuna karşı her vakit yüz akıdır. Böyle bir kadın “Ayışe, Fatima soyundandır. Hanım, Onun bebekleri yetişsin, ocağına bunun gibi kadın gelsin” (**Ergin**, 2012: 18-19).

Bu ifadelerden, “dört kadından üçü kötüdür” sonucu asla çıkartılamaz. Burada, kadın karakterlerinin profili ortaya konulmaktadır. Aile kurmak, kurduğu aile üyelerini yönetmek, yöneltmek, evini tanzim etmek, aile ocağını harlamak isteyen her kadına, nasıl davranması ve ne yapması gerektiğine dair yollar, yordamlar göster-

riilmektedir. Ailesinin huzurunu, sükûnetini temin edip, ailesini geçindirmek, gözetmek isteyen her kadına da aynı zamanda, ne yapmaması ve nasıl davranmaması gerektiğini öğütlemektedir. Elbette ki Ayişe, Fatıma isimleri zikredilerek, "sekine" kavramıyla tanımlanan mü'min kadına atıf yapılması da ihmal edilmemektedir. Böylece aile varlığının teşekkülü ve selameti, kadının yükümlülüğü ve tasarrufuna emanet edilmektedir. Kadın; "ailenin, toplumun, devletin belkemiğidir. Onların bu yapıcı müdahalesi olmadan ne devlet ne millet ne de aile ayakta kalabilir" (Dönmez 2018: 29). İdeal kadın karakteri destanlarda ısrarla vurgulanır. Örneğin Boğaç Hanın annesi, oğlunu kıskanan, dedikodu ve fitneye kanarak oğluna kıyan "baba" karakterinin tam aksine, anne kimliği ile destanın odağına yerleştirilir. Sadece anne değildir. Türü otlarla oğlunu tedavi eder ve şifa onun ilahi bir maharetidir. Obanın hanım ağasıdır, bilgedir ve aynı zamanda da "ozan"dır. Boğaç Hanın karısının yanı sıra Banu Çiçek, Beyrek'in kız kardeşi, Burla Hatun, Selcen Hatun, Kanturalının annesi, Deli Dumrul'un annesi ve karısı, Begil'in karısı, Seyrek'in karısı destanlarda ozan sıfatıyla ismi zikredilen diğer kadınlardır (Yakıcı, 2007: 44-45).

Yiğit kadın erkeği ile birlikte savaşır, başında nöbet tutup onu tehlikelerden korur, kadın tarafından korunmaya muhtaç hale düşen erkek "takıntı"sı yüzünden zaaf gösteren erkeğini "pohpoh"layarak sakinleştirir. Kadın karakterler odak seçilerek, ideal kadın modeli anlatılır: "Bu modeli gösterirken zaman zaman kötü modelleri de göstererek olmaması gerekenler somutlanır" (Arı-Karatekin, 2010: 283). Kısacası "toplumsal cinsiyet bağlamında incelendiğinde erkeklik ve kadınlık rollerine dair" destanlar oldukça etkileyici rol modeller sunmaktadır:

"Erkekler doğdukları andan itibaren 'ideal' erkek kimliklerini oluşturmak için birçok sınavdan geçmektedir. İdeal erkek kimliğini elde etmek için de başarıyla geçmeleri gereken sınavları av alanında vermektedirler. Toplum içerisinde manevi olarak 'cesur, yiğit, mücadeleci, hünerli' olma sıfatlarına erişen erkekler av ortamında fiziki güçlerini de ispatlamak zorundadırlar. Çünkü erkeklik, bireyin hem manevi hem fiziki erginliğe ulaşması neticesinde edinilmektedir. Hikâyelerdeki kahramanlar da 'ad alma', 'evlenme', 'statü', 'iktidar' gibi eşikleri 'baş kesip kan dökerek', yani avcılık hünerlerini ve yiğitliklerini göstererek kazanmaktadır" (Değer, 2019:277).

Evrensel bir değer olan aşk da toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında destanlarda önemli bir yer tutmaktadır:

"Dede Korkut anlatmalarında aşk her boyutuyla yer almaktadır. Aşkın çeşitli boyutları olan ve aşkı çeşitli boyutlardan tamamlayan cinsellik, fedakârlık, romantizm, soyun devamının sağlanması amaçlanması ve kişinin karşısındaki insanda kendisinde de bulunan özellikleri araması gibi pek çok unsura Dede Korkut anlatmalarında yaşanan aşklarda rastlanmaktadır. Bazı farklı yönleri olsa da Dede Korkut anlatmalarındaki aşkların en önemli ve ortak yanı Türk örf - adet ve geleneklerine uygun aşklar olmasıdır. Dede Korkut kahramanları çok güçlü ve yiğit savaşçılar olmasının yanında aynı zamanda hepsi aşkı, sevgiyi bilen ve yaşayan, yeri geldiği zaman sevdiği insan için hayatını feda edebilecek vefakâr insanlardır. Bu kahramanlar, Türk milletinin sevgiye ve aşka verdiği değerini Dede Korkut anlatmalarında bir yansıması olarak yer bulmuştur"(Kabak, 2018: 152).

Kadın ve erkek arasındaki duygusal yakınlığa, sevgiye dair ideal karakterler öngören Dede Korkut Destanları aile ocağı ile ilgili de son derece zengin çağrışımlarla yüklü bir tasavvur ortaya koymaktadır (Anık, 2021: 147):

Dede Korkut Kitabının “Mukaddime”si öncelikle dini telkinle başlamaktadır: “Allah Allah demeyince işler düzelmez, kadir Tanrı vermeyince er zenginleşmez. ... Ağzı açıp över olsam üstümüzde tanrı güzel. Tanrı dostu din ulusu Muhammet güzel” kişi ve mekânları zikredilip övgü düzöldükten sonra;

“Cuma günü okuyunca hutbe güzel. Kulak verip dinleyince ümmet güzel. Minarede ezan okuyan müezzin güzel. Dizini bastırıp oturunca helalli güzel. Şakağından ağarsa baba güzel. Yanaşıp yola girince kara erkek deve güzel. Sevgili kardeş güzel. Yan tarafta, ev yanına dikilse gelin odası güzel, uzunca çadır ipi güzel. Oğul güzel”.

Dini telkinler, lütfettiği nimetlerden dolayı Allah’a şükretmekten ibarettir. Hiç kuşkusuz ki şükretmenin ilk koşulu İslam’a teslimiyettir. Teslimiyetin göstergesi ibadet, hutbe, ümmet, minare, ezan ve müezzin’dir. “Kulak ver” göstereni, Allaha hamd etmek /şükretmek için, ihmal edilmemesi gereken dini ibadetlere atıf yapmaktadır.

Lütfedilen ilahi nimetlerin başında, “helalli” göstergesi bulunmaktadır. “Dizini bastır” lafzı ile ifade edilen gösteren (indicative); evi/ocağı ile ilgilenip, ailesini çekip çeviren, aile ocağını harlı tutan “kadın eş” gösterilen’(signified)ine göndermede bulunmaktadır. Aileye verilen önem ile ailenin teşekkülünün ve istikbalinin kadına bağlı olduğunun vurgulanması bu göstergenin yorumsal bağlamıdır.

İkinci lütuf “baba”, ata/dede göstergesi ile ilgilidir. “Şakağından ağarsa” göstereni, deneyim, birikim gösterilenine göndermede bulunmaktadır. Bu göstergenin yorumsal bağlamı; toplumun kültürel zenginliğinin geliştirilerek, yenilenmesi güncellenmesidir. Evin yaşlı kişileri genç nesillere yol yordam göstermeli; örfü, adeti, geleneği, göreneği, töreyi öğretmelidir ki, toplumsal varlığın istikbali güvence altına alınmış olsun.

Üçüncü lütuf “kara erkek deve” göstergesidir. “Yanaşıp yola girme” göstereni, genç kuşakların istenilen erişkinliğe, kıvama, pişkinliğe erişme gösterilenine göndermede bulunmaktadır. “Kara”nın buradaki bağlamı en zor, en sıkıntılı anlarda en uygun çözümü ortaya koyma performansı olarak yorumlanmalıdır. “Deve”nin yorumsal bağlamıyla; yorulmadan, usanmadan, bıkmadan ve açlık, susuzluk gibi acz göstermeden, en zorlu koşullarda dahi yoluna devam edebilen, hedefine ulaşan ve obasına yararlı olmayı başaran erkek evlat kastedilmektedir. Böyle bir erkek evlat nasip etmesi için Allah’a şükredilmelidir.

Dördüncü ilahi lütuf, “kardeş” göstergesidir. Göstereni “kardeş” lafzı olan bu göstergenin, gösterileni yakın dostlar, arkadaşlar, ahbablar; yani kabile, boy, millet mensuplarıdır. Birlikte yaşanan insanlarla anlam, kültür, tarih ve hatta kader ortaklığı yapıyor olmak, milli birlik, bütünlük, yardımlaşma, sahiplenme, milli ve dini mensubiyet göstergenin yorumsal bağlamıdır.

Allah tarafından lütfedilmiş beşinci ilahi nimet “uzunca çadır ipi” göstergesidir. “Yan taraf / ev yanı” göstereni, evlilik yoluyla aileye yeni katılan üye gösterilenine gön-

dermede bulunmaktadır. Bu göstergenin yorumsal bağlamı ise son derece zengin bir çağırışım gücünü yansıtmaktadır. “İp” aileye yeni katılan gelin kadının eşine ve ailesine tam bir sadakat içinde olmasını, dâhil olduğu aile ortamının kurallarına uyum göstermesini ve ayak uydurmasını anlatmaktadır. “Uzunca” lafzından, ailenin yeni evliliklerle sürekli genişlemesi ve güçlenmesi; “oğul” lafzından, ailenin yeni doğumlarla asırlar boyu neslinin devam etmesi ve sürekliliğini sürdürmesi; “çadır” lafzından ise dede / evlat / torun gibi birkaç neslin aynı evi, ortamı, havayı hep birlikte uyum ve ahenkle, huzur ve güvenle paylaşması, kaynaşması anlaşılmaktadır.

“Bir yiğidin kara dağ yumrusunca malı olsa yığar, toplar, talep eyler, nasibinden fazlasını yiyemez” göstergesi; rekabeti ve biriktirmeyi öğütleyen, mal ve mülk yığma ihtirasını tahrik eden modern faydacı ahlakın reddedilmesi ilkesini vaaz etmektedir. “Gürüldeyip sular taşsa deniz dolmaz. Kibirlik eyleyen tanrı sevmez” göstergesi ukala, ekabir ve küstah davranışları yasaklamaktadır. “Eloğlunu beslemekle oğul olmaz, büyüünce bırakır gider, gördüm demez. Gül tepecik olmaz, güveyi oğul olmaz. Kara eşek başına gem vursan katır olmaz, hizmetçiye elbise giydirden hanım olmaz. Eski pamuk bez olmaz, eski düşman dost olmaz. Oğul babanın yetişenidir, iki gözünün biridir” göstergeleri, ehliyetli ve liyakatli olmayana itibar edilmemesini, hak etmeyene iltifat edilmemesini öğütlemektedir. “Lapa lapa karlar yağsa yaza kalmaz Yapağılı yeşil çimen güzel kalmaz” göstergesi güzelliğin, zenginliğin, dünya malının, mülkünün, makamın mevkiinin, iktidarın geçiciliğine dikkat çekmektedir. “Kara koç ata kıymayınca yol alınmaz, kara çelik öz kılıcı çalmanın hasım dönmez, er malına kıymayan adı çıkmaz” göstergeleri; çaba harcamadan, emek vermeden, hak etmeden, çalışmadan elde etmeye çalışmanın yanlışlığına ve infak etmenin, yardımlaşmanın, paylaşmanın önemine vurgu yapmaktadır. “Kız anadan görmeyince öğüt almaz, oğul babadan görmeyince sofraya çekmez” göstergesi ana ve babanın çocukları için rol model olma gereğine değinmektedir. “Baba adını yürütmeyen hoyrat oğul baba belinden inince inemese daha iyi, ana rahmine düşmese daha iyi” gibi pek çok atasözü, deyim ve deyişler ile ahlaki ilkeler ortaya konulmaktadır. “Gittikçe yerin otlaklarını geyik bilir. Yeşermiş yerlerin çimenlerini yaban eşiği bilir. Ayrı ayrı yolların izini deve bilir. Yedi dere kokularını tilki bilir. Geceleyin kervan göçtüğünü ana bilir. Erin ağırını hafifini at bilir. Ağır yüklerin zahmetini katır bilir. Nerede sızılar var ise çeken bilir. Gafil başın ağrısını beyni bilir” göstergeleri ile her bir işin uzmanlığına, her mesleğin profesyonelliğine vurgu yapılırken, her bir kişinin başarılı olacağı belirli bir işinin bulunması gerektiği telkin edilmektedir. Elbette başlı başına ayrıntılı analiz edilmesi gerekir ama örnek teşkil etmesi açısından bu özetin yeterli olacağı düşünülmektedir (Anık, 2021: 146).

Sonuç itibarıyla görülmektedir ki, kültürümüzü şekillendiren kadim metinler; başta aile hayatı olmak üzere, erkek, kadın, anne, baba, ata, evlat rollerine dair, toplumsal birlik ve bütünlüğü, huzur ve selameti tesis edici çok kıymetli ideal karakterler sunmaktadır. Sorun şu ki, bu metinlerin bugünkü dil ile güncellenmesine dair ciddi akademik eksikliklerimiz bulunmaktadır. Bu denli değerli müktesebatımız olmasına rağmen, “çöplük deşeler” gibi işe yaramayan malumatın peşinde mesai harcanması, pek de hoşgörüyü mazhar olacak çalışmalar değildir. En kötüsü ise

burnumuzun dibindeki hazinenin farkında olmamak ve dürbünle araştırma konusu devşirmeye kalkmaktır. Üstelik, bunu yapar iken saplanılan yanılgıların neden olduğu cehaletin farkına varılmamakta ve cehaletin sürekli yeniden üretilmesine teşne olunmaktadır.

Hak İş Konfederasyonu, fıtratta farklılık-haklarda eşitlik sloganında görüldüğü gibi, bize özgü birikimin ortaya çıkması, hazinemizden başta kadınların olmak üzere bütün insanlığın yararlanmasına yönelik ciddi adımlar atmaktadır. Hem söylem hem de eylem olarak güçlü adımlarını arttırmakta ve bu çalışmalarına kurumsal bir hüviyet kazandırmaya çalışmaktadır.

KAYNAKÇA

- Anık Cengiz, (2005) **Epistemolojik Düzlemde Yarınki Siyaset**. Nobel Y., Ankara:
- Anık Cengiz (2018) **Modern Düşüncenin Bunalımı ve Doğru**, İnsan Y., İstanbul
- Anık Cengiz (2021) **Dedem Korkut Der Ki**, Albaraka Y., İstanbul
- Anık Cengiz, (2022) **Modernitenin Meşruiyeti ve Emek**. Nobel Y., Ankara:
- Anık Cengiz, (Der). (2020) **Dijital Medyanın Ekonomi Politikası**. Nobel Y., Ankara:
- Arı B., - E. Karateke. (2010) Dede Korkut Hikayelerinde Kadın ve Çocuk Eğitimi. Mustafa Kemal Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2010. Cilt 7. Sayı 14. Ss: 275-284
- Aydın, M.S. (2000), **İslam Felsefesi Yazıları**, Ufuk K., İstanbul
- Aydınlı, Y., (1988), **Farabi'nin Nübüvvet Öğretisi**. İslami Araştırmalar Dergisi, Cilt: 2, Sayı 8. Ağustos 1988. Ss.35-49
- Bordreuil B.C. Françoise . Mb Cecele , 2015: **Tarihin Başlangıçları Eski Yakındoğu Kültür ve Uygarlıkları**. Çev. L.Başaran. Alfa: İstanbul
- Campbell, Joseph (1992), **İlkel Mitoloji. Tanrının Maskeleri**, (Çev. K. Emiroğlu), İmge Kitapevi, İstanbul
- Capra, Fritjof (1989) **Batı Düşüncesinde Dönüm Noktası**, Çev. M. Armağan, İnsan Y., İstanbul.
- Challaye, Felicien (1997), **Japon Efsaneleri**, (Çev. E. Canberk), Okyanus Y. İstanbul
- Çoruhlu, Yaşar (1999), **Türk Mitolojisinin Abc'si**, Kabcacı Y. İstanbul
- Çubukçu
- Değer Z. İrem. (2019) Dede korkut Hikayelerinde Erkek Olmanın Eşiğinde Av. **TÜRÜK Uluslararası Dil, Edebiyat ve Halkbilimi Araştırmaları Dergisi**. 2019. Yıl 7. Sayı 17ss,267-279
- Dönmez S. (2016) Dede Korkut Nektai nazarından Dürüstlük, Sözünde Durma, Mütevazilik ve Merhamet Erdemlerine Felsefi bir Bakış. İlahiyat Akademi Dergisi. Yıl 2016. Cilt 3. Sayı 3. ss: 89-100
- Dönmez S., (2018). Dede Korkut Kitabı bağlamında Eski Türklerde Hanım Anlayışı. **Siirt Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi** Cilt 5. Sayı 1. Ss: 11-30
- Duby, Georges (1991). **Erkek Ortaçağ Aşka Dair ve Diğer Denemeler**. Çev. M.Ali Kılıçbay, Ayrıntı Y. İstanbul
- Duby, Georges (1991). **Şovalye, Kadın ve Rahip. Feodal Fransa'da Evlilik**. Çev. M.Ali Kılıçbay, Ayrıntı Y. İstanbul
- Duby, Georges. (Der.) (1992). **Batıda Aşk ve Cinsellik**. Çev. Ayşen Gör, Ayrıntı Y. İstanbul
- Duby, Georges. (1992). **Ortaçağ İnsanları ve Kültürü**. İmge Y. İstanbul
- Duby, Georges, Michelle Perrot (Der.) (1992) **Kadınların Tarihi. Ana Tanrıçalardan Hıristiyan Azizlere**. Çev. Ahmet Fethi. Cilt: I. T. İş Bankası Y. İstanbul
- Duby, Georges, Michelle Perrot (Der.) (1992) **Kadınların Tarihi. Ortaçağın Sessizliği**. Çev. Ahmet Fethi. Cilt: II. T. İş Bankası Y. İstanbul
- Duby, Georges, Michelle Perrot (Der.) (1993) **Kadınların Tarihi. Rönesans ve Aydınlanma Çağı Paradoksları**. Çev. Ahmet Fethi. Cilt: III. T. İş Bankası Y. İstanbul
- Duby, Georges, Michelle Perrot (Der.) (1993) **Kadınların Tarihi. Devrimden Dünya Savaşına Femenizmin Ortaya Çıkışı**. Çev. Ahmet Fethi. Cilt: IV. T. İş Bankası Y. İstanbul
- Duby, Georges, Michelle Perrot (Der.) (1992) **Kadınların Tarihi. Yirminci Yüzyılda Kültürel Bir Kimliğe Doğru**. Çev. Ahmet Fethi. Cilt: V. T. İş Bankası Y. İstanbul
- Eliade, Mircea, (2001), **Mitlerin Özellikleri**, (Çev. S. Rifat), 2. Baskı, Om Yay. İstanbul

- Ergin M. (2012). **Dede Korkut Kitabı** 37.Baskı. Boğaziçi y., İstanbul
- Ergin M. (2012). **Dede Korkut Kitabı** I-II. Türk Dil kurumu y., Ankara
- Freyer , Hans, (1964), **Din Sosyolojisi**, (Çev. T. Kalpsüz), A Ü. I.F. Yay. Ankara
- Hassan Ü. (1985) **Eski Türk Toplumuna Üzerine Bir İncelemeler**. Kaynak y., İstanbul
- Hamilton, Edith (2000), **Mitolojya**, (Çev. Ü. Tamer), Onuncu Baskı, Varlık Yay. İstanbul
- Husserl, Edmund (1970). **The Crisis Of European Sciences And Transcendental Phenomenology**. Northwestern University Press. Evanston.
- İnceç, A. Kerim (2021), **Halkla İlişkiler İçin Bir Paradigma Önerisi**. Akademi Hassasiyetler, Yıl: 2021 Cilt : 8. Ss: 321-241
- Kabak T. (2018). Dede Korkut'ta Aşk. Uluslararası **Sosyal Araştırmalar Dergisi**. 2018. Cilt 11. Sayı 60. ss: 148-152
- Kramer, Samuel Noah (1999), **Sümer Mitolojisi**, (Çev. H. Koyukan) , Kabalcı Y. İstanbul
- Krickeberg, Walter, (1998), **Asteklerin ve Mayaların Dinleri**, (Çev. A. Kırım), Okyanus Yay. İstanbul
- Krickeberg, Walter, (2000), **Inka ve Maya Efsaneleri**,(Çev. A. Kırım), İkinci Baskı, Okyanus Yay. Ankara
- Lloyd, Genevieve (1979) **The Man Of Reason Male And Female In Western Philosophy** 2nd Edition. Routledge. London
- Malinowski, Bronislaw, (1992) **Blimsel Bir Kültür Teorisi**, (Çev.S Özkal), Kabalcı Yay. İstanbul
- Malinowski, Bronislaw (1999) **İlkel Toplum**, (Çev. H. Portakal) 2. Baskı, Öteki Yay. Ankara
- Marriot, Alice ve K. Carol (1998), **Kızılderi Mitolojisi**, (Çev. Ü. Özünlü), Üçüncü Baskı. Imge Yay. Ankara
- O'leary D., L., (1971) **İslam Düşüncesi ve Tarihindeki Yeri**. Çev. H. Yurdaydın. 2.B. A.Ü. Basımevi. Ankara
- Özcan, Mehmet Tefik, (1998), **İlkel Toplumlarda Toplumsal Kontrol**, Özne Yay. İstanbul
- Pekşen, O., (2017) **Babil Krallarının Siyasal Meşrulaştırma Aracı Tanrı Marduk**. Ksü Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt 14.Sayı 1 Ss: 101-111.
- Pritchard E., Edward (1998) **İlkelerde Din**, (Çev. H. Portakal), Öteki Yay. Ankara
- Rosenberg, Donna, (2000), **Dünya Mitolojisi, Büyük Destan ve Söylenceler Antolojisi**, (Çev: K. Akten V.D.), 2. Baskı, Imge Kitapevi, İstanbul
- Sinanoğlu , Nüzhet Haşim (1999), **Grek ve Romen Mitolojisi**, İkinci Basım, Kaynak Y.
- Strauss Levi, Claude (1983), **Din ve Büyü**, (Çev. A. Güngören), Yol Yay. İstanbul
- Strauss Levi, Claude (1984), **Yaban Düşünce**. (Çev: T. Yücel), Hürriyet Vakfı Yay., İstanbul
- Strauss Levi, Claude (1986), **Mit ve Anlam**, (Çev. Ş. Süer-S. Erkanlı), Alan Yay., İstanbul
- Vernant, Jean Pierre (1996), **Eski Yunanda Söylen ve Toplum**, (Çev. M. Özcan), Imge Yay. Ankara
- Yakıcı A. (2007). Dede Korkut Kitabı'nda Görülen Ozan Tiplerinin Türkiye Sahası Aşkı Geleneğinin Oluşumuna Etkisi. Milli Folklor. Yıl. 19. Sayı 73. Cilt 10. Ss 40-47
- Yu, Chen, (2000), **Dunhuang Efsaneleri**, (Çev. N. Yener), Okyanus Yay. İstanbul



B. KADIN İŞGÜCÜ ve
ÇALIŞMA HAYATI:
KÜRESEL DURUM



PROF. DR.
GONCA BAYRAKTAR DURGUN

İktisadi küreselleşmenin ve teknolojik gelişimin nitelikleri dünya genelinde istihdam yapılarının değişimi ile sonuçlanırken, mevcut yapı içinde kadın emeği esnek ve ucuz işgücünün kaynağı olarak kayıtlı ya da kayıt dışı iktisadi faaliyetin önemli girdisi olmaya devam etmektedir. Kadınların çalışma hayatına daha fazla dâhil olması ve güçlendirilmesine ilişkin en belirgin göstergeler arasında birincil olarak kadınların işgücüne katılım oranı dikkat çekmektedir. Geleneksel olarak ev içi ve tarımsal faaliyette yoğunlaşan ve ücretlendirilmeyen kadın emeğinin işgücü piyasalarına katılımı on dokuzuncu yüzyılda ağırlıklı olarak tekstil sektöründe kendini göstermiştir. Devamında eğitim, sağlık, metalürji, kimya, otomotiv gibi hizmet ve sanayi alanlarını da kapsayacak şekilde yirminci yüzyıl başından itibaren önemli ölçüde artmıştır. Savaşlar, kadın emeğinin işgücüne katılımını hızlandıran etkiye sahip olmuştur. İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde kadınların işgücüne katılımı dünya genelinde ortalama 1950 yılında yüzde 34'e yükselmekle birlikte, Dünya Bankası verilerine göre kadınların ortalama işgücüne katılımı 1990'dan bu yana çok az değişiklik göstermiştir. 2000 yılında ortalama yüzde 60'a ulaşmış olmakla birlikte, kadınların kayıtlı istihdamda çalışma olasılıkları genel olarak daha düşük kalmıştır (The Gender Snapshot 2019).

Günümüzde de ülkeler arasındaki ekonomik koşullar, beşeri sermaye yatırımları ve yasal alandaki farklılıklar kadınların istihdam düzeylerini pozitif ya da negatif yönde etkilemeye devam etmektedir. Üst, orta ya da düşük gelir düzeyine sahip 190 ülkede yasa ve yönetmeliklerin kadınların ekonomik fırsatlarını nasıl etkilediğini ölçen Dünya Bankası Kadın İş ve Hukuk Endeksi verilerine göre, dünya genelinde kadınlar ortalama olarak erkeklerin sahip olduğu yasal haklarının ancak dörtte üçüne sahip görünmektedir. Endeks, bir kadının çalışma hayatındaki farklı dönüm noktalarındaki ekonomik haklarını serbestçe hareket edebilmek, iş yeri hakları, evlilik sürecindeki haklar, çocuk sahibi olarak hakları yanında kadınların kendi işlerine sahip olmaları ve emekliliklerine kadar varlıklarını yönetmelerini mevzuatın nasıl engellediği veya izin verdiğine dair sekiz gösterge üzerinden analiz etmektedir. Kadın İş ve Hukuk Endeksi 2021 Raporu, ayrımcı yasaların sadece kadınların temel insan haklarını değil aynı zamanda ekonomik güvenliklerini de dünya çapında tehdit etmeye devam ettiğine dikkat çekmektedir. Rapora göre, en gelişmiş ekonomiler de dâhil olmak üzere hayatın her aşamasında istihdam ve girişimciliğe yönelik engeller fırsat eşitliğini sınırlandırmakta ve çalışan kadınları yeterince desteklememektedir. Bu çerçevede, Kadın İş ve Hukuk Endeksi, kanun önünde daha fazla eşitliğin daha fazla kadının işgücüne katılmasıyla doğrudan ilişkili olduğunu teyit etmektedir. Kanun önünde eşitlik meselesindeki ilerleme, sadece toplamda daha fazla kadın istihdamıyla değil, aynı zamanda güvencesiz is-

tihtamda olan kadın oranında da düşmeyle sonuçlanmaktadır (Women, Business and the Law, 2021).

Kadınların işgücüne katılımında, bölgeler/ülkeler arası farklılıklar dikkat çekicidir. İşgücü piyasasına katılımında erkek-kadın oranları şu şekildedir: Kuzey Amerika %78.7-%68.7; Doğu Asya ve Pasifik % 82.7-%66.2; Orta Doğu ve Kuzey Afrika %77- %21.3; Avrupa ve Orta Asya %78.5- %64.2; Sahra-altı Afrika %74- %62.8; Güney Asya %80.6- %25.2; Latin Amerika ve Karayipler %81.6- %57.9. Küresel olarak kadınların 15-64 yaş aralığında işgücü piyasasına katılım düzeyi, ülkelerin hukuki, sosyo-ekonomik durumları ile kültürel kabulleri/uygulamaları ile ilişkili olarak sektör/işyeri ücret düzeyleri, çalışma saatleri ve koşulları, iş-hayat uyumu politikalarının uygulanması gibi faktörlerden etkilenmektedir. 15-64 yaş arası kadınların yarısından fazlası Kuzey Amerika, Doğu Asya ve Pasifik, Avrupa ve Orta Asya, Sahra-altı Afrika ve Latin Amerika ve Karayipler'den oluşan beş bölgede işgücü piyasasına katılırken; Güney Asya, Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da oran sadece dörtte bir veya daha az olarak gerçekleşmektedir. Ülkelerin gelir düzeyleri ile kadının işgücüne katılım oranı arasındaki ilişki önemlidir. Düşük-orta gelirli ülkelerde işgücüne katılımdaki cinsiyet farkı en yüksek orana sahipken, yüksek gelirli ülkelerde kadın katılımı daha yüksektir. Yüksek gelirli ülkelerde hizmet sektörüne dayalı bir ekonomi ve kadınlar arasında daha yüksek eğitim seviyelerine doğru bir kayma özelliği göstermektedir. Kadın katılımının yükselmesi ülkelerdeki cinsiyet farkını daraltmaktadır (Gender Data Portal, Worldbank 2022).

Erkeklerin işgücüne katılım oranları dünya genelinde yüzde 75-90 civarında genellikle sabit bir eğilim gösterirken, kadınların katılım eğilimleri yaşam döngüleri boyunca değişmektedir. Kadınlar ücretli iş konusunda erkeklere kıyasla farklı maddi deneyimler geçirmektedir. Bu değişiklikte sosyo-ekonomik özellikleri yanında kültürel normlar, medeni halleri, çocuk sahibi olmaları gibi faktörler işgücü piyasasına girip çıkışlarını, yarı zamanlı ya da tam zamanlı çalışmalarını etkilemektedir. Birleşmiş Milletler Dünya Kadın İlerlemesi Raporu'na göre dünyada evli kadınların yarısı ücretli istihdam dışındadır (Progress of the World's Women 2019-2020). En temelde işgücü istatistiklerinde yer almayan ücretsiz kadın emeğinin küresel ölçekteki büyüklüğü neden kadınların ortalama işgücüne katılımında 1990'lardan beri niteliksel ve niteliksel anlamda önemli bir değişikliğin olmadığını açıklamaktadır. Genel olarak gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde ücretsiz bakım ve ev işlerinde kadınların erkeklere göre üç kat daha fazla zaman harcaması, kayıt dışı-ücretsiz kadın emeğinin boyutunu göstermesi bakımından önemlidir. Ücretlendirilmemiş emek çoğunlukla gerçek iş olarak kabul edilmediği gibi doğrudan yararlananlar tarafından da değersiz görülmektedir. Kadınların genel olarak aile hayatının izin verdiği ölçüde birkaç kısa süreli ve yarı zamanlı işte çalışması, kadınları, aileye atfedilen bakım ve hizmet etme rollerini yüklenen dar bir iş yelpazesine yerleştirmektedir. Cinsiyet temelli ayrımcılık sadece işe erişimle ilgili olmayıp aynı zamanda iyi işlere erişim konusunda da kendini göstermektedir. İstihdama erişimde ve istihdama girdikten sonra "eşit fırsat ve eşit muamele" ne yazık ki hala ulaşılması istenen hedefler arasında olmaya devam etmektedir. Güvencesiz çalışma ve ücretli

çalışma konusundaki farklılıklar cinsiyet temelli eşitsizliklerin sürdürülmesinde rol oynamaktadır. Tarıma dayalı ülke ekonomilerine sahip en yoksul ülkelerde, küçük ölçekli tarım işlerinde çalışan kadınların işgücüne katılım düzeyleri genel olarak yüksek iken, tarımsal faaliyetlerde çok daha az paya sahip olan orta gelirli ülkelerde kadınların işgücüne katılımı daha düşüktür. Kadın işgücünün yüksek olduğu geniş tarım sektörü aynı zamanda güvencesiz yüksek istihdam oranları ve düşük gelir özellikleri göstermektedir. Bu ekonomilerde kadınlar, güvencesiz istihdamda daha yüksek paya sahip olma eğilimindedir. İşgücü piyasasındaki cinsiyet farklılıkları dünya genelinde hem kayıtlı işgücü piyasasında ve kamu sektöründe hem de kayıt dışı alanda ağırlıklı olarak kadınları bakım, kasiyerlik, yemek, büro ve temizlik gibi alanlarda yoğunlaştırmakta ve kadınların çalışma hayatında ikincil pozisyonlarının sürdürülmesiyle sonuçlanmaktadır (Ledwith, 2012:187).

Sektör temelli bakıldığında, yüksek öğrenim gerektiren araştırma ve yenilikçi işlerde işgücü erkek yoğun olmaya devam etmektedir. Bölgeler arası önemli farklılıklar olmakla birlikte kadınların bu alanda oranı yüzde 28,8'dir. Gelişmekte olan ülkelerde, araştırma pozisyonlarında erkekler kadınlardan üç kat daha fazla iken gelişmiş ülkelerde bu oran iki kattır. Kadınlar arasında nispeten yüksek düzeyde temsil Yeni Zelanda (yüzde 52) ve Latin Amerika ve Karayipler'de (yüzde 47) kendini gösterirken; Avrupa ve Kuzey Amerika yüzde 35, Orta ve Güney Asya yüzde 33, Sahra altı Afrika yüzde 31 ve Doğu ve Güneydoğu Asya'da (Çin hariç) yüzde 25 ile daha düşük oranlara sahiptir (The Gender Snapshot 2019:15).

Dünya Kalkınma Endeksinde işyerinde, ücrette veya ebeveynlikte hiçbir reform yapılmayan ekonomilerde, kadınların ortalama işgücüne katılımı yüzde 49 olarak ölçülmüştür. Kadın işgücünün çalışma şartları, ücret, iş-hayat uyumu gibi konularda düzenlemelerin yapılmadığı ya da çok sınırlı olduğu ülkelerde kadınların işgücüne katılım düzeyleri ile sektör temelli çeşitliliği, erkek işgücünün durumu ile kıyaslandığında oldukça düşüktür. Bahsedilen hususlarda reform yapan ve reformları sürdürülebilir hale getiren ülkelerde ise kadınların işgücüne katılım oranı daha yüksektir. Hem mevzuatta hem de uygulamada eşit işe eşit ücret, cinsiyet ayrımcılığı ile mücadeleyi önceleyen düzenlemeler, ücretli ebeveyn izni, hamilelerin işten çıkarılmasının yasaklanması, çalışma saatlerinde pozitif ayrımcılık, gelir düzeyi yüksek işlerin kadınların erişimine açık olması gibi faktörler işgücüne katılım ve istihdamda uzun süreli kalma oranlarını pozitif yönde etkilemektedir. İşyeri, ücret ve ebeveynlik olarak üç alanda ülke göstergeleri reformların düzeyi ve kapsamına göre işgücüne katılım oranlarındaki farklılıklara işaret etmekte ve işgücüne katılım düzeyi %70'e kadar yükselmektedir (World Development Indicators 2022).

Günümüzde kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi, düşen doğurganlık oranları ve yapısal reformların beklendiği gibi kadınların işgücüne katılımında önemli artışlarla sonuçlanmaması, ekonomik ve sosyal yapıların ve normların kadınların işgücüne katılımındaki engelleri canlı tuttuğuna işaret etmektedir. İş ararken ya da çalışırken karşılaşılan yasal engeller, cinsiyet ayrımcılığı, kadına yönelik şiddet, iş-aile uyumunu bozan çalışma şartları, iş arama ya da işgücünde uzun süreli kalma hususunda engelleyici durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Daha fazla yasal eşitlik sadece iş hayatında değil aynı zamanda kadınların sosyal ve siyasal alanda daha fazla güçlenmesini desteklemekle birlikte, yasal alanda engellerin kaldırılmasında göstergeler açısından farklılıklar önemli yapısal problemlere dikkat çekmektedir. Yine de kadınların işgücüne girme potansiyelini kısıtlayan yasaların sınırlandırılmasında önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. İktisadi büyüme ve artan emek talebi kadınları işgücüne dâhil etmeyi zorunlu hale getirirken, kadınların işgücü piyasasındaki durumuna işaret eden işyeri göstergesinin küresel ortalaması 1970 yılındaki yüzde 17,8'den 2020'de yüzde 79,6'ya yükselmiştir. Ancak işyeri göstergesinde görülen reform hızı ücret göstergesinde söz konusu değildir. Kadınlara ödenen ücreti etkileyen yasa ve yönetmelikleri ölçen ücret göstergesindeki ilerleme aynı dönem içinde yüzde 35,7'den yüzde 67,5 seviyesine çıkmıştır. Ücret göstergesi kapsamında Uluslararası Çalışma Örgütü standartlarına uygun olarak eşit işe eşit ücreti benimseyen ülke sayısı hala 190 ülkenin yarısından daha azdır (Women, Business and the Law 2021).

İş genişletme veya kariyer ilerlemesi için daha az fırsata sahip olan kadınların kazanç düzeylerinin küresel ölçekte daha düşük olmasının temel nedeninin çoğu ülkede eğitim eksikliğinden ziyade mesleki ayrışma, endüstrilerin ve ekonomik sektörlerin cinsiyete göre kutuplaşması olduğu yapılan çalışmalarda kendini göstermektedir. Dünya genelinde kadınların belirli sektörlerde veya belirli özelliklerde karar verici pozisyonlara ve işlere erişmek için hala ek engellerle karşı karşıya kalması, istihdamdaki yatay ve dikey cinsiyet ayrımı, ücretsiz işlerin çoğunlukla kadınlar tarafından yerine getirilmesi ile birleştiğinde, cinsiyetler arası ücret farkı ve kadınların yarı zamanlı işlerde aşırı temsili gibi çalışma koşullarında farklılıkların sürekliliği ile sonuçlanmaktadır. Çoğu durumda kadınlar, ücretli çalışan erkeklerden daha iyi eğitim kazanımlarına sahiptir. Kadınların geleneksel olarak erkeklerin işgal ettiği kategorilerde yetersiz temsili nedeniyle benzer kategorilerde kadınların eğitim kazanımları benzer mesleklerdeki erkekler kadar iyi veya daha iyi olsa bile kadınlara tutarlı bir şekilde erkeklerin altında ücret ödenmesine sebep olmaktadır. Önemli bir faktör olarak cinsiyet kutuplaşması nedeniyle ağırlıklı olarak kadın işgücüne sahip bir işletmede çalışmak, benzer üretkenlik özelliklerine ancak farklı bir cinsiyete sahip bir işletmede çalışmaya kıyasla daha düşük ücretle sonuçlanmakta ve önemli oranda gelir kaybına dönüşmektedir (Global Wage Report 2018/19).

Doksan üç ülkeye ilişkin veriler medeni durumun işgücüne katılımında kadın ve erkek arasında önemli farklılıklara neden olduğuna işaret etmektedir. Evli ve çocuk sahibi olmanın kadınlar için işgücünde kalma konusunda negatif etkiye sahip görünmektedir. Ayrıca annelik, bir kadının çalışma hayatı boyunca devam edebilecek bir ücret kaybına dönüşebilmektedir. Medeni durum erkeklerin işgücüne katılımında çok az farklılık oluşturmaktadır. Evli veya sendikali erkekler yüzde 96,1 ile en yüksek işgücüne katılım oranını göstermektedir. 25-54 yaş arası evli veya sendikali kadınların yüzde 52'si işgücünde iken, bekâr veya hiç evlenmemiş kadınlarda oranı yaklaşık yüzde 66, boşanmış kadınlarda ise yüzde 73 olarak görülmektedir. 25-54 yaş aralığında evli kadınlar arasında işgücüne katılım oranı en yüksek yüzde 78,2 ile Avrupa ve Kuzey Amerika'da iken en düşük yüzde 29,1 ile Orta ve Güney

Asya bölgesindedir. Sahra-altı Afrika, evli kadınların yüzde 73,8 ile işgücünde daha fazla yer aldığı tek istisnadır (Progress of the World's Women 2019-2020, Annex 4).

İşsizlik eğilimleri bakımından gelişmiş ve gelişmekte olan bölgeler arasında büyük farklılıklar söz konusudur. Gelişmekte olan ülkelerde güvenceli istihdam dışındaki iş gücü önemli bir paya sahip olduğu için işsizliğin mevcut durumu net değildir. Dünya genelinde genç istihdamının 2020 yılında %8,7, yetişkin istihdamının ise %3,7 azaldığı ve bu azalışın en çok da orta gelirli ülkelerde belirgin biçimde görüldüğü Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm Trendleri 2021 raporunda yer almaktadır. Genç kadınların işsiz veya işgücü dışında kalma olasılığının genç erkeklerin iki katından fazla olduğu tespiti, işgücüne katılımda geniş cinsiyet farklılıklarının (25-54 yaş arası erkeklerde yüzde 94, kadınlarda yüzde 55) devam ettiğini ve işgücüne katılımda sürediden boşluklar olduğunu teyit etmektedir (Global labour force participation rate 2022).

Kalkınma göstergeleri açısından, geçmişe kıyasla kadınların eğitim, erken yaşta evlilik, doğum ve anne ölümleri gibi durumlarında sürekli bir iyileşme görülürken, diğer alanlarda ilerleme oranı hedeften oldukça uzaktır. Yapısal temel eşitsizlikler giderilmeden yapılan yasal düzenlemeler ve etkisi sınırlı uygulamalar fırsat eşitliği oluşturmakla birlikte çoğu durumda sonuçlarda eşitlikle sonuçlanmamakta, kadınların ekonomik olduğu kadar sosyal ve siyasal olarak güçlenmesi açısından yetersiz kalmaktadır. Kadınların liderlik rollerini artırmaya odaklanan birçok girişim olmasına rağmen, kadınlar hala ulusal ya da yerel meclislerde/yapılarda ve kurumsal yönetimlerde nüfuslarına oranla yeterince temsil edilmekten çok uzaktır. Yoksulluk, eğitimden dışlanmada en etkin role sahiptir. Birleşmiş Milletler araştırmasına göre, elli üç gelişmekte olan ülkede 15 ila 49 yaşları arasındaki okuma-yazma bilmeyen kadın ve erkeklere dair verilerin analizi, en yoksul hanelerde yaşayan kadınların sürekli olarak en dezavantajlı kesim olduğunu göstermektedir. Refah düzeyi düştükçe okuma-yazma bilmeyen kadın nüfusu artmaktadır. Nitelikli bir işe sahip olmak için gerekli eğitim düzeyinden yoksunluk, istihdam fırsatları da dâhil olmak üzere diğer alanlardaki yoksunluklara da katkıda bulunmaktadır (The Gender Snapshot 2019:9).

Bu bağlamda, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri çerçevesinde 2030 Gündemi'nin gerçekleştirilmesini desteklemek için Birleşmiş Milletler Kadın 2022-2025 Stratejik Planı, küresel cinsiyet temelli eşitsizliklerin temel nedenlerini ele almak ve daha geniş sistem değişikliklerini etkilemek için tüm kadın ve kız çocuklarının güçlendirilmesini sağlamak hedefine yönelik olarak tematik odak alanları belirlemiş durumdadır. Bunlar; yönetim ve kamusal yaşama katılım, kadınların ekonomik güçlendirilmesi, kadın ve kız çocuklarına karşı şiddetin sonlandırılması, barış ve güvenlik, insani yardım ve afet riskinin azaltılmasıdır (The UN Women Strategic Plan 2022-2025). Çalışma hayatında cinsiyet temelli eşitsizliğin ortadan kaldırılması Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "İnsana Yakışır İş Gündemi" (<https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--en/index.htm>) için kesişen bir hedeftir ve 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi için de kilit bir hedef olarak kabul edilmektedir.

Az da olsa görece olarak artan kadın işgücü oranları küreselleşmenin çerçevesinin genişlemesi ve ucuz işgücü talebi ile aynı zamanda önemli bir riske de işaret etmektedir: giderek daha güvencesiz ya da tamamen güvencesiz, esnek, yarı zamanlı çalışma biçimlerinin yerleşik hale gelmesi ve kadın işgücü açısından yerleşik olan dışlayıcı kalıplarla örtüşen uygulamaların çeşitlenmesi, pekiştirilmesi ve normalleştirilmesi. Günümüzde, Covid-19 nedeniyle cinsiyete dayalı farklılıkların kadınlar aleyhine arttığını, bu durumun işgücüne katılım ya da istihdamda kalma açısından daha hasar verici olduğunu gösteren çalışmalar göze çarpmaktadır. Dünya Çalışma Örgütü'nün Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm Trendleri 2021 Raporu pandeminin işgücü piyasalarına etkisine dair sonuçları yorumlamaktadır. Pandemiden en çok etkilenen işgücü arasında kayıt dışı çalışanlar, serbest meslek sahipleri ve geçici işçiler yer almaktadır. Yapılan işin kayıt dışı ve güvencesiz olması, kötü çalışma koşulları, şiddete ve marjinalleşmeye maruz kalma, korunma veya yoksunluk nedeniyle en savunmasız durumdaki işçiler arasında kadınlar, gençler, göçmen işçiler, mülteciler ve engelliler ön sıradadır. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde erkeklere oranla daha çok kadının istihdam dışı kaldığı ya da güvencesiz olarak çalışmak zorunda kaldığı tespit edilmiştir. Rapora göre pandemi ile birlikte 2020'de çalışma saatinin yaklaşık yüzde 8,8'i kaybedildiği; bunun yarısının istihdamda kalanların saatlerinin azalması iken, diğer yarısının ise doğrudan istihdam kayıplarından kaynaklandığı tahmin edilmektedir. 2019 yılına göre toplam istihdam, çalışanların işsiz kalması veya işgücünden ayrılması sonucu dünya genelinde 114 milyon azalmıştır (World Employment and Social Outlook Trends 2021).

Birleşmiş Milletler Ekonomi ve Sosyal İşler Departmanı'nın anket yaptığı 66 ülkenin 58'inde, 2020'de kadınların işgücüne katılım oranının 2019'a kıyasla azaldığı tespit edilmiştir (UNDESA World Social Report 2020). İşgücü piyasalarındaki bozulma hem erkekler hem de kadınlar için yıkıcı sonuçlara yol açarken, kadınların istihdamını 2020'de yüzde 5 (erkeklerde yüzde 3,9) azalmıştır (World Employment and Social Outlook Trends 2021:14). İstihdam ve çalışma sürelerindeki düşüş ciddi oranda gelir kaybı ve yoksullukta artışa dönüşürken, daha önceden var olan eşitsizliklerin daha da kötüleşmesi ve kısa vadede telafisinin güç olduğu anlamını taşımaktadır.

Bu çerçevede, sendikaların üstleneceği roller geçmişten daha da önemli hale gelmektedir. Özellikle pandemi döneminde sendikaların sosyal diyalogun geliştirilmesi yönünde attığı adımlar çalışanların uğrayacağı ya da uğradığı hak kayıplarını engellemede ya da azaltmada önemli olmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2021 tarihli ve 133 ülkeyi kapsayan araştırmasında, sendikaların krizin ulusal ve uluslararası düzeydeki etkileriyle mücadele etmek için daha uzun vadeli bir strateji geliştirme ve ulusal politika oluşturma çağrısı yapma kapasitelerini güçlendirerek pandeminin sonuçları ile baş etme konusunda çok önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Hükümet, işçi ve işveren örgütlerinin yer aldığı üçlü diyaloglarda, politika tartışmalarının aktif tarafı olarak sendikalar, sosyal koruma ve istihdam önlemleri, işbirlikçi endüstriyel ilişkilere yönelik taahhütler, mali koruma mekanizmaları ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini müzakere etmişlerdir (A Global Trend Analysis on the Role of Trade Unions in Times of COVID-19, ILO 2021).

Ancak, dünya genelinde sendika üyeliği oranları düşüktür ve düşme eğilimindedir. Örneğin, Avrupa Sendikalar Enstitüsü'ne (ETUI) göre, üst gelir grubuna dahil ülkeler arasında büyük farklılıklar gösterse de Avrupa Birliği'nin tamamında ortalama sendika üyeliği oranı yüzde 23'tür (Ledwith, 2012: 188). Kıta Avrupası'nda kadınların işgücüne katılımı, sendika yoğunluğu ve üyeliği İngiltere veya İskandinav ülkelerine göre düşüktür. Bunun yanında çalışma hayatının ayrılmaz bir parçası olan sendikalar da ne yazık ki mesleki ve endüstriyel cinsiyet kalıplarının yeniden üretildiği mekânlar arasındadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, sosyal adaletin geliştirilmesine yönelik temel görevi kapsamında, kadın işçilerin korunması ve kadın-erkek eşitliğinin istihdamda ve sendika katılımında teşvik edilmesi uzun süredir üzerinde durulan bir meseledir. Kadın ve erkek arasında fırsat ve muamele eşitliği ilkesi çoğu ülkede yaygın olarak kabul edilse de uygulamada sendika çevrelerinde de eşitsizlikler küresel ve yerel ölçekte devam etmektedir. Son yıllarda sendikalar alt birlikler ve üst birlikler çerçevesinde sorunla mücadele için farklı düzeylerde olsa da çalışmalar yapmaktadır. Ancak küresel ölçekte her düzeyde, diğer ekonomik sosyal ve siyasal örgütlenmelerde olduğu gibi sendikalarda da liderlik pozisyonlarında cinsiyete dayalı dışlayıcılık pek çok teşebbüse rağmen önemli bir sorun olarak devam etmektedir. Alt, orta ya da üst düzey liderlik pozisyonlarında az oranda kadın kendine yer bulabilmektedir. Bu durum dünya genelinde erkek odaklı sendikal örgütlenmelerdeki kurumsal yapıların ve kültürlerin değişime direncini gösteren bir durumdur. Sendikalar genel ücret eşitsizliği/cinsiyete özgü ücret eşitsizliği; güvencesiz istihdam; cinsiyet temelli mesleki ayrışmalar; hamilelik ve ebeveynlik hakları, emeklilik hakları; işyerinde temsil gibi alanlarda elde ettikleri pozitif yönlü iyileşmeleri, kadınların sendikalarda temsili konusunda da farklı politika seviyelerinde gösterebilmelidir. Ne yazık ki kamusal alanda, çalışma hayatında, sendika üyeliğinde kadınların oranının artması, doğrudan eşitlikte bir artışa yol açmamaktadır. Kadın işgücüne dönük dışlayıcı politika ve uygulamalarla mücadele ve kadınların sendikal örgütlenmelere üyeliklerinin desteklenmesi yanında sendikalardaki örgütsel karar alma mekanizmalarına katılımının önündeki engellerin kaldırılması için sendika temelli kapsamlı yapısal reformların uygulamaya konulması ve desteklenmesi kaçınılmazdır.

Sendikaların, kadın üyelerin ihtiyaç ve endişelerini gidermek için daha yenilikçi politika araçları geliştirmeleri ve kadınların sendikal örgütlenmenin her seviyesinde yer alabilmelerini destekleyen stratejileri geliştirmeleri, sendikaların demokratikleşmesi ve kadınların daha fazla oranda sendikal örgütlenmenin her düzeyindeki faaliyetlerde ve karar alma süreçlerinde yer almasını teşvik edecektir. HAK-İŞ'in de aktif üyesi olduğu Uluslararası Sendikalar Birliği (ITUC), çalışma hayatında cinsiyet temelli eşitsizlikle mücadelede kadınların tam ve eşit ekonomik katılımını ve her düzeyde kadın liderliğinin geliştirilmesini ana hedef olarak belirlemiştir. Kadın dostu sendikal örgütlenmelerin oluşması uzun vadede bir hedef olarak görülürken, bu alanda ulusal ve uluslararası platformlarda öncü bir sendika olan HAK-İŞ'in, sendikalı kadın üyeleri odaklı hâlihazırda uygulamaya koyduğu politikalar, yaptığı çalışmalar ve gelecekte yapacağı yenilikçi çalışmaların önemi büyüktür. Kadın

odaklı yaklaşım sadece çalışma barışı ve refah artışına değil aynı zamanda gelecek nesiller için eşitlikçi ve adaletli bir toplumsal yapının gelişimine katkı sunmaya devam edecektir. HAK-İŞ ve bağlı sendikaların temel ilkeleri olarak gördükleri “insana yakışır iş” anlayışının yanında “üyeleri için eşit fırsatlar sunan bir işveren ve herkes için eşit fırsatlar savunucusu” (Dean, 2006:7) olarak sürdürülebilir nitelikli kalkınmanın öncü aktörü pozisyonunu geliştirerek sürdürmelidir.

KAYNAKÇA

A Global Trend Analysis on the Role of Trade Unions in Times of COVID-19: A Summary of Key Findings, (2021), ILO, https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_767224/lang--en/index.htm, (erişim 17.08.2022).

Dean, Home (2006) Women in trade unions Methods and good practices for gender mainstreaming, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS) Institute for the Equality of Women and Men, Brussels.

Gender Data Portal, <https://datatopics.worldbank.org/sdgatlas/goal-5-gender-equality> (erişim 14.08.2022).

Global labour force participation rate, <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases> (erişim 15.08.2022).

Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps, (2018), ILO.

“İnsana Yakışır İş Gündemi”, Uluslararası Çalışma Örgütü, (<https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--en/index.htm>) (erişim 16.08.2022).

Ledwith, Sue (2012) “Gender Politics in Trade Unions. The Representation of Women between Exclusion and Inclusion”, European Review of Labour and Research, 18.

Progress of the World’s Women **2019-2020, Birleşmiş Milletler**, <https://www.un-ilibrary.org/content/books/9789210042888> (erişim 15.08.2020).

Progress of the World’s Women 2019-2020, Annex 4, Labour Force Participation Rates by Sex and Marital Status, <https://data.unwomen.org/progress-of-the-worlds-women> (erişim 14.08.2022).

The Gender Snapshot 2019, Progress On The Sustainable Development Goals, UN. <https://unstats.un.org/sdgs/gender-snapshot/2019> (erişim 12.08.2022)

UN Women Strategic Plan 2022–2025, (2021), [https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/un-women-strategic-plan-2022-2025;Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development](https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/un-women-strategic-plan-2022-2025;Transforming%20our%20world%3A%20the%202030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development), <https://sdgs.un.org/2030agenda>, (erişim 14.08.2022).

UNDESA World Social Report 2020, <https://www.un.org/development/desa/dspd/world-social-report/2020-2.html> (erişim 15.08.2022).

Women, Business and the Law 2021, World Bank 2021, <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35094/9781464816529.pdf> (erişim 12.08.2022)

World Development Indicators, SL.TLF.ACTI.FE.ZS (erişim 15.08.2022). <https://databank.worldbank.org>).

World Employment and Social Outlook Trends: 2021, International Labour Office, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf (erişim 15.08.2022).



C. TÜRKİYE'DEKİ KADIN İSTİHDAMI:
FIRSATLAR, ZORLUKLAR ve
İHTİYAÇLAR



DR. ÖĞRETİM ÜYESİ
NERGİS DAMA

Giriş

Ekonomik ve sosyal refaha erişim için bireyin ekonomik üretim sürecine katılımına karşılık gelen istihdam, çalışma çağında ve niteliği olan herkes için gerekli olarak kabul edilmektedir. Çocuk, yaşlı, hasta, hamile veya çalışamayacak durumda olanlar dışında, çalışabilme yeteneği ve yeterliliği olanların işgücü piyasasında yer alması, ekonomik üretimle ortaya çıkacak olan gelirin artışı anlamına gelmektedir. Çalışma çağındaki nüfus olarak tanımlanan 15 yaş ve yukarı yaş nüfusunun işgücü piyasasında olması, bağımlılık oranını azaltması bakımından önemlidir. Bağımlı nüfus olan 0-14 çocuk nüfusu ve 65 yaş üzeri nüfusun sosyal ve ekonomik koruma ihtiyacının karşılanmasında aktör, işgücü piyasasındaki aktif çalışan nüfustur.

Yaş değişkenine göre belirlenen çalışma çağındaki nüfus, eğitim, mesleki beceri ve yeterlik, deneyim ve sektör bazlı olarak farklı dağılımlar göstermektedir. İşin niteliğine ve gerekliliklerine göre bu faktörler belirleyici olduğu için dağılımların eşit olması beklenemez. Ancak gösterge olarak da kabul edilen işgücünün veya istihdamın cinsiyete göre dağılımı, ekonomik üretim faaliyetlerinde cinsiyetin de belirleyici bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma şartları, eğitim düzeyi, çalışmanın erkekle özdeşleşmesi, kadın ve erkek arasındaki toplumsal rol dağılımı, kadının anne ve eş kimliği, çalışmanın iç ortam olarak ev ve dış ortam olarak iş yeri olarak nitelendirilmesi vb. nedenler, kadınların erkeklere göre daha geç işgücü piyasasına girmesine yol açmıştır. Ancak çalışmanın erdemi, üretmenin gerekliliği ve her bireyin yeteneği ve kabiliyet farklılığının üretimde yenilik getirmesi, işgücü piyasasında çalışma niteliğine sahip her bireyin olmasını gerektirmektedir.

Teknolojik gelişmeler, ekonomik üretim miktarının artması, ticarete sınırların azaltılması karşısında yoksulluk oranının ve gelir adaletsizliğinin azalması beklenirken, mevcut şartlarda aksi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, her bireyin sosyal ve ekonomik refahını sağlayabilmesi için üretim faaliyetinde bulunması lazımdır. Yoksulluk başta olmak üzere sosyal ve ekonomik sorunlarla mücadele etmede başvurulan istihdam yalnızca bireysel refah değil aynı zamanda toplumsal refah için de gereklidir. Dolayısıyla çalışma çağındaki her bireyin ekonomik üretimde aktif olarak yer alması konusunda bir uzlaşma söz konusudur. Buna rağmen, işgücü piyasasına giriş, istihdam edilme, özlük hakları, ücret ve terfi, çalışma ortamı ve sosyal haklar konusunda kadınların maruz kaldıkları sorunlar, istihdam olanaklarına erişimde cinsiyete dair bir eşitsizliğe yol açmaktadır.

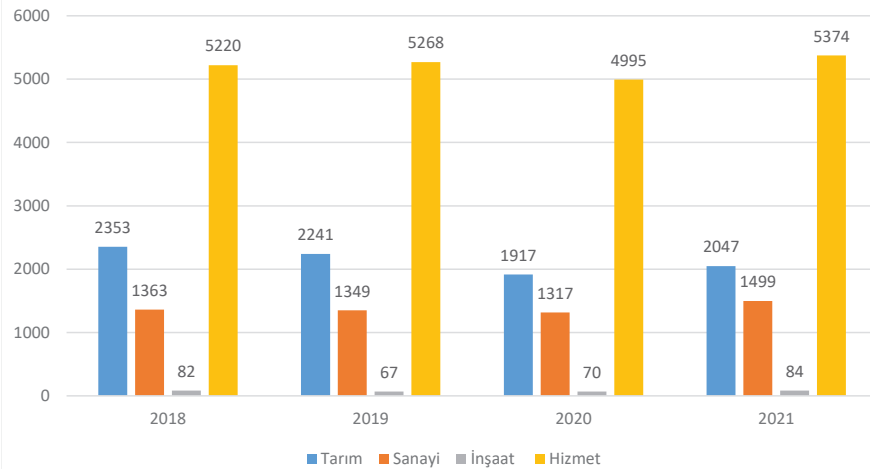
Kadınların 1960'lı yıllardan sonra Türkiye de dâhil olmak üzere birçok ülkede işgücü piyasasında giderek artan temsil oranı, teşvik ve destek politikalarına rağmen erkeklerle eşit değildir. İşgücü istatistiklerinde açıkça görülen bu eşitsizlik, aynı zamanda, oluşturulacak istihdam politikaları için de bir yol haritası belirlemektedir.

Bu çalışmada, kadınların işgücü profilinde sektör, eğitim ve toplumsal rol paylaşımının önemi üzerinde durulmuştur. Kadın istihdam oranını arttıracak öneriler için öncelikle ihtiyaçların ve beklentilerin belirlenmesidir. Bu amaçla, işgücüne dâhil olmama nedenleri, eğitimden erken ayrılan ve istihdam edilmeyen kadınların çalışma isteğinin düşük olması, kadınların istihdamında bireysel isteğin de yeterli olmadığını işaret etmektedir. Araştırmada yer alan çalışma hayatında kalma süresi göstergesinde kadın ve erkek çalışanlar arasındaki yüksek fark, istihdam ve sosyal politikaların yalnızca kadınların işgücü piyasasına giriş odaklı değil aynı zamanda işgücü piyasasında kalış süresini uzatacak şekilde kurgulanması gerekliliğini göstermektedir.

1. Türkiye'nin Kadın İşgücü Profili

Türkiye'de kadın işgücünün özelliklerini belirleyen başlıca unsurlar, ekonomi üretimin sektörel dağılımı, eğitim düzeyi ve toplumsal rol paylaşımıdır. Tarıma dayalı ekonomik faaliyet oranının yüksek olduğu 1950 öncesinde kadınlar tarım sektöründe aktif rol alırken, 1950 sonrasında hizmet ve sanayi sektörünün öne çıkmasıyla birlikte kadınlar bu sektörlerle yönelmiştir. Tarımsal faaliyetlerde görev almasına rağmen bu faaliyetin gönüllü veya aile kaynaklı sorumluluk olmasından dolayı, kadın işgücünün temsili resmi olarak gerçekleşmemiştir. 1950 sonrasında ise kırsaldan kente yönelen göçle birlikte, kadınlar hizmet sektöründe çalışmaya başlamışlardır. Kadınların kayıtlı işgücü olarak hizmet sektöründe başlayan istihdam sayısı, başlangıcına uygun olarak aynı sektörde yıllar içinde diğer sektörlerle göre artmıştır. 2018-2021 döneminde sektörlere göre istihdam edilen sayısında hizmet sektörü ilk sırada yer almaktadır (Grafik 1).

Grafik 1. Ekonomik Faaliyet Sektörlerine Göre Kadın İstihdamı (Bin)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

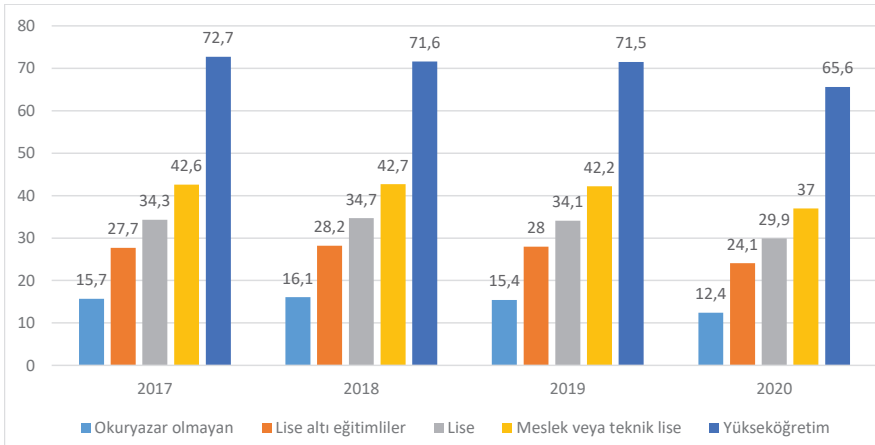
Hizmet sektöründe istihdam, kadınlar için diğer sektörlerle göre çalışma şartları, aile-iş yaşam uyumu, özlük hakları açısından daha fazla tercih edilmektedir. 2018 öncesinde kadın istihdamının sektörel dağılımında da benzer bir trend görülmektedir. Hizmet sektöründe kadın çalışan sayısının artması olumlu bir gelişme iken, tarım, sanayi ve özellikle inşaat sektöründe kadın çalışanların sayısı azdır. Bu durum, kişinin çalışacağı sektörü tercih ederken cinsiyetin belirleyici bir unsur olduğunu göstermektedir. Ancak bireyin cinsiyetten bağımsız yeteneğine göre meslek seçimi, ekonomik verimliliği sağlamada, ekonomik üretimin katma değerinin artmasında ve bireysel refah açısından önem taşımaktadır. Hizmet sektörü kadın istihdamı için bir fırsat alanı oluşturmaktadır, aynı zamanda diğer sektörlerde kadın çalışan sayısının azalması sektörlerde cinsiyete göre kategorik bir ayrıma işaret etmektedir. Bunun yanı sıra, gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücünün yoğunlaşması aynı zamanda ülkenin kalkınma düzeyi için de bir perspektif oluşturmaktadır. Bir ülkenin kalkınma düzeyi arttıkça tarım sektörü dışındaki istihdam oranı artmaktadır. Bu gösterge, mikro düzeyde kadın istihdamı için de benzerdir. Gelişmiş ekonomilerde kadın istihdamı hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır (Berber ve Eser, 2008). Ayrıca sanayi sektörünün tarım ve hizmet sektörünün gerisinde kalması, aile içindeki ücretsiz işçiliği de arttırmaktadır (Tuna ve Yalçıntaş, 1994). Hizmet sektörü ücretsiz aile işçiliği için ücretli bir işe geçiş imkânı sunmaktadır. Bunun yanı sıra aile sorumluluklarının başlıca aktörü olarak kadının görülmesi de kadınların hizmet sektörüne istihdamını hızlandırmıştır. Çünkü diğer sektörlerdeki işlere göre hizmet sektöründeki işler kadınların aile sorumluluklarını yerine getirmesinde daha kolaylaştırıcı olmaktadır.

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına girişini kolaylaştıran ve hızlandıran başlıca faktör, kadınların eğitime katılım oranındaki artıştır. Kadınların mezun olduğu eğitim kademesi, istihdam edilmesini kolaylaştıran ve istihdam oranını yükselten başlıca faktördür. Kentlerde eğitim ve istihdam arasındaki pozitif korelasyonun yanı sıra kadınların kayıtlı istihdam edilme olasılığının da eğitimle birlikte arttığı görülmektedir (Dedeoğlu, 2009). Eğitim olanaklarına erişim, yoksulluk, ev içi üretimde kız çocuklarına ve kadınlara sorumluluk yüklenmesi, alışkanlıklar ve davranış kodları, kız çocuklarının okullaşmasını zorlaştırmıştır. Ancak “sosyal devlet” kimliğine uygun olarak yoksul aile çocuklarına verilen eğitim, barınma ve ulaşım destekleri, kamu görevlilerinin ailelerle iletişim kurarak kız çocuklarının okul terkini önlemek için çabaları, toplumsal algıdaki değişim uzun dönemde kadınların eğitim düzeyinin artmasını sağlamıştır. Diplomanın tek başına yetkinlik vermediği gerçeğine rağmen, kadınlar için diploma sahibi olmak kendine güvenin somut bir kanıtıdır. Kadınların eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranı, eğitim düzeyinin işgücü piyasasına girişteki kolaylaştırıcı özelliğini açıkça ortaya koymaktadır.

Grafik 2’de 2017-2020 döneminde kadınların eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı gösterilmiştir. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 12-16 bandında seyrederken, en yüksek oran yükseköğretim mezunu kadınlarda görülmektedir. Okuryazar olmayan kadınların istihdam edildikleri sektör ve yaptıkları iş, hizmet sektöründe daha düşük ücretli işler olduğu dikkate alındığında eğiti-

min işgücüne katılım oranında olduğu gibi kazanç açısından da doğrudan belirleyici etken olduğu söylenebilir. Eğitim düzeyinin artışıyla birlikte kadınların işgücüne katılım oranı da yükselmektedir. 2017, 2018 ve 2019 yıllarında lise ve meslek veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı açısından belirgin bir fark bulunurken, 2020 yılında bu fark azalmıştır. COVID-19 etkisiyle ekonomik faaliyetlerin yavaşlaması, önlemler ve çalışma ortamı bakımından sektörlerin salgından farklı etkilenmesi veya mesleklerin gereklilikleri bu azalmayı etkileyen sebepler olabilir. Ancak küresel bir salgının yaşandığı dönemde meslek veya teknik lise mezunlarının işgücüne katılım oranındaki kayıp, lise mezunlarına göre düşüktür. Dolayısıyla kadın istihdamını arttırmak için uygulanacak istihdam politikalarında mezuniyetin yanı sıra meslek bilgisi ve uygulamanın kazandırılması boyutu öne çıkmaktadır.

Grafik 2. Eğitim Durumuna Göre Kadınların İşgücüne Katılım Oranı (%)

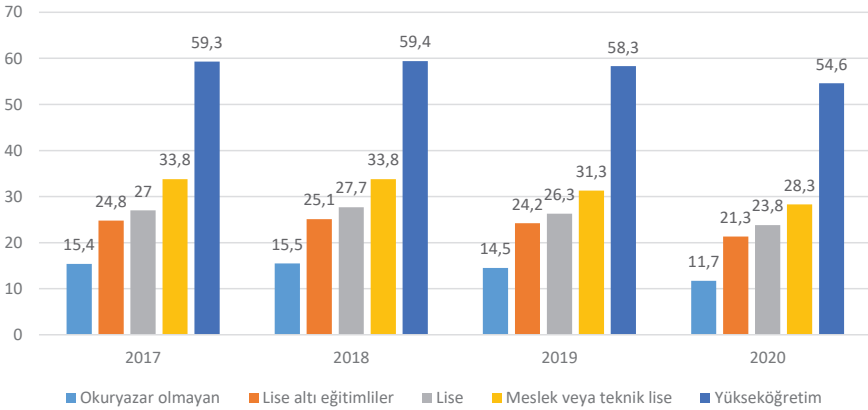


Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın haber bültenlerinden elde edilmiştir.

İşgücüne katılım oranının yanı sıra işgücü istatistiklerinde önemli diğer bir veri olan istihdam oranında da eğitim kademelerindeki farklılık görülmektedir. Kırsaldan kente göçle birlikte kadınların tarım faaliyetinden ayrılması ve şehirde atıl işgücü durumuna gelmesi, kadınların istihdama katılım süresini uzatmıştır. Yeterli eğitim sahibi olmamaları, kentteki işlere dair herhangi bir deneyimi bulunmamaları kadınların işgücü piyasasına geçişinde önemli bir engel oluşturmuştur (Tansel, 2002). Sürdürülebilir kalkınmanın başlıca unsurlarından birisi olarak kabul edilen kadınların işgücüne katılım oranının yüksek olması (Evans ve Kelley, 2008), ülkelerin kalkınma ve toplumların refahı için belirlenen ekonomik ve sosyal hedeflerin başında gelmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranında eğitimin pozitif etkisi, eğitim ve istihdam arasındaki ilişki çalışma çağındaki kişilerin yanı sıra kadınlar için daha önemli hale gelmektedir.

Grafik 3'te 2017-2020 döneminde 4 yıllık periyotta eğitim durumuna göre kadınların istihdam oranı gösterilmiştir. Buna göre eğitim kademesi ve istihdam arasında pozitif bir korelasyon vardır, lise, meslek veya teknik lise ile lise altı eğitimliler arasında istihdam oranı arasındaki fark, yükseköğretim mezunu kadınların istihdam oranının diğer kademelerle olan farkından azdır. Dolayısıyla işgücüne katılım oranının yanı sıra istihdam edilebilmede eğitim düzeyi anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Ayrıca meslek veya teknik lise mezunu kadınların istihdam oranı lise mezunu kadınların istihdam oranından daha yüksektir. Bu durum, mesleki eğitimin ve beceri kazanmanın işgücü piyasasına girişte kadın çalışanı güçlendirdiği gibi istihdam edilebilirlik olasılığını da arttırdığını göstermektedir.

Grafik 3. Eğitim Durumuna Göre Kadınların İstihdam Oranı (%)



Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın haber bültenlerinden elde edilmiştir.

Kadınların işgücü piyasasına girmesinde sektör ve eğitim durumunun yanı sıra sosyal bir etken olarak toplumsal rol paylaşımı ifade edilebilir. Evdeki iş bölümünde asıl sorumlu olarak kadının görülmesi, ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımında kadının erkeklere göre daha fazla rol alması, bakım hizmetlerinde kamu desteğinin istenilen seviyede olmaması, kadınların işgücü piyasasına katılımını olumsuz etkilemektedir (Toksöz, 2009). Ev, aile ve çocuk bakımında başlıca sorumlu olarak kadının görülmesi, işgücü piyasasında vazgeçilecek çalışan olarak “kadın” kimliğinin görülmesine yol açmaktadır. İşgücüne dâhil olmama nedenleri odağında yapılan araştırmalarda kadın ve erkek katılımcıların sebepleri arasında “ev işleriyle meşguliyet” gerekçesi cinsiyete göre büyük bir fark göstermektedir. İşgücüne dâhil olmama nedenini ev işleriyle meşguliyet olarak ifade eden hiçbir erkek bulunmazken, kadınların sayısı oldukça yüksektir. Bu durum, ev işlerinin kadının işi olarak kodlandığını, ev işi sorumluluğundan dolayı işgücüne katılmayan çalışanların cinsiyetten kaynaklı bu sorunu yaşadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 1. İşgücüne Dâhil Olmayanların Cinsiyete Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri

Yıl	İş bulma ümidi olmayanlar		Mevsimlik çalışanlar		Ev işleriyle meşgul		Eğitim Öğretim		Çalışamaz	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2015	232	399	102	48	11.781	0	2325	2380	2507	1369
2016	243	480	97	37	11.303	0	2427	2375	2666	1378
2017	286	433	94	46	11.120	0	2331	2356	2748	1333
2018	267	410	101	78	11.272	0	2391	2419	2630	1333
2019	250	368	104	59	11.312	0	2356	2254	2651	1331
2020	431	515	72	56	11.438	0	2399	2245	2758	1380

Kaynak: TÜİK, İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri, 2014-2020.

Sektörel dağılım, eğitim durumu ve toplumsal rol paylaşımı, kadın istihdam oranı veya işgücüne katılım oranının düşük olmasında etkili olan başlıca faktörlerdir. Kadınların hizmet sektöründe sayısal olarak çok olması, bu sektörde yeni iş imkânları ve istihdam alanlarının açılmasını teşvik edici niteliktedir, ancak kadınların tek bir sektörde yoğunlaşması aynı zamanda mesleklerin cinsiyete göre gruplandırılmasını da beraberinde getirmektedir. Kadınların işgücü piyasasında temsil oranını arttırmak için çok fazla tercih edilen hizmet sektörünün yanı sıra diğer sektörlerde de yer almalarını kolaylaştıracak ve destekleyecek uygulamalara ihtiyaç bulunmaktadır. İnşaat, sanayi ve tarım sektöründe kadın çalışan sayısının yükselmesi, bu sektörlerde girişte çalışanların cinsiyetten kaynaklanan sorunların tespit edilmesi ve bu sorunlara yönelik çözümlerin geliştirilmesiyle mümkündür.

Kadın istihdam oranının artması, yalnızca ekonomik boyutuyla değil aynı zamanda sosyal dinamikler açısından da değerlendirilmelidir. Hanede kadının çalışması, yoksulluğun önlenmesi, çocuklara aktarılan beşeri sermayenin artması, gelir artışıyla birlikte yaşam standartlarının yükselmesi, vb. birçok ekonomik ve sosyal gelişimi de beraberinde getirmektedir (Ecevit ve Tüzel, 2019). Türkiye’de kadın istihdamı kadınların, çocukların ve ailelerin sosyal ve ekonomik şartlarının iyileşmesi anlamına gelmektedir. Ancak kadınların işgücüne katılımı tek başına yeterli değildir. Kırsaldan kente göç, kadınların eğitim düzeyi, aile sorumlulukları, işlerin cinsiyete göre değerlendirilerek eşitsiz uygulamalara maruz kalma, vb. sebeplerin yanı sıra kadınların kayıt dışı istihdam oranının yüksek olması, kadın istihdamı için ciddi bir sorundur. Çünkü kadınların kayıt dışı istihdam edilme eğilimi oldukça yüksektir (Erdut, 2005). Bu nedenle kadın istihdam oranının artması için kayıtlılık, sendikali olma ve çalışma hakları açısından kadınların bilgi ve farkındalık düzeyinin yüksek olması gerekmektedir.

2. Kadın İstihdamında İhtiyaçlar ve Beklentiler

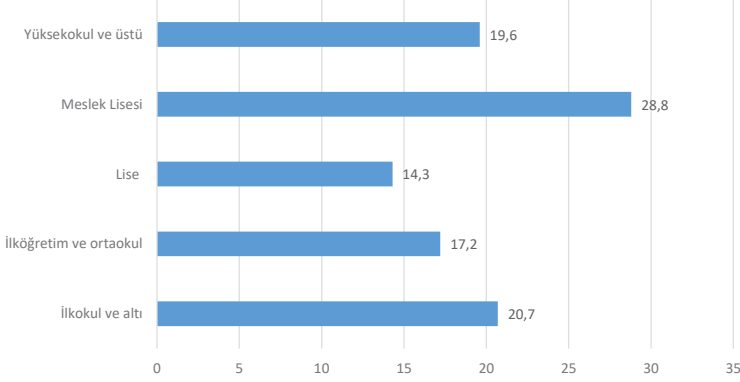
İstihdam oranının artmasında belirleyici diğer bir faktör olan eğitim düzeyinin yükselmesi, kadınların işgücü piyasasına girişini kolaylaştırırken istihdam süresinin uzaması için yeterli olmamaktadır. Kadınların aynı pozisyonda olmalarına rağmen erkek çalışanlara göre daha az ücret alması, aile ve iş yaşamı arasındaki uyumsuzluk, terfi ve ödüllendirmede karşılaşılan eşitsizlikler, kadınların istihdam süresini azaltmaktadır. Kadın ve erkek çalışanların aynı eğitim düzeyine sahip olmalarına rağmen aralarındaki yıllık brüt ücret farkı, kadınların çalışma hayatında ekonomik olarak karşılaştığı eşitsizliklerin en bilinen somut örneğidir. Tablo 2, 2006, 2010, 2014 ve 2018 yıllarında eğitim düzeyine göre yıllık brüt ücretlerin kadın ve erkek çalışanlar için farklılaştığını ortaya koymaktadır. 2006, 2010, 2014 ve 2018 yıllarında her eğitim kademesinde kadın ve erkek çalışan arasında yıllık ortalama brüt kazanç karşılaştırması yapıldığında eğitim düzeyine bakılmaksızın erkeklerin kadınlara göre daha fazla ücret aldığı görülmektedir.

Tablo 2. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç

Yıl	İlkokul ve altı		İlköğretim ve ortaokul		Lise		Meslek lisesi		Yüksekokul ve üstü	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2006	8.159	9.952	8.064	9.999	11.182	12.042	11.990	17.312	23.899	29.528
2010	11.065	13.526	10.949	13.505	15.049	16.907	17.109	22.195	31.437	37.858
2014	15.748	19.417	15.981	19.081	19.760	21.758	22.842	29.561	45.843	55.630
2018	29.500	37.143	30.049	36.195	39.344	37.858	38.096	54.970	62.051	78.041
2019	250	368	104	59	11.312	0	2356	2254	2651	1331
2020	431	515	72	56	11.438	0	2399	2245	2758	1380

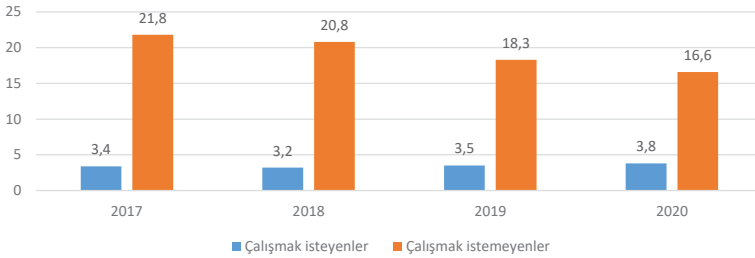
Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması

Eğitim düzeyinin artmasına rağmen kazanç düzeyinde kadın ve erkek çalışanlar arasında sağlanamayan eşitlik, kadınların işgücü piyasasındaki yerinin geçici olarak görülmesine ve kadın çalışanın ikincil çalışan olarak algılanmasına yol açabilir. 2018 yılında yükseköğretim düzeyinde cinsiyetler arasındaki ücret yüzde 19,6 iken, bu oran meslek lisesi düzeyi için yüzde 28,8; lise düzeyi için yüzde 14,3 olmaktadır. İlköğretim ve ortaokul düzeyinde cinsiyete göre ücret farkı yüzde 17,2 iken ilköğretim ve altı için en yüksek oran olan yüzde 20,7 olarak gerçekleşmiştir (Grafik 4). Eğitim düzeyi arttıkça kadın ve erkek çalışan arasında ücret farkının azalmasının beklenmesine rağmen, ilköğretim ve altı ile yükseköğretim düzeyinde cinsiyete göre ücret farkı yalnızca yüzde 1,1'dir. Dolayısıyla eğitim düzeyi arttıkça çalışma hayatında erkek ve kadınlar arasında iş adaletinin ve eşitliğinin kurulamadığı görülmektedir.

Grafik 4. Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, 2018

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması

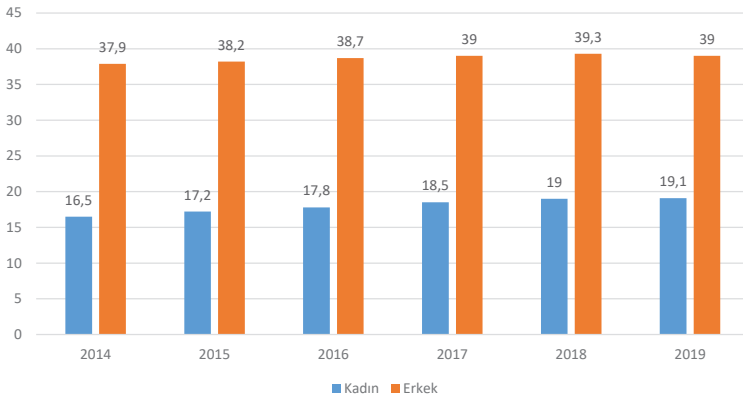
Eğitim işgücü piyasasına girişi kolaylaştırırken işgücü piyasasında aynı eğitim düzeyinde olunmasına rağmen kadın ve erkek arasındaki kazanç farklılığının yanı sıra toplumsal rol dağılımının kadınların yükünü arttırması, kadın çalışanların istihdam süresini azaltmaktadır. Eğitimden erken ayrılma ise kadın ve erkek istihdam oranında belirgin bir fark oluşturmaktadır. 2017-2020 döneminde eğitimden erken ayrılan kadınların istihdam edilmeyen kesiminin çalışma istek/isteksizliği Grafik 5'te gösterilmiştir. Buna göre, 2017 yılında eğitimden erken ayrılan kadınların yüzde 21,8'i çalışmak istememektedir. 4 yıllık dönemde bu oranın azalmasına rağmen erkeklere göre oldukça yüksek olması dikkat çekicidir. Eğitimden erken ayrılanların cinsiyete göre işgücü durumu incelendiğinde, kadınların işgücü piyasasında yer alma isteğinin oldukça düşük olduğu göze çarpmaktadır. 2020 yılı itibariyle eğitimden erken ayrılan erkeklerin yüzde 7,2'si çalışmak isterken, yüzde 3,6'sı çalışmak istememektedir. Kadınlarda ise çalışma isteği olanların oranı yalnızca yüzde 3,8 iken, çalışmak istemeyenlerin oranı yüzde 16,6'dır. Çalışma çağı, nüfusun en aktif yaş grubu olan 18-24 yaş aralığındaki kadınların yüzde 16,6'sının çalışmayı istememesi, hem ekonomik üretimde yer alan işgücü hem de kadın istihdamı açısından önemli bir kayıptır.

Grafik 5. Eğitimden Erken Ayrılan ve İstihdamda Olmayan Kadınların İşgücü Durumu (%)

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Çalışmak istemeyen kadınların yüksek oranının yanı sıra istihdam edilen kadınların çalışma sürelerinin erkeklere göre kısa olması, işgücü piyasasına giriş olsa dahi farklı sebeplerden dolayı çalışma süresinin azaldığını göstermektedir. 2014-2019 döneminde cinsiyete göre çalışma hayatı sürelerini Grafik 6 göstermektedir. Buna göre, erkek ev kadınların çalışma hayatı sürelerinde önemli bir fark vardır. 2014 yılında kadın ve erkek çalışan arasında çalışma süresi farkı 21,4 yıl iken 2019 yılında bu fark 19,9 yıla düşmüştür. Kadınların çalışma hayatında kaldıkları zamanın erkeklere göre daha az olmasının nedenlerine odaklanarak çözüm geliştirilmelidir.

Grafik 6. Cinsiyete Göre Çalışma Hayatı Süresi (Yıl)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri 2014-2019.

Ekonomik ve sosyal şartlar, işgücü piyasasında yer alabilecek nitelikte olan her çalışanın istihdam edilmesini gerektirmektedir. İstihdamın yalnızca ekonomik refah değil aynı zamanda sosyal refahın da belirleyici değişkenlerinden birisi olması, istihdamın, ekonomik boyutuyla birlikte sosyal boyutunu da göstermektedir. Çalışabilecek yaş, mesleki bilgi, eğitim ve nitelik gibi sosyoekonomik özellikleri olmasına rağmen cinsiyetten kaynaklanan sebeplerle işgücü piyasasından çekilme, Türkiye’de kadın istihdam oranını azalttığı gibi bu veri sadece sayısal gösterge olarak değerlendirilmemelidir. Ekonomik üretime katkı sağlayacak, toplam geliri arttıracak ve üretici konumunda olma potansiyeline sahip olan kişinin cinsiyetinden dolayı işgücü piyasası dışında kalması pasif grubun niceliğini arttırmaktadır. Bu nedenle, kadın istihdam oranını arttırabilmek için sorun ve ihtiyaç odaklı dar hedefleme mekanizmasıyla uygulama geliştirilmelidir. Eğitim düzeyi aynı olmasına rağmen ücret farklılıkları, çalışma hayatı süresinin kısa olması, bakım sorumluluğunun kadınla eşleştirilmesi, cinsiyetten bağımsız olarak işyerinde çalışanın herhangi bir hak ihlâli karşısında yalnız ve savunmasız olması, vb. konular hem ihtiyaçları hem de sorunları açıkça göstermektedir. Bu kapsamda, Türkiye’de kadın istihdam oranının artırılması soruna özel, somut ve sonucu izlenebilecek çözüm merkezli uygulamalarla gerçekleştirilebilir.

Kadın istihdamı için öncelik verilmesi gereken diğer bir husus, işgücü piyasasındaki değişimlerle birlikte istihdamın güvenceli olma özelliğini kaybetmemesidir. Herhangi bir ekonomik ve sosyal sorun olduğunda ekonomik üretim faaliyetlerinin olumsuz etkilenmesi, işsizlik sorununa yol açmaktadır. COVID-19 salgın sürecinde de görüldüğü üzere kadınlar, göçmenler, vasıf düzeyi düşük olan çalışanlar ve gençler öncelikli olarak vazgeçilecek işgücü olarak görülmektedir. İşgücü piyasasındaki farklılaşma, çalışma türleri açısından da farklılıkları beraberinde getirmektedir. Esnek çalışma, kısa süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, yevmiye veya günlük olarak çalışma, vb. standart dışı istihdam türlerinde kadınların yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle evde çalışma, şirketler açısından çalışma haklarının göz ardı edilebildiği, maliyet açısından ise kârlı görünen istihdam biçimidir. Hazır giyim ve deri gibi emek yoğun işler, sebze ve meyve üretimi, dokuma, yiyecek hazırlama, temizleme gibi işlerde kadın istihdamı artmaktadır (Mahmud, 2003). Aile sorumlulukları, ev işleri, çocuk, hasta ve yaşlı bakımını üstlenen kadınlar için evde çalışma kadınlar için gelir faktöründen dolayı cazip bulunmaktadır (Tomei, 2000) çünkü toplumsal rol paylaşımındaki eşitsiz dağılımdan dolayı kadınlar üretim potansiyelini ev içinde kullanmaktadır. Ancak bu durum, kadın istihdamı için olumlu görülürken aynı zamanda kayıt dışılık, güvencesizlik, sosyal ve ekonomik haklar açısından da riskleri taşımaktadır. Bu nedenle, her türlü istihdam türünün kayıtlı, sendikalı ve güvenceli olması kadınların sosyal ve ekonomik refahında istihdamın koşullarıdır.

Genel Değerlendirme

Türkiye’de ekonomik, sosyal ve kültürel dinamikler kadınlar için sosyoekonomik bir koruma kalkanı olarak kurgulandığı için kadınların kayıtlı olarak işgücü piyasasına girişi erkeklerden sonra gerçekleşmiştir. Değişen ekonomik ve sosyal şartlarla birlikte çalışabilecek her bireyin ekonomik üretim sürecinde olması gerekliliği ortaya çıkmıştır. 1960’lı yıllarda başlayan kadınların çalışma hayatında yer almasındaki başlıca etken eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte kadınların çalışma talepleri ve isteğidir. Ancak işgücü piyasasına girişi geciktiren sosyal ve kültürel özellikler, kadınların çalışacağı sektör tercihlerinde de belirleyici olmuştur. Sanayi, inşaat ve tarım sektörüyle karşılaştırıldığında hizmet sektörünün kadınlar için daha tercih edilir olduğu görülmektedir. Bu tercihte, mesleklere yönelik cinsiyet kodlamasının yanı sıra hizmet sektöründe kadınlar için istihdam olanaklarının daha fazla olması, aile-iş yaşam dengesinin kurulmasında hizmet sektörünün kolaylaştırıcı olması ve mesleğin gereklilikleri etken olarak değerlendirilebilir. Bu durum, kadın istihdamı için bir fırsat oluştururken aynı zamanda sektör ve mesleklerin cinsiyetle özdeşleştirilmesi riskini taşımaktadır.

Eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranındaki pozitif artıştan dolayı kadınların çalışmasında eğitimin lokomotif bir güç olduğu ifade edilebilir. Yükseköğretim mezunu kadınların hem işgücüne katılım hem de istihdam oranı diğer eğitim kademelerinden yüksektir. Bunun yanı sıra, meslek veya teknik lisesi mezunu kadınların lise mezunu kadınlara göre işgücü

istatistiklerinin olumlu olması, kadın istihdamında meslek edindirme ve kazanımın istihdam edilebilirlikteki önemini ortaya koymaktadır. İşgücüne dâhil olmama nedenleri incelendiğinde ise, kadınların ev işleriyle meşgul olma sorumluluğunu üstlenmesi başlıca gerekçe olarak öne çıkmaktadır. Erkeklerin işgücüne dâhil olmama sebepleri arasında sayılmayan ev işlerinin kadınla özdeşleştirilmesi, toplumsal rol dağılımının kadınların istihdam oranını azaltmadaki rolünün somut bir örneğidir.

İşgücü piyasasına girişte kadınları sosyoekonomik olarak güçlendirecek politikalarla birlikte, kadınların istihdamda kalma süresinin az olması çalışma hayatında cinsiyetten kaynaklanan eşitsizliklere dair bir veri sunmaktadır. Aynı eğitim düzeyinde olmasına rağmen kadın ve erkek çalışanlar arasındaki yıllık kazançtaki ücret farkı, çalışma hayatında asıl unsurun erkek çalışanın, ikincil olarak ise kadın çalışanın görüldüğü algısını desteklemektedir. İlkokul ve altı mezunu kadın ve erkekler arasındaki ücret farkı ile yüksekokul ve üstü mezunu kadın çalışanların aynı eğitim düzeyindeki erkek çalışanlar arasındaki ücret farkı birbirine oldukça yakındır. Dolayısıyla eğitim işgücü piyasasına giriş ve istihdam oranında kadınlar için olumlu bir faktör iken, çalışma hayatındaki kadın ve erkekler arasındaki eşitsizlik eğitim düzeyinden bağımsızdır. Bu durum, kadınların “çalışan” kimliğinin halen daha kalıcı olmadığına dair endişeleri beraberinde getirmektedir. Eğitimden erken ayrılan ve mevcut durumda istihdam edilmeyen kadınların çalışmama isteğinin yüzde 16-20 bandında olması da kadınların işgücü piyasasından çekildiklerini desteklemektedir. Cinsiyete göre çalışma süresinde kadınların erkeklerin gerisinde kalması, işgücü piyasasına girişi kolaylaştırmanın yanı sıra istihdam süresini arttıracak politika ve uygulamalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Berber, M., Eser, B. Y. (2008). Türkiye’de kadın istihdamı: Ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz. IS-GUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 10(2), 1-16.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. Toplum ve Bilim, 86(3), 139-170.
- Ecevit, Y., Bayrakçeken Tüzel, G. (2019). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi İçin El Kitabı.
- Erdut, T. (2005). İşgücü piyasasında enformelleşme ve kadın işgücü. Çalışma ve Toplum, 3(6), 11-49.
- Evans, M. D., Kelley, J. (2008). Trends in women’s labor force participation in Australia: 1984–2002. Social Science Research, 37(1), 287-310.
- Mahmud, S. (2003). Women and the transformation of domestic spaces for income generation in Dhaka bustees. Cities, 20(5), 321-329.
- Tansel, A. (2002). İktisadi kalkınma ve kadınların işgücüne katılımı: Türkiye’den zaman-serisi kanıtları ve illere göre yatay kesit kestirimleri. Kadın İstihdamı, Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- Toksöz, G. (2009). Neoliberal piyasa ve muhafazakâr aile kıskacında Türkiye’de kadın emeği. Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm. İstanbul: Bilgi Üniversitesi.
- Tomei, M. (2000). Home work in selected Latin American countries: A comparative overview. ILO.
- Tuna, O., Yalçıntaş, N. (1994). Sosyal siyaset. Filiz Kitabevi.



D. ULUSLARARASI SENDİKAL
KURULUŞLARIN KADIN
SORUNLARINA BAKIŞI ve
**KADIN SENDİKACILARA
SAĞLADIĞI ROL**



DR. ÖĞRETİM ÜYESİ
NEŞE YILDIZ

ÖZET

“Kadın”ları ilgilendiren sorunlar, günümüzde ekonomiden siyasete, eğitimden sanata hemen her alanda ele alınmakta, akademik hayatta birçok farklı disiplinin kesişen çalışma konusunu oluşturmaktadır. Hükümetler arası uluslararası kuruluşların yanı sıra, emek hareketini en üst düzeyde temsil eden ve HAK-İŞ’in de üyesi bulunduğu ITUC ve ETUC gibi uluslararası sendikal kuruluşlar, çalışma hayatında kadınları ilgilendiren sorunlarla yakından ilgilenmektedir. Bu kapsamda uluslararası sendikal kuruluşların, yönetim yapılarında, politika belgelerinde, öncülük ettikleri kampanyalarda, kamuoyu açıklamalarında ve bünyelerinde yer verdikleri “Kadın Komitesi” gibi yapılarda, kadın konusuna ilgisi net olarak ortaya çıkmaktadır. Uluslararası sendikal kuruluşlar geliştirdikleri bazı kavramlar etrafında konuya ilgisini ortaya koyarken HAK-İŞ Konfederasyonu da geliştirmiş olduğu “Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik” söylemi ile konuya bakışını ortaya koymaktadır. Uluslararası sendikal kuruluşlar, kadın konusunu gündeminde tutarak, yayınları ve açıklamaları ile kadınların özellikle çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara dikkat çekerek mevcut tabloyu ortaya koymakta, kampanyalar geliştirerek ulusal ve uluslararası toplumun dikkatini çekmeyi amaçlamaktadır. Bünyesinde kadın temsiline yönelik hedefler ortaya koyarak ve zamanında hedeflerini gerçekleştirerek kadın sendikacılara güçlü bir temsil rolü sağlamaktadır. Üye kuruluşlarının da kadın temsili konusunda benzer bir tabloyu geliştirmesi ve yakalaması için bir model oluşturmaktadır. ILO ve BM gibi kadınlara yönelik Sözleşmeleri, Eylem Planları ve gündemi bulunan uluslararası kuruluşların çalışmalarını sahiplenerek desteklemekte bu yönde çabalar ortaya koymaktadır. Ayrıca, politika belgelerinde kadınların sorunlarına yönelik çözüm yolları ortaya koyarak, politika yapıcıları etkilemeyi ve onlara yol göstermeyi amaçlamaktadır.

GİRİŞ

“Kadın” konusu hem ulusal hem de uluslararası kuruluşların gündeminde yer almakta ve her geçen gün bu kuruluşların kadın konusuna ilgisi artmaktadır.

Birleşmiş Milletlerden Avrupa Birliği’ne, Uluslararası Çalışma Teşkilatı’ndan Avrupa Konseyi’ne, G20’den İslam İş birliği Teşkilatı’na kadar birçok uluslararası kuruluş, kadınlara yönelik çalışmalar ortaya koymakta, sözleşmeler imzalamakta, bildirgeler yayınlamakta, eylem planları geliştirmekte, strateji belgeleri oluşturmakta ve kadın sorunlarına yönelik mekanizmalar ortaya koymaktadır. Uluslararası alanda faaliyet gösteren bu kuruluşların, duyarlılıkları sayesinde artan bir şekilde kadın konusunu gündemine aldığı görülmektedir. Hatta bu alanda politika geliştirmeyen ve faaliyet göstermeyen kurumlar eleştiriye uğramaktan kurtulamamaktadır.

Emek hareketini en üst düzeyde temsil eden ITUC ve ETUC gibi uluslararası sendikalar da çalışma hayatında kadınları ilgilendiren sorunlarla yakından ilgilenmektedir. Bu kapsamda uluslararası sendikalar gerek yönetim organlarında gerek kongre kararlarında gerek hazırladıkları rapor, konferans ve kampanya gibi çalışmalarda ve gerekse bünyelerinde yer verdikleri “Kadın Komitesi” gibi yapılarda, konuya yaklaşımlarını ortaya koymaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu da kadın konusunu bir yandan bünyesinde oluşturduğu “Kadın Komitesi” aracılığıyla ele almakta, ulusal ve uluslararası düzeyde projeler geliştirmekte, eğitim faaliyetleri yürütmekte diğer taraftan üniversitelerle ve akademisyenlerle iş birliği yaparak akademik yayınlar ortaya çıkarmaktadır. Tüm bunların ötesinde HAK-İŞ kadın sorunlarına bakışını ortaya koymak üzere, ülkemizin kültür, inanç ve çağdaş kimlik birikimlerinden ve dünyadaki tartışmalardan hareketle “Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik” kavramını üretmiştir. “Fıtratta Farklılık, Haklarda Eşitlik”, sadece bir cümle, bir slogan değil, bunların ötesinde bütün dünyadan süzerek, kendini de ortaya koyarak yani, inancını, ahlakını, anlayışını, düşüncesini de ortaya koyarak geliştirilen güçlü ve anlaşılabilir bir formülasyonu oluşturmaktadır. HAK-İŞ, bu kavramı ulusal ve uluslararası mecralarda gündeme getirmekte ve bu platformlarda ses getirmeye devam etmektedir.

Bu çalışmada uluslararası sendikal kuruluşların kadın sorunlarına bakışı ve kadın sendikacılara verdiği rol ele alınmaktadır. Bu kapsamda çalışmada, HAK-İŞ Konfederasyonunun uluslararası düzeyde üye olduğu ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) ve ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)’un konuya ilişkin yaklaşımlarına kapsamlı bir şekilde yer verilmektedir.

KADIN ve AİLE ÇALIŞMALARININ ÖNEMİ

Son yıllarda, kadın konusuna yönelik çalışmaların arttığı, sadece kadın konusunda faaliyetler yürüten kadın kuruluşlarının değil, bunun çok ötesinde gerek ulusal gerek uluslararası düzeyde, kadın konusunun ekonomi, çalışma hayatı, sendika, akademi, sanat, kültür, medya vs. her alanda tartışmalarda yer bulduğu görülmektedir. Bu kapsamda kadınların sorunlarına yönelik “kadının güçlendirilmesi” kavramı etrafında çözümler üretilmeye çalışılmaktadır. Ancak üzülmeye görülmektedir ki, kadın üzerinden yapılan tartışmalar, kadını koruma ve kadını güçlendirme adı altında zaman zaman kadını aileden kopartmaya çalışan, aile kavramının içeriğini boşaltmayı amaçlayan yaklaşımlara kapı aralamakta, insan fıtratına aykırı tercihlerin önünü açmaya imkân vermeyi amaçlamaktadır. Bu noktada ciddi anlamda dikkatli olmak gerekmekte, tartışmaların akışına ve heyecanına kapılmadan ve de en önemlisi aileyi iskalamadan, aile içindeki diğer bireyler gibi ve esasında “aileyi güçlendirme” kapsamında “kadını güçlendirme” kavramını ele almak gerekmektedir.

Bu kapsamda “kadınların güçlendirilmesi” kavramını, kadınların; fıtratının ve onunun farkına varması, hayatının her döneminde kaliteli eğitim imkanlarına sahip olması; mesleki gelişim olanaklarının desteklenmesi; sağlık, güvenlik, huzur ve

refahının sağlanması, iş dünyası- aile hayatı alanında dengenin kurulmasına yönelik tedbirler alınması, ulusal ve uluslararası düzeyde yasal haklarının ve sorumluluklarının farkına varması, dijital dönüşüm fırsatlarından yararlanması, ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal olmak üzere toplumsal alanın her bir noktasında karar alma süreçlerine aktif katılımı için kendini hazırlaması ve hazır hissetmesi konularını içerecek şekilde ele almak yararlı olacaktır.

Kadının güçlendirilmesi kavramı çerçevesinde değerlendirmelerde bulunurken, her zaman kadını erkekle yarıştıran ve kıyaslayan, kadın konusu üzerinden fitrata aykırı tartışmalara ve kampanyalara pencere açan yaklaşımlar yerine fitrat, onur, liyakat, yetkinlik, vakar sahibi olma, iş-aile dengesinin sağlanması, evliliğin ve ailenin korunması, güvenli, insan onuruna yaraşır iş kavramları gibi temel değerler üzerinden değerlendirmeler yapmak anlamlı olacaktır. Bu kapsamda kadın odaklı çalışmaların yapılmasına önemli ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu kapsamda HAK-İŞ Konfederasyonunun kadın konularına yönelik tartışmalarında “fıtratta farklılık haklarda eşitlik” olarak formüle ettiği kavramın önemi bir kez daha öne çıkmaktadır. Kadın konusunda yapılan çalışmaların, kadın ve erkek fitratını merkeze alarak gerçekleştirilmesine ve aile ile bağlantılı olarak ele alınmasına, ailenin güçlendirilmesi kapsamında ele alınmasında yarar bulunmaktadır.

I. ITUC ve KADIN KONUSU

Günümüzde uluslararası sendikal hareketin öncülüğünü ve liderliğini ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) yapmaktadır. ITUC, 163 ülke ve bölgede 200 milyon çalışanı temsil etmekte ve 332 üye kuruluşa sahip bulunmaktadır. ITUC, bölgesel örgütleri Asya-Pasifik Bölgesel Örgütü (ITUC-AP), Afrika Bölgesel Örgütü (ITUC-AF) ve Amerikan Bölgesel Örgütü'dür (TUCA). Pan-Avrupa Bölgesel Konseyi (PERC) aracılığıyla da dahil olmak üzere Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ile iş birliği yapmaktadır.

ITUC, kurulduğu 2006 yılından itibaren kadınları ilgilendiren konuları gündemine almakta ve bu alanda çalışmalar ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, yapısında, kongre kararlarında, konferanslarında, yürütmüş olduğu kampanyalarda kadınlara yönelik bir dizi çalışma gerçekleştirmekte ve bölgesel örgütlerinde de benzer yapılanma içerisinde yer almaktadır. Bütün bu çalışmalarda ITUC'un en önem verdiği hususlardan birinin, kadınlara sunduğu güçlü temsil hususu olduğunu vurgulamak gerekir. ITUC, son dönemlerde gündeme getirdiği yeni sosyal sözleşme talebinde, kadın sorunlarına da değinmekte ve her yönüyle kadınların güçlendirilmesi için iradesini ortaya koymaktadır.

HAK-İŞ'in de üyesi olduğu ITUC'un kadın konusuna yaklaşımına bakıldığında bir taraftan, kendi bünyesinde ve üye kuruluşlarında temsil konusuna odaklandığı, diğer taraftan kadın konularına yönelik tespitler ve analizler yaptığı ve sorun gördüğü alanlara yönelik çözümler geliştirmeye çalıştığı görülmektedir. Bu kapsamda ITUC,

kadın konusuna gösterdiği hassasiyetin sonucu olarak, bünyesinde Kadın Komitesi oluşturmuş, zorunlu sendika organlarında kadınların katılımına ilişkin asgari kota kriterlerini oluşturmuş ve 4 yılda bir düzenlenen sendika kongrelerinde kadınlara yönelik konulara artan oranda yer vermiştir.

1. ITUC'UN KURUMSAL YAPISINDA KADIN

2006 yılında kurulan ITUC, kadın sorunlarını, bünyesinde “Kadın Komitesi” şeklinde bir yapılanma oluşturarak ve zorunlu sendika organlarında kadınların temsiliyeti yönünde önemli çalışmalar yürüterek ele almaktadır.

A. ITUC KADIN KOMİTESİ

ITUC'un 2006 yılında kuruluşunun akabinde, ITUC bünyesinde ve ITUC'un bölgesel kuruluşları bünyesinde, Kongre kararlarına uygun olarak “Kadın Komitesi” oluşturulmuştur. Komite yılda en az bir kez toplanmaktadır.

ITUC Kadın Komitesi'nin ilk toplantısı 2007'de gerçekleştirilmiş ve ITUC Kadın Komitesi Görev Tanımı ve İç Tüzük (Terms of Reference And Rules of Procedure) kabul edilmiştir. Buna göre, Kadın Komitesi, ITUC'a bağlı kuruluşları temsil eden aktif kadın sendikacılardan oluşmakta ve ITUC üyesi kuruluşların coğrafi dağılımları ve bu kuruluşların kadın üye sayıları dikkate alınarak belirlenmektedir. Küresel Sendika Federasyonlarını (GUF'ler) ve OECD Sendikal Danışma Komitesi (TUAC)'ni temsil eden üye kuruluşlar, Kadın Komitesi toplantılarına temsilci gönderme hakkına sahiptir.

ITUC Kadın Komitesi Tüzüğü ve Kurallarının 3. Maddesine göre, Kadın Komitesi üyeleri toplumsal cinsiyet eşitliği konularında geniş bilgiye sahip olmalı ve aktif olarak yer almalıdır. Üyeler, kendi ulusal merkezlerindeki ve/veya bölgesel veya alt bölgesel organlarındaki kadınların görüş ve endişelerini Komiteye iletmek ve Kadın Komitesinin çalışmaları ve politikaları hakkında onlara geri bildirim sağlamakla yükümlüdür (ITUC Women Committee Report, 2007).

ITUC Kadın Komitesi Tüzüğü ve Kurallarının 4. Maddesine göre, Komite üyeleri ilke olarak, dört yıllık bir süre için seçilmektedir. Kadın Komitesinin bir üyesi, kendi sendika örgütünün üyeliğini bırakırsa, sendika, görev süresinin sonuna kadar başka bir temsilci atayabilir.

ITUC Tüzüğü'nün 5. Maddesine göre Kadın Komitesi'nin amaçları şunlardır (ITUC Women Committee Report, 2007):

- ITUC Kongresi ve yönetim organlarının politikalarının, eylem planlarının ve kararlarının uygulanmasını sağlamak;
- Kadınların sendika örgütlerine tam entegrasyonunu sağlamak ve her düzeydeki faaliyetlerde ve karar alma organlarında aktif olarak cinsiyet eşitliğini teşvik etmek;

- cinsiyet bakış açılarının sendika çalışmalarına entegrasyonunu sağlamak;
- eşitliği sağlamaya yönelik kadınların uluslararası dayanışmasını geliştirmek.

ITUC Tüzüğü'nün 6. Maddesine göre Kadın Komitesinin görevleri aşağıdaki gibidir (ITUC Women Committee Report, 2007):

- Özellikle işgücü piyasası ve işyeri sorunları olmak üzere çalışanları etkileyen tüm ekonomik, sosyal, yasal, politik, kültürel konuları cinsiyet perspektifinden incelemek;
- İşyerinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve kadınları sendikalarda örgütlemek için politikalar, faaliyetler ve kampanyalar başlatmak;
- Tüm ITUC politikaları, programları ve faaliyetlerinde cinsiyet boyutunun uygulanmasını izlemek;
- Sendikalarda eşitliğin sağlanmasına ilişkin bir Eylem programının benimsenmesi ve uygulanmasının izlenmesi ve özellikle ITUC yönetim organları tarafından her kongreden önce belirlenen ilerici hedefe, yani kadınların tüm sendika faaliyetlerine minimum %30 katılımıyla başlamasına bağlı kalınması
- Çalışan kadınların haklarına ilişkin bir Sözleşme (Charter) kabul etmek;
- Tüm karar alma ve müzakere organlarında cinsiyet eşitliği için çalışmak;
- Kadınlar arasında yakın network oluşturma ve kadınları ulusal ve bölgesel düzeylerde desteklemek için kalkınma iş birliği programları ve projeleri aracılığıyla teşvik etmenin yanı sıra kadın sendikacılar arasında uluslararası dayanışmayı teşvik etmek;
- ITUC'un Dünya Kadınlar Konferansı'nı düzenlemek;
- ILO ve Birleşmiş Milletler organlarında ve diğer ilgili uluslararası ve bölgesel örgütlerde çalışan kadınların sesini temsil etmek;
- ITUC politikaları doğrultusunda uygun STK'lar ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliğini teşvik etmek.

ITUC Kadın Komitesi Tüzüğü'nün 16. Maddesine göre, Kadın Komitesi, ITUC Dünya Kongresi'nden önce, kendi asil üyeleri arasından Başkanını ve iki Başkan Yardımcısını seçmektedir. Seçilen bu isimler, Kadın Komitesine tahsis edilen altı sandalyeden üçü için ITUC Genel Konseyinin asil üyeleri olarak seçilmek üzere Kongre'ye sunulmaktadır. Kadın Komitesi üyeleri en fazla iki dönem için seçilmektedir (ITUC Women Committee Report, 2007).

B. ITUC ZORUNLU ORGANLARINDA KADINLARIN TEMSİLİ

ITUC Anayasasında (Constitution- ki Türkiye’de sendikal hayatta kullanımı tüzük şeklindedir) tüm çalışanlara yönelik hedeflere yer verildiği gibi, kadınlara yönelik özel hedeflerden de bahsedilmektedir. Bu kapsamda ITUC, kadın haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmeyi, kadınların sendikalara tam entegrasyonunu, liderlik organlarında ve her düzeydeki faaliyetlerinde aktif olarak tam cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

ITUC’un bünyesinde Kongre, Genel Konsey ve İcra Bürosu şeklinde yönetim organları yer almaktadır.

● **ITUC Kongresi’nde Kadın Temsili:** 4 yılda bir gerçekleştirilen ITUC Kongresinde ITUC Anayasasında belirtildiği üzere, kadın-erkek delegasyonunun eşit temsiline dayalı bir yapılanma bulunmaktadır. Buna göre; üye kuruluşlar, delegelerini, liderlik organlarında ve her düzeydeki faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini aktif olarak teşvik etme ve gerçekleştirme amacını dikkate alarak seçmektedir. 2 ve daha fazla delegesi olan kuruluşların delegasyonlarının yarısını kadınlar oluşturmaktadır (ITUC, 2019: 13-15).

● **Genel Konsey’de Kadın Temsili:** Genel Konsey (General Council) asil ve yedek üyelerle ITUC’u temsil etmekte ve her üyenin bir oy hakkı bulunmaktadır. ITUC Tüzüğü’nün 19. Maddesine göre, Kongre tarafından seçilen Genel Konsey, bölgesel dağılıma göre oluşmaktadır. Buna göre, Genel Konsey’in, 11 üyesi Afrika’dan, 18 üyesi Amerika’dan, 15 üyesi Asya-Pasifik’ten ve 26 üyesi ise Avrupa’dan temsil edilmektedir. ITUC Kadın Komitesi’nden Başkan ve 2 Başkan Yardımcısı dahil olmak üzere toplam altı üye, Gençlik Komitesinden ise biri kadın 2 üye yer almaktadır (ITUC, 2019: 19).

2006 yılında gerçekleştirilen ilk Kongre’de Genel Konsey ve İcra Bürosu’nda kadın üye sayısının %30’dan başlayarak aşamalı olarak artırılmasına yönelik bir karar alınmıştır. 2018 yılındaki Kongre’de bu oran % 40’a çıkarılmıştır. Kongrenin, her bölgenin bu hedefe ulaşılmasına adil bir şekilde katkıda bulunması görevi bulunmaktadır. Bu hüküm, Konseyin asil ve birinci ve ikinci yedek üyelikleri için geçerlidir (ITUC, 2019: 19-20).

ITUC Genel Konseyi’nin bu hedefleri yakaladığı görülmektedir. 2022 yılı sonunda gerçekleştirilen 5. Dünya Kongresi sonucunda, Afrika, Amerika, Asya-Pasifik ve Avrupa bölgesinden seçilen asil ve yedek üyelerin toplamı 210 kişidir. Açık pozisyonlar çıkarıldığında bu üyelerin 106’sı kadın, 98’i erkek temsilciden oluşmaktadır. Diğer bir ifadeyle, üyelerin Genel Konsey temsilcilerinin yaklaşık % 52’si kadınlardan oluşmaktadır. Bölge temsilcilerinin dışında, Genel Konsey’de yer alan Kadın Komitesi, Gençlik Komitesi ve resen Konsey’de yer alan Genel Sekreter ve yardımcıları ile gözlemciler dikkate alındığında Genel Konsey’de 115 kadına karşılık 107 erkek üye yer almaktadır. Kadın temsilci oranı yine % 52 civarında yer almaktadır. Genel Konseyde bölgelerden seçilen asil üye sayısı ise 39 erkek ve 31 kadın üye-

den oluşmaktadır. Diğer bir ifadeyle asil üyeler içinde, bölge temsilcilerinin yaklaşık % 56'sı erkek temsilciden, % 44'ü ise kadın temsilcilerden oluşmaktadır (https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/constitutional_bodies_post-28gc-dec2022.pdf)

● **İcra Bürosu'nda Kadın Temsili:** ITUC İcra Bürosu (Executive Bureau), Genel Konseyin herhangi iki toplantısı arasında ortaya çıkan veya Genel Konsey tarafından kendisine bırakılan acil veya önemli sorunları ele alma yetkisine sahiptir. Genel Konseyin mali ve yıllık bütçeye ilişkin kararlarını hazırlama rolüne sahiptir. Yılda iki defadan az olmamak üzere toplanmaktadır. ITUC Tüzüğü'nün 25. Maddesi'ne göre Kongrede seçilen İcra Bürosu 25 kişiden oluşmaktadır. ITUC Kadın Komitesi Başkanı ve Yardımcısı İcra Bürosu'nda ITUC Kadın Komitesini temsil etmektedir.

Cinsiyet eşitliğini aktif olarak teşvik etme amacını dikkate alarak, Genel Konsey, kadınların İcra Bürosunda üyeliği için %30'dan başlayarak her Kongreden önce aşamalı bir hedef belirleyecektir (ITUC, 2019: 23-24).

2022 yılında gerçekleştirilen ITUC Kongresi sonrasında 25 asil üyeden yedek üyelerle beraber 75 üyeden oluşan İcra Bürosunda erkeklerde toplam 31 erkek, 42 kadın üye yer almakta, 2 koltuk ise boşta bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, kadınlar bütün üyeliklerin yaklaşık % 58'ini, erkekler ise % 42'sini oluşturmaktadır. Asil üyelere bakıldığında ise, erkeklerde 12 asil üyelik, kadınlarda ise 13 asil üyelik bulunmaktadır. Başka bir deyişle, kadınlar, asil üyeliklerin % 52'sini, erkekler % 48'ini oluşturmaktadır. (https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/constitutional_bodies_post-28gc-dec2022.pdf).

Bu veriler, ITUC'un yönetim kademelerinde kadın temsiline verdiği önemi ve daha önceki kongre kararlarındaki hedefleri gerçekleştirdiğini ortaya koymaktadır.

2. ITUC KONGRE KARARLARINDA KADIN KONUSU

ITUC, kuruluşundan sonra gerçekleştirdiği 4 kongrede kadınları ilgilendiren konuları gündemine alarak, kadın istihdamının artırılmasından, kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunların çözümüne, ayrımcılıkla mücadelede, sendikal harekette kadın liderliğinin güçlendirilmesine uzanan pek çok konuda kararlar almaktadır.

ITUC, kuruluş bildirgesinde, cinsiyete dayalı ayrımcılık dahil her türlü ayrımcılıkla mücadele etmeyi, kadın haklarını ve cinsiyetler arası eşitliği ileri taşımaya, kadınların sendikalara tam katılımını güvence altına almayı ve yönetim kademelerinde ve her seviyedeki etkinliğinde cinsiyet eşitliğini tam olarak sağlamaya görevleri arasında saymaktadır.

ITUC, 2006 yılında Avusturya-Viyana'da düzenlenen ilk Kongreyle beraber, ayrımcılıkla mücadele ve eşitliğin başarılması başlığı altında önceliklerine ve kampanya konularına yer vermektedir. Bu kapsamda, cinsiyetinden, dininden, renginden, milliyetinden, etnik yapısından, cinsel yöneliminden, cinsel kimliğinden, yaşından veya engelli durumundan dolayı işlerinden mahrum bırakılan, belirli mesleklerle sınırlandırılan, işyerinde terfileri engellenen, daha düşük ücret teklif edilen veya yıl-

dırma ve tacize maruz kalan bireylere karşı her türlü ayrımcılığı sona erdirmek için kampanya yürütme sözü vermekte, her bireyin eşitlik, onur ve adalet koşullarında yaşayabilir ve çalışabileceğini ve eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin tam ve etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamayı taahhüt etmektedir.

İlk kongrede ITUC, sendikal hareketin gelecekteki gücünün ve canlılığının kadınların saflarına katılmasına ve lider olmalarına bağlı olduğunu belirterek, toplumsal cinsiyeti teşvik etmek için bir eylem programı oluşturma çağrısı yapmaktadır. Kongre, ITUC'u, kadınların çoğunlukta olduğu, güvencesiz koşullar altında çalıştığı veya sendikaların hala yetersiz temsil edildiği sektörlerde kadınları örgütlenme çabalarını iki katına çıkarmaya çağırılmaktadır (ITUC, 2006: 267).

ITUC'un 2. Kongresi 2010 yılında Kanada- Vancouver'da gerçekleştirilmiştir. ITUC, 2. Kongre kararlarında, Birinci Kongrede alınan kararlar üzerinde yeniden durulmuş ve ilave olarak Binyıl Kalkınma Hedeflerinde kadınlara yönelik hedeflerin gerçekleştirilmesi için kaynak ayrılmasını; ülkelerin geliştirdiği ulusal ekonomik toparlanma stratejilerinin, baştan itibaren kapsamlı bir toplumsal cinsiyet analizi içermesini; halihazırda temel haklarından yoksun bırakılan işçileri yasal koruma kapsamına almak için tüm çabanın gösterilmesini talep etmiştir. Kongre, kadınların ITUC'a bağlı kuruluşlardaki üye sayısının %40' a yükselmesini hedeflemekte ve ITUC üyesi kuruluşlar, kadınların sendikalarda örgütlenmesine ve kadınların liderlik pozisyonlarına ve yapılarına terfi etmesine öncelik vermeye ve sağlamaya çalışılmaktadır (ITUC, 2010: 25-30).

ITUC'un 3. Kongresi 2014 yılında Almanya- Berlin'de gerçekleştirilmiştir. ITUC, 3. Kongre kararlarında 2015 sonrası BM Sürdürülebilir Kalkınma Çerçevesine odaklanmakta ve BM hedefleri arasında, tam istihdam ve insana yakışır iş, evrensel bir sosyal koruma tabanı, cinsiyet eşitliği ve evrensel ücretsiz kaliteli eğitim şeklinde hedeflere yer verilmesini talep etmektedir.

3. Kongre kararlarında, kadınların, küresel ücretli işgücünün % 40'ını oluştururken, sendika liderlerinin %15'inden azını oluşturduğu; işçilerin %50'sinin, çoğu kadın olmak üzere, korunmasız veya düzensiz istihdam edildikleri; kadınlar arasında işsizliğin daha yüksek olduğu ve ekonomik olarak faal olan her 100 erkeğe karşı, 70 kadın bulunduğu altı çizilmektedir (ITUC, 2014: 9).

ITUC, 2018 yılında Danimarka'da gerçekleştirdiği 4. Kongresinde Kongre'de kadınların çalışma hayatında karşılaştığı pek çok soruna, diğer kongrelerde olduğu gibi işaret etmekte ancak daha kapsamlı olarak sorunlara odaklanmakta ve sorunların giderilmesine yönelik politika ve önerilerini gündeme getirmektedir. ITUC, Kongrede, cinsiyet eşitliğinin sağlanması; ayrımcılıkla mücadele edilmesi; iş aile uyumunun sağlanması; kadın istihdamının artırılması, kadınlara daha fazla ekonomik bağımsızlık imkanları verilmesi; sendikal hareketin feminist bir eşitlik ve dayanışma mesajı vermesi; sendikal örgütlenmeden yoksun kadınların örgütlenmesi; ücretsiz bakım işlerinin değerinin sosyal yardımlarla tanınması; çocuk ve yaşlı bakımı, aile dostu çalışma düzenlemeleri ve ücretli ebeveyn izni gibi kaliteli kamu hizmetle-

rine yatırım yapılması; işletmelerin kadın çalışanlar için daha çekici ve daha aile dostu olması; cinsiyet temelli ücret ve emeklilik farklarının giderilmesi; herkese gelir güvenliğini ve dayanışmayı garanti eden evrensel emeklilik sistemlerinin uygulanması; BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının desteklenmesi; çalışma koşullarının iyileştirilmesi için ilgili ILO sözleşmelerinin uygulanması; 2019'daki ILO Konferansı'nda toplumsal cinsiyete dayalı şiddete ilişkin güçlü bir ILO Sözleşmesi'nin kabul edilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir (ITUC, 2018: 30-32).

ITUC, Kongrede kadınların sendikal mekanizmalarda temsiline dikkat çekerek, ITUC'un bağlı kuruluşlarındaki ortalama kadın üyelik oranının yüzde 42,4'e ulaştığını, buna rağmen liderlikteki temsilin hâlâ güçlenmesi gerektirdiğini vurgulayarak, tüm bağlı kuruluşları, kadınların liderlik pozisyonlarında en az yüzde 40 oranında temsil edilmesini sağlamayı taahhüt etmeye çağırılmaktadır (ITUC, 2018: 31,32).

ITUC'un son olarak gerçekleştirdiği 5. Kongresi ise 2022 yılı Kasım ayında Avusturya- Melbourne'de gerçekleştirilmiş ve kadınlara yönelik olarak, Kongre öncesi dönemde gerçekleştirilen "Dünya Kadın Konferansı"nda alınan kararlar teyit edilmiştir. Bu kapsamda, kadınların her yerde ayrımcılığa maruz kalması, karar alma organlarında ciddi şekilde yetersiz temsil edilmesi, küresel cinsiyetler arası ücret farkı hala %20'nin üzerinde olması işgücüne katılımdaki cinsiyet farkının %27 olduğunun tekrar altı çizilmiştir. Ayrıca, pek çok ülkede kadın istihdamına ilişkin verilerin az olması veya olmaması gündeme getirilerek, kadınların çoğunluğunun kayıt dışı ekonomide ve kadınların yaptığı işlerin çoğuna gereken değerin vermediği veya hiç ödeme yapılmadığı belirtilmiştir. Kadınların işyerinde şiddet ve tacize maruz kaldığı vurgulanarak, bu konuda ilgili ILO sözleşmelerinin onaylanması çağırısı yapılmıştır. Pandemi sürecinde kadınların daha fazla iş kaybı yaşadığına vurgu yapılarak, kadınlara yönelik daha fazla istihdam oluşturulması, kadın erkek arasındaki ücret açığının kapatılması çağırısı yapılmıştır, (ITUC, 2022(c): 4-48).

5. Kongrede, diğer kongrelerde olduğu gibi sendikalarda kadın temsili konusuna yer verilerek, 4. Kongrede benimsenen hedeflerin arkasında durulmaktadır. Bu kapsamda Kongre, tüm üye kuruluşların liderlik pozisyonlarının en az %40'ünün kadınların elinde olması yönündeki çağırısı yinelenerek, 6. ITUC Dünya Kongresi'ne kadar bu oranın % 50'ye çıkarılmasını desteklemiştir (ITUC, 2022(c): 40).

Görüldüğü gibi ITUC, kongre kararlarında, kadınlara yönelik konuları birçok konu başlığını içerecek şekilde ele almakta, kadınların sendikal liderliği konusunda olduğu gibi somut hedefler ortaya koymakta, bu alanda üye kuruluşlarının çalışmalarını desteklemekte ve onlara yol göstermektedir.

3. ITUC KADIN KONFERANSLARI

ITUC kurulduğu 2006 yılından itibaren dört kere Kadın Konferansı düzenlemiştir. Konferanslar ITUC'un kadına bakış açısını güçlendirmektedir. Bu konferansların ilki kuruluşundan üç yıl sonra 2009 yılında, ikincisi 2014 yılında, üçüncüsü 2017 yılında,

dördüncüsü ise 2022 yılında gerçekleştirilmiştir. Bu Konferanslar, ITUC' un 4 yılda bir düzenlenen Kongre öncesi dönemde gerçekleştirilmektedir.

Dördüncü Kadın Konferansı Sonuç Belgesinde, pandemi sürecinin kadınlar üzerindeki olumsuz etkisi üzerinde durulmaktadır. Bu süreçten, özellikle, genç kadınların, ırk ayrımcılığına (racialised) uğrayan kadınların, kadın göçmen işçilerin, yerli (indigeneous) kadınların, ev işçileri de dahil olmak üzere kayıt dışı ekonomideki kadınların ve mevcut krizden önce bile son derece savunmasız olan engelli kadınların sosyal koruma seviyelerindeki yetersizlik nedeniyle pandemiden çok daha fazla etkilendikleri vurgulanmaktadır. Ayrıca, kadınların zaten erkeklere göre üç kat daha fazla ücretsiz bakım işi gerçekleştirdiği ve krizle birlikte artan bakım taleplerinin eşitsiz dağılımı kadınları orantısız bir şekilde etkilemeye devam ettiğinin altı çizilmektedir (ITUC, 2022(a): 3, 17).

Kadın Konferansı'nda, işgücüne katılımdaki küresel cinsiyet farkının, 2019'da %27 puan olarak tahmin edildiği, cinsiyetler arası ücret farkının küresel olarak % 20 civarında olduğu ve dünya insanların % 60'ının tam sosyal korumaya sahip olmadığı ve bu durumdan en çok geride kalanların kadınlardan oluştuğuna yer verilmektedir (ITUC, 2022(a): 3).

ITUC, 4. Kadın Konferansı'nda şiddet konusu üzerinde de durularak, özellikle kapanma önlemleri nedeniyle aile içi şiddette bir artışa da tanık olduğunu, uzaktan çalışmadaki artışın, beraberinde "siber zorbalık"da artış riski taşıdığına işaret edilmektedir.

Bütün bu nedenlerden dolayı ITUC Kadın Konferansı Sonuç Belgesi'nde hem acil hem de uzun vadeli toplumsal cinsiyete duyarlı politikalara ihtiyaç olduğu, bu politikaların, istihdam yanlısı ve cinsiyete duyarlı makroekonomik çerçeveleri içermesi gerektiği vurgulanmaktadır.

ITUC, toparlanma ve dayanıklılık için küresel olarak, toplumsal cinsiyet eksenli gündeme dayanan Yeni bir Sosyal Sözleşme talep etmektedir. ITUC'un talep ettiği, Yeni Sosyal Sözleşme'de, işler, haklar, ücretler, evrensel sosyal koruma, eşitlik ve içermesi şeklinde altı başlıkta taleplere yer verilmektedir (ITUC, 2022(a): 4):

1. İşler: adil geçişe dayanan iklim dostu işlere yer verilmelidir. Bakım ekonomisine yapılan yatırımlar, milyonlarca yeni iş, insana yakışır iş yaratır ve mevcut kayıt dışı bakım işlerinin kayıt altına alınması için fırsatlar sunarak bu açıdan çok önemlidir.

2. Haklar: istihdam düzenlemelerine bakılmaksızın, iş sağlığı ve güvenliği de dahil olmak üzere tüm işçiler için hakların ve korumaların sağlanması için ILO'nun Yüzüncü Yıl Bildirgesi önemlidir.

3. Ücretler: ILO Yüzüncü Yıl Bildirgesi'nde belirtildiği gibi, yasal süreçler veya toplu pazarlık yoluyla belirlenen asgari geçim ücretleri sağlanmalıdır.

4. Evrensel sosyal koruma: en yoksul ülkeler için küresel bir sosyal koruma fonu ile herkes için sosyal koruma sağlanmalıdır.

5. Eşitlik: çalışmayanlar için asgari gelir ve cinsiyet ve ırk eşitliğine yer verecek şekilde gelirlerin eşitliğine yer verilmelidir. Cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması, cinsiyet eşitliğine dayalı bir işgücü piyasasının sağlanması bağlamında pazarlık konusu olamaz.

6. İçerme: barışçıl bir dünya ve Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve çok taraflı reform vaadiyle gerçekleştirilen adil, hak temelli bir kalkınma modelinin sağlanması gerekmektedir.

4. Kadın Konferansı Sonuç Belgesi iş dünyasında cinsiyet temelli şiddet ve tacizin ortadan kaldırılması, ILO'nun 190 Sayılı Sözleşmesinin ve 206 No'lu Tavsiye Kararı'nın onaylanması çağrısında bulunmaktadır. Ayrıca, ITUC, 6. ITUC Dünya Kongresi gibi uzun vadeli bir hedef koyarak, tüm ITUC üye kuruluşlarının karar alma organlarında en az yüzde 50 kadın temsilini taahhüt etmesinin altını çizilmektedir (ITUC, 2022(a): 7,17).

4. ITUC'UN KADIN ODAKLI KAMPANYALARI

ITUC, faaliyetlerini gerçekleştirirken, marka niteliğinde kampanyalara da yer vererek uluslararası alanda toplumsal farkındalığın artmasını ve kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunların üstesinden gelmeye katkı vermeyi hedeflemektedir. Bu çerçevede örneğin ITUC, "Anneliğin Korunması", "İnsan Onuruna Yaraşır İş, Kadınlar İçin İnsan Yaşamın Yaraşır Yaşam", "12'ye 12", "Bizi İçeri Alın" "23 Gün Eylem" ve "Hedef 8 Zamanı" şeklinde kampanyalardan bahsedilebilir.

● **Anneliğin Korunması:** ITUC, kuruluşunun hemen ardından 2007 yılında anneliğin korunmasına yönelik bir kampanya başlatarak, ILO'nu 183 No'lu Anneliğin Korunması Sözleşmesinin ve 191 Sayılı Anneliğin Korunmasına Dair Tavsiye Kararının kabulü için kampanya çalışmasına öncülük etmiştir. Bu kapsamda ITUC üyesi birçok sendika, ILO'nun ilgili standartlarının onaylanması, uygulanması ve anneliğin korunmasını geliştirmek raporlar yayınlamış, gösteriler organize etmiş hükümetler nezdinde girişimlerde bulunmuştur (ITUC, 2007).

● **Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş, İnsana Yakışır Yaşam (Decent Work Decent Life for Women):** ITUC tarafından 2008 yılında başlatılan bu kampanya ile kadınların çalışma yaşamlarının iyileştirilmesi ve sendikaların yapılarında, politikalarında ve etkinliklerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması hedeflenmektedir. Kampanya; kadınların istihdam oranlarının erkeklere göre daha düşük olması, daha düşük ücret alması, daha düşük düzeyde sosyal korumaya sahip olması, kadınların dünyadaki yoksulların ve çalışan yoksulların büyük bir kesimini oluşturması, işsizliğe daha fazla maruz kalması, düşük ücretli, korumasız, geçici ve gündelik işlerde çalışması, işyerinde veya yakınında şiddet veya cinsel istismara maruz kalması ve anneliğin korunmasındaki yetersizlikler gerekçe gösterilerek geliştirilmiştir. Kampanyanın hedeflerinden birincisi, anneliğin korunması, aile sorumluluğu olan çalışanların korunması, eşit ücret sağlanması ve ayrımcılıkla mücadele edilmesine yönelik ILO

sözleşmelerinin onaylanması ve uygulanmasını sağlamaktır. Kampanyanın ikinci hedefi, Birleşmiş Milletler CEDAW (Kadınlara karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi), Pekin Deklarasyonu ve Birleşmiş Milletler Milenyum Kalkınma Hedeflerinin uygulanmasını gündeme getirmektir. Kampanyanın üçüncü hedefi ise, ITUC üyesi sendikaların ITUC Tüzüğü ile uyumlu politikalar geliştirmesi, kadınların seçimlere katılmaya teşvik edilmesi, kadın işçilerin örgütlenmesi, cinsiyet eşitliği konularının toplu pazarlık gündemine ve sosyal diyaloga dahil edilmesidir. Bu kapsamda ITUC üyesi sendikal kuruluşların katılımıyla, anneliğin korunması hakkı, çocuk bakım tesisleri, eşit ücret, iş-aile yaşam dengesi, sendikalarda cinsiyet eşitliği konularında etkinlikler ve yürüyüşler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ITUC konuya dikkat çekmek üzere cinsiyete göre ücret açığına yönelik bir rapor yayınlamıştır. Kampanya kapsamında ITUC Bölge kuruluşlarında eşit işe eşit ücret verilmesiyle ilgili ILO ile ortak paneller düzenlenmiş, ILO'ya cinsiyete göre ücret açığına ilişkin rapor sunulmuştur.

● **12'ye 12:** 2011'de, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), ETUC ve birçok uluslararası işkolu federasyonu ile iş birliği yaparak 2012 yılı sonuna kadar 12 ülkenin 189 No'lu ILO Sözleşmesini onaylamasını sağlamak için dünya çapında "12 x 12" kampanyasını başlattı. Kampanya ile ITUC, hükümetlerden ILO'nun 189 sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Sözleşmesinin ve daha iyi ulusal kanunların onaylanmasını talep etmektedir. 12'ye 12 kampanyası ile, karar vericilerin dikkatini çekmek, 189 Sayılı ILO Sözleşmesini tanıtmak için halka açık etkinlikler düzenlemek ve ev işçisi haklarını destekleyen grup ve kuruluşlara ulaşmak için çeşitli eylemlerde bulunmuştur.

ITUC'a göre, dünyanın her yerinde başkasının evinde çalışmak için istihdam edilen 100 milyondan fazla işçi var. Ev işçilerinin çoğunluğu kadındır (%82). Göçmen veya çocuklar ev işçiliğinde yaygın olarak istihdam edilmektedir. ITUC, ev işçilerinin temizlik yapmakta, yemek yapmakta, çamaşır yıkamakta, çocuklara ve yaşlılara bakım sağlamakta vb çalışmalarını yürüterek önemli çalışmalar ortaya koyduğunu ancak ev işçilerinin çalışmalarının küçümsendiğini, düşük ücret aldıklarını, adeta istihdamda görünmez olduklarını, tanınmadığını ve saygı görmediklerini ifade ederek dikkatleri ev işçilerine çekmiştir. Ayrıca, birçok ülkede ev işçileri, çalışma mevzuatı ve sosyal koruma programlarının dışında tutulmaktadır. Pek çoğu, yasada veya uygulamada, bir sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkından mahrumdur. ITUC sonuç olarak ev işçilerinin kötü muamele, sömürü, şiddet ve fiziksel ve cinsel istismar sık görülür ve çoğu zaman cezasız kaldığının altını çizerek 2011 yılında ILO tarafından kabul edilen 189 sayılı Sözleşmeye dikkat çekmektedir. Sözleşmenin, birçok ülkede hâlâ yasak olan sendikalara üye olma ve sendika kurma hakkını tanıdığına, bulunduğu ülkelerde asgari ücret hakkını koruduğuna ve analık durumu dahil olmak üzere aylık ödemelere ve sosyal güvenliğe erişimi koruduğuna, Sözleşme izin ve çalışma saatlerini düzenlediğine vurgu yapmaktadır.

ITUC, üyesi kuruluşları kampanya hakkında bilgilendirerek, üye kuruluşlardan farkındalığı artırmak için '12'ye 12' kampanyasıyla ilgili paylaşım yapmalarını, eylem-

ler gerçekleştirilmesini ve etkinlikler düzenlenmesini, sendikaların katıldığı tüm forumlarda, toplantılarda ve etkinliklerde 12'ye 12 kampanyasının tanıtılmasını istemiştir (<https://www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-12?lang=en>).

● **Bizi İçeri Alın (Count Us In):** ITUC, 2013 yılında “Bizi İçeri Alın!” adı altında bir kampanya başlatmış, 2014 ve 2018'deki son Dünya Kongrelerinde “Bizi İçeri Alın!” kampanyası, bağlı kuruluşları, bakım ekonomisinin rolü ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize özellikle odaklanarak, kadınların işgücü piyasasında ilerlemesini engelleyen temel yapısal sorunları ele alma çabalarına yeniden odaklanırken, kadınların liderlikteki temsilini artırmaya çağırmıştır.

Kampanya ile, ITUC üye kuruluşlarından karar alma mekanizmalarında % 30 kadın temsiline nasıl ve ne zamana kadar ulaşacaklarına dair bir eylem planı sunmasını talep ederek, 2018 yılında 4. ITUC Kongresi tarafından +%5 kadın üyelik hedefine ulaşmak için kadınları sendikalara dahil etmeyi desteklemeyi ve kolaylaştırmayı taahhüt eden bir belge imzalamalarını istemiştir. Bu belgenin ilgili üye sendikanın lideri tarafından imzalanması gerekmektedir (<https://www.ituc-csi.org/sign-up-form-count-us-in?lang=en>).

● **23 Gün Eylem:** 2018 yılında, işyerinde cinsiyet temelli şiddetin ortadan kaldırılması konusundaki ILO Sözleşmesi'nin kabul edilmesi için 23 günlük eylem düzenlemiştir. Eylem, 14 Şubat-8 Mart tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. 23 günlük eylem kapsamında, ITUC, üye kuruluşlarından, ILO'nun çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik ILO Sözleşmesini desteklemenin önemi konusunda hükümet temsilcileriyle bir toplantı yapılmasını ve heyetin bir resminin sosyal medyada paylaşılmasını, sendika liderlerinin, işverenlerin ve ünlülerin ILO Sözleşmesine destek olması için yürüyüş veya halka açık bir etkinlik düzenlemesini, bu konuda ITUC'un sosyal medya platformlarındaki hashtaglarının paylaşılmasını, sendika eylemlerinin fotoğraflarının ve videolarının çekilerek web sitesinden sosyal medya platformlarından yayınlanmasını, etkinliklerle ilgili ITUC'un bilgilendirilmesini talep etmiştir.

● **Hedef 8 Zamanı (Time for 8):** ITUC tarafından yürütülen bir diğer kampanya BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini desteklemek üzere geliştirilen “Hedef 8 Zamanı” kampanyasıdır.

ITUC, çalışma hayatında yer alan kadınların sorunların çözümlenmesini hemen her platformda gündeme getirmektedir. Bu çerçevede, BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin (SKH) 8.sini oluşturan, “insana yaraşır iş ve ekonomik büyüme” hedefinin gerçekleşmesi için BM nezdinde girişimlerde bulunmakta, bu amaçla BM tarafından düzenlenen “Sürdürülebilir Kalkınma İçin Yüksek Düzeyli Politik Forum (HLPF)” toplantılarına katılım sağlayarak, çalışanların önceliklerini BM gündemine dahil etmektedir. Bu kapsamda, Hedef 8 Zamanı (Time for 8) adı altında bir kampanya yürütmektedir, ITUC, HLPF'de önceliklerini gündeme getirmektedir. ITUC, SKH 8'in, 2030 Gündem'inin diğer hedeflerini ilerletmedeki kaldıraç rolünün altını çizerek, SKH 8'in, Hedef 4 “eğitime erişim”, Hedef 5 “cinsiyet eşitliği”, Hedef 14 “su altında yaşam”, Hedef 15 “karada yaşam” ve Hedef 17 “hedeflere ulaşmak

için ortaklıklar” ile yakın ilişkisini vurgulamaktadır. ITUC, 2022 yılında taleplerini, HLPF’ye Toplumsal Cinsiyette Dönüştürücü Gündem için Yeni Bir Sosyal Sözleşme ‘ raporunda ortaya koymuştur.

Yeni Sosyal Sözleşme talepleri kapsamında, 2030 yılına kadar 575 milyon yeni iş yaratılması ve toplam küresel kayıt dışı ekonominin yarısını temsil eden en az bir milyar kayıt dışı işçinin kayıt altına alınmasına yer verilmektedir. Bu çerçevede, ITUC, bakım ekonomisine yapılan yatırımların, kayıt dışı ekonomide bakım çalışanlarının kayıt altına alınması da dahil olmak üzere, iş yaratma taleplerinin merkezinde yer aldığını, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetlere yapılan yatırımlar iki katına çıkarsa 2030 yılına kadar yaklaşık 269 milyon yeni iş yaratılabileceğini ifade etmektedir.

ITUC’un hazırlamış olduğu rapora göre; cinsiyete duyarlı yaşam boyu öğrenme programları, cinsiyete dayalı dijital uçurumu kapatmak için hedefli önlemlerin yanı sıra kadınları yeterince temsil edilmeyen sektörlerde ve işlerde eğitmek, işe almak ve tutmak için girişimler gerektirir. Çıracılık veya staj programlarında cinsiyet kotaları ve meslekler arasında niteliklerin tanınmasında eşitliği sağlamaya yönelik tedbirler de uygulamaya konulmalıdır (ITUC, 2022(b): 5-37).

II. ETUC ve KADIN KONUSU

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) kadın konusuna büyük önem vermektedir. HAK-İŞ’in de üyesi olduğu ETUC, çalışanların Avrupa düzeyinde çıkarlarının korunması ve AB kurumlarında temsili amacıyla 1973 yılında kurulmuştur. Bünyesinde, 39 Avrupa ülkesinden 92 işçi sendikası kuruluşunu, 10 Avrupa Sendika Federasyonunu ve 45 milyon çalışanı temsil etmektedir. Günümüzde kadın konusunda öncü bir Konfederasyon unvanına sahip olan ETUC, kuruluşundan iki yıl sonra, yani bundan yaklaşık 50 yıl önce bünyesinde Kadın Komitesine yer vererek, çalışma hayatında kadınları ilgilendiren konularla yakından ilgilenmeye başlamış, süreç içerisinde kurumsallaşmasını tamamlamıştır.

1. ETUC KADIN KOMİTESİ

ETUC’un 1975’te kurulmuş ve tüm ulusal üyelerden toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan uzmanlardan oluşan yasal bir Kadın Komitesi vardır. Komite yılda iki kez Brüksel’de toplanır, kadın erkek eşitliği ile ilgili konularda pozisyon alır ve ETUC politikalarında toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının uygulanmasını izler.

Kadın Komitesi, uzmanlık sağlamak ve cinsiyet boyutunun tüm ETUC politikalarına ve faaliyetlerine entegre edilmesini sağlamak için ETUC İcra Komitesi’nde üç ve Yürütme Komitesi’nde bir sandalyeye sahiptir.

Komite üyeleri, Başkanlık Divanı’nın başkan, iki başkan yardımcısı ve üç yedek üyeden oluşan altı üyesini seçmektedir. Bu yürütme organı, komitenin günlük ça-

lışmalarını hazırlamaya ve takip etmeye yardımcı olur ve onu ETUC Yürütme ve Yönlendirme Komitelerinde ve diğer toplantılarda temsil eder. Ayrıca, Başkanlık düzenli olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konularından sorumlu ETUC Genel Sekreteri ile görüşür.

2. ETUC ORGANLARINDA KADINLARIN TEMSİLİ

ETUC örgütsel yapısı içerisinde yer alan Kongre, İcra Komitesi ve Yürütme Komitesi gibi zorunlu organları içerisinde kadınların temsiline özel önem vermektedir.

● **Kongre’de Kadın Temsili:** 4 yılda bir toplanan Kongre’de Konfederasyonun politikalarına karar verilmekte, ETUC organlarının üyeleri seçilmektedir. Kongre, Ulusal Sendika Konfederasyonları, Avrupa Sendika Federasyonları, Kadın Komitesi ve Gençlik Komitesi delegelerinden oluşmaktadır. Kadın Komitesinden 10 delege Kongre’de yer almaktadır. Kongrede cinsiyet dengesine yer verilmektedir. Buna göre; Kongreye temsilci gönderme hakkına sahip tüm kuruluşlar, temsil ettikleri üyeliğin bileşimini yansıtmaları için delegasyonlarının kadın ve erkek arasında dengeli olmasını sağlamalıdır. Her halükârda, her bir delegasyondaki her iki cinsiyetten üye sayısı arasındaki fark birden fazla olmayacaktır.

● **İcra Komitesi’nde Kadın Temsili:** Yılda 4 kez toplanan İcra Komitesi, ETUC’ un politikalarını oluşturmakta ve taleplerini destekleyecek eylemlere geçmek için kararlar almaktadır. İcra Komitesi, Ulusal Sendika Konfederasyonları, Avrupa Sendika Federasyonları, Kadın Komitesi ve Gençlik Komitesi temsilcilerinden oluşmakta ve Kadın Komitesinden 3 temsilci İcra Komitesinde yer almaktadır. ETUC İcra Komitesi, yedek üyelerle beraber yaklaşık % 45 oranında kadın üyelerden oluşmaktadır.

● **Yürütme Komitesinde Kadın Temsili:** Yürütme Komitesi (Steering Committee), Avrupa Sendika Federasyonları temsilcileri, Kadın Komitesi Başkanı ve Gençlik Komitesi Başkanı da dahil olmak üzere, Yürütme Komitesi tarafından kendi üyeleri arasından seçilen üyelerden oluşmaktadır. Yürütme Komitesi’nde de cinsiyet dengesi gözetilmekte ve her iki cinsiyetten Kongre tarafından seçilen Başkan ve Başkan Yardımcıları ile Sekreteryaya üye sayıları arasındaki fark birden fazla olmaktadır.

3. ETUC ve CİNSİYET EŞİTLİĞİ

ETUC, hazırlamış olduğu raporlarında ve politika belgelerinde, kadınlar ve erkekler arasında eşitliği sağlamaya kararlı olduğunu, kadınların, Avrupa nüfusunun %50’sinden fazlasını ve sendika üyelerinin yaklaşık %45’ini oluşturduğunu ve bu kapsamda ETUC’ un, işgücü piyasasında ve genel olarak toplumda kadın haklarını ve kadın erkek eşitliğini teşvik etmek için çalıştığını vurgulamaktadır.

ETUC’ un cinsiyet eşitliği alanındaki öncelikleri, Viyana Eylem Programında (2019-2023) ana hatlarıyla belirtilmiştir. Buna göre; dijitalleşmenin ve yeni çalışma biçim-

lerinin toplumsal cinsiyete duyarlı olması ve kadın işçiler için dezavantaj oluşturmaması; kadınlar için eşit ücret ve ekonomik bağımsızlığın sağlanması; iş-yaşam dengesi direktifinin tam olarak uygulanması; toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi sona erdirmek; yaşlı, göçmen ve mülteci kadınlar ve engelli olanlar dahil olmak üzere savunmasız kadınların güçlendirilmesi ve AB'deki tüm politika alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaygınlaştırılması ETUC' un öncelikleri arasında yer almaktadır. Ayrıca ETUC, Covid-19 salgınının kadınlar üzerinde orantısız bir etkisi olduğunu ve mevcut eşitsizlikleri daha da kötüleştirdiğini belirterek, tüm iyileştirme programlarının bu adaletsizlikleri düzeltmesi ve kadın hakları ile çalışma koşullarının iyileştirilmesine yüksek öncelik vermesi için baskı yapmaktadır.

ETUC, her yıl gerçekleştirdiği 8 Mart Araştırması ile sendikal karar alma organlarındaki cinsiyet dengesini izlemektedir. ETUC, karar vermede eşitlik ve şirket yönetim kurullarındaki cinsiyet dengesizliklerini ele alan direktifte ilerleme sağlanması için lobi yapmaktadır. AB düzeyindeki işverenlerle birlikte "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için bir Araç Takımı" hazırlamıştır. ETUC, AB'nin Fırsat Eşitliği Danışma Komitesi'nde; Avrupa Cinsiyet Eşitliği Uzmanları Enstitüsü Forumu'nda ve Avrupa Kadın Lobisi'nde yer almaktadır.

4. ETUC KADIN ÇALIŞANLAR MANİFESTOSU

ETUC, 2021 yılında 10 maddeden oluşan kadın çalışanlar manifestosu yayınlamıştır. Manifestoda cinsiyet eşitliği mücadelesine öncülük edebilmeleri için sendikalara daha fazla destek sağlanması çağrısında bulunulmuştur. Kadınların sendikalarında bir araya geldiklerinde daha iyi bir anlaşma, daha yüksek ücret, daha fazla güvenlik, eğitim, sağlık ve güvenlik, çalışma saatleri, daha adil terfiler, daha fazla ücretli izin ve iyi bir emekli maaşı için pazarlık yapabilecekleri vurgulanmaktadır.

Manifestoda Avrupa genelinde eşit ücretin sağlanması konusu gündeme getirilmektedir. Manifestoya göre, sadece güçlü sendikalar eşit ücret getirebilir. Etkili eylemler olmadan, AB'deki cinsiyet farkı 2104'e kadar kapanmayacaktır. Ücret farkını kapatmaya yönelik tedbirler noktasında işverenlerin toplu pazarlık yükümlülüğü de dahil olmak üzere ücret eşitliğini garanti altına almak için Yeterli Asgari Ücret Direktifi ve Ücret Şeffaflığına İlişkin AB Direktifi de dahil olmak üzere mevzuatın iyileştirilmesi için çağrıda bulunulmaktadır.

Manifestoda üçüncü olarak iyileşmenin kalbindeki temel işçiler için adaletli ödemelerin yapılması çağrısında bulunulmaktadır. Bu kapsamda, COVID ile mücadelede ön saflarda yer alan özellikle bakıcılar, temizlikçiler ve kasiyerler gibi temel çalışanların çoğunun kadın olduğu vurgulanarak, işlerinin değerinin düzgün bir şekilde değerlendirilmesi ve bunun maaşlara yansıtılması gerektiği ve eşit değerdeki iş için eşit ücreti garanti eden önlemleri uygulanması talep edilmektedir.

Dördüncü olarak, emekli maaşları için kaynak ayrılması çağrısına yer verilmektedir. Bu kapsamda emekli maaşlarını etkilediği için, cinsiyetler arası ücret farkından dolayı, emekli kadınları emeklilik yaşına geldiklerinde aşırı ve sürekli yoksulluk

riski altında bırakan geçmiş ayrımcılık konularının ele alınması gerektiği üzerinde durulmaktadır.

Manifestoda beşinci olarak, Stereotiplerin bitirilmesi çağrısı bulunmaktadır. Bu kapsamda, kadınlara yönelik klişelere meydan okunması, yeni teknolojilerde (dijitalleşme ve yeşil geçiş) kadınlara yönelik fırsatların artırılması, kadınların kariyerlerini değiştirmeleri ve kızların geleneksel olmayan alanlarda eğitim almaları için mali ve diğer desteklerin uygulanmaya konulması talep edilmektedir.

Altıncı olarak işyerinde çevrimiçi ve çevrimdışı şiddetin ve tacizin sonlandırılması çağrısına yer verilmektedir. Bu çerçevede bir ETUC araştırmasına yer verilerek, araştırmaya katılan kadın sendika liderlerinin %84'ünün, ulusal yasaların çevrimiçi de dahil olmak üzere işyerinde şiddet ve tacizle mücadele etmek için yeterince güçlü olmadığını düşündüğünü ortaya koyduğu ifade edilerek, sorunun giderilmesi için, tüm üye devletlerin ILO Sözleşmesi 190'ı onaylayabilmeleri için acilen önlemler alması çağrısında bulunmaktadır.

Manifestoda, yedinci olarak, kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddetin her türlü-süne son verilmesi çağrısı yer almaktadır. COVID salgınının, kadına yönelik aile içi şiddette inkâr edilemez bir artışa neden olduğu, çevrimiçi ve dijital tacize karşı sıfır tolerans olması gerektiği, tüm üye ülkelerin İstanbul Sözleşmesi'ni onaylaması ve AB'nin de buna katılması gerektiği belirtilmektedir. Kadınlar ve kız çocuklarının tüm farklılıklarıyla korunması ve saygı gösterilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Sekizinci olarak, kadın haklarına karşı tepkiyle mücadele edilmesi üzerinde durulmaktadır. Bu kapsamda, aşırı sağın yanlış anlatılarının körüklediği, uzun süredir mücadele edilen kadın haklarına karşı artan tepkinin durdurulması çağrısında bulunmaktadır, kadınların güvenliği, cinsel ve üreme sağlığı ve haklarının tartışmaya açık olmadığının altı çizilmektedir.

Manifestoda yer alan en önemli vurgulamalardan biri de iş-yaşam dengesinin gerçekleştirilmesi çağrısıdır. Bu kapsamda, COVID pandemisi sırasında, kadınların bakım işlerinde aslan payını aldığı vurgulanarak, İş-Yaşam Dengesi Direktifinin, bağlantı kesme hakkının garantisi ve tele-çalışma düzenlemelerinin iyileştirilmesi için iddialı bir şekilde aktarılması için çağrıda bulunmaktadır.

Kadın çalışanlar manifestosunda onuncu olarak, birinci sınıf bir bakım altyapısı geliştirilmesi çağrısı yer almaktadır. Bu amaçla, bakım altyapısını iyileştirmek ve Avrupa genelinde çalışan ebeveynlere sunulan uygun fiyatlı ve kaliteli çocuk bakım tesislerinin sayısını artırmak ve çocuk bakımında çalışanların ücretlerini ve koşullarını iyileştirmek için kurtarma fonlarının kullanılması önerilmektedir. Diğer bağımlı kategorileri (yaşlılar, engelliler, muhtaç insanlar) için bakım tesislerinin sağlanmasının iyileştirilmesi ve artırılması, böylece iş ve aile yaşamını uzlaştırarak kadınların çalışmaya aktif katılımını teşvik edilmesi üzerinde durulmaktadır.

III. HAK-İŞ KONFEDERASYONUNUN ULUSLARARASI KURULUŞLARDAKİ KADIN TEMSİLİ

HAK-İŞ Konfederasyonu, 1997 yılından itibaren hem ETUC hem de ITUC'un öncüsü ICFTU üyesidir. Günümüzde HAK-İŞ hem ITUC hem ETUC yapılarında kadın uzmanlarıyla temsil edilmekte, bunun da ötesinde kadın konularına büyük önem veren HAK-İŞ Konfederasyonu Genel Başkanı Mahmut Arslan ITUC Genel Başkan Yardımcılığı gibi önemli bir görevi yürütmektedir.

HAK-İŞ'in uluslararası sendikal yapılardaki kadın temsili şu şekildedir: ITUC Genel Konseyi ve İcra Bürosu'nda birer kadın uzmanı ile temsil edilerek, ülkemizin bu yapılardaki kadın temsili sadece HAK-İŞ gerçekleştirmektedir. HAK-İŞ, ITUC Kadın Komitesi'nde iki kadın uzmanı ile temsil edilmektedir. Benzer şekilde, ITUC Kadın Komitesi'nde Türkiye'den sadece HAK-İŞ Konfederasyonu yer almaktadır. HAK-İŞ, ITUC 'un bölgesel kuruluşları olan ITUC-PERC'in Kadın Komitesinde ve ITUC-AP'nin Kadın Komitesi'nde birer üye ile çalışmalar yürütmektedir. PERC'te HAK-İŞ'in temsili Kadın Komitesi başkan yardımcılığı şeklindedir.

HAK-İŞ'in, ETUC'ta kadın uzmanlar aracılığıyla da temsili bulunmaktadır. Bu kapsamda, ETUC İcra Komitesinde HAK-İŞ, bir kadın uzmanıyla temsil edilmektedir. ETUC Gençlik Komitesi'nde ise bir kadın uzman, HAK-İŞ'i başkan yardımcılığı düzeyinde temsil etmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada uluslararası sendikal kuruluşların kadın sorunlarına bakışı ve kadın sendikacılara sağladığı rollere yer verilmektedir. Bu bağlamda dünyada sendikal harekete yön veren ITUC ve Avrupa'da sendikal harekete yön veren ETUC'un kadına bakışı ele alınmıştır.

Uluslararası sendikal hareketin liderliğini HAK-İŞ Konfederasyonunun güçlü ve aktif bir üyesi olduğu ITUC gerçekleştirmektedir. ITUC, 2006 yılında kuruluşuyla beraber kadın konusuna yakın ilgi göstermeye başlamış, bu alanda birçok adım atmıştır. Bu kapsamda gerek yönetim mekanizmalarında gerek kongre kararlarında gerek gerçekleştirdiği kampanyalarda gerek bünyesinde yer verdiği kadın komitesinde çalışma hayatında kadınları ilgilendiren konuları gündeme getirmeye devam etmektedir. ITUC, kongre kararlarında iş gücüne katılımın artırılmasından ayrımcılığın önlenmesine, ücretsiz bakım işçiliğinden aile dostu politikaların uygulanmasına, bakım ekonomisinin güçlendirilmesinden kadınlara sendikalarda liderlik rolü verilmesine değin birçok konuda yaklaşımlar ortaya koymuştur. ITUC, her kongre kararında daha fazla sayıda kadınları ilgilendiren daha fazla sayıda karara imza atmıştır. 1973'den itibaren faaliyetlerini sürdüren ETUC da kadın konusunda ITUC benzeri çalışmalar ve yaklaşımlar ortaya koymakta ve kurumsallaşmış bir yapı ortaya koymaktadır.

ITUC ve ETUC kadınların sendikalara ve sendikal yönetim mekanizmalarına katılımına dikkat çekerek, kadınların en üst düzeyde sendikalarda temsilini desteklemekte ve bu alanda kendi bünyesinde kotalar koymakta ve bu taahhüdünü yerine getirmektedir. ITUC kongresinde kadın-erkek eşit temsiline dayalı bir delegasyon sistemi yer almaktadır. Genel Konsey ve İcra Bürosu'nda hedeflenen % 40 kadın üye temsili hedefi aşılmış görünmektedir. ITUC'da kadın temsili genel sekreterlik düzeyinde de yürütülmekte, 12 yıldır, 2022 yılı Kasım ayına kadar bir kadın genel sekreter tarafından yönetilmiş, 2022 Kongre'sinde ise ITUC Başkanlığı bir kadın sendikal lider tarafından üstlenilmiştir. ETUC da kadın sendikacılara yönetim pozisyonlarında önemli roller sağlamaktadır.

ITUC ve ETUC, kadın konusunda çok sayıda kavram kullanmaktadır. Bu kavramlardan bazıları şunlardır:

- ✓ Kadınların istihdam oranının artırılması
- ✓ Toplumsal cinsiyet eşitliği
- ✓ Cinsiyet eşitliği alanında ILO Sözleşmelerinin onaylanması
- ✓ Kadına yönelik şiddetle mücadele edilmesi
- ✓ Bakım ekonomisinin güçlendirilmesi
- ✓ Cinsiyete duyarlı yaşam boyu öğrenme programlarına yer verilmesi
- ✓ Cinsiyete duyarlı evrensel bir koruma programının geliştirilmesi
- ✓ Bakım ekonomisinin inşa edilmesi
- ✓ Kadınların yönetim mekanizmalarına katılımı
- ✓ Yeni bir sosyal sözleşme ile kadınları güçlendirme
- ✓ Kadın çalışanların sendikal örgütlenmesi
- ✓ Sendikal harekette, kadınların her düzeyde temsilini artırma
- ✓ Cinsiyete dayalı ücret açığının giderilmesi
- ✓ Kadınların bedenleri ve cinsiyetleri üzerinde özgür karar verme hakkının korunması
- ✓ Feminist bir sendikal harekete yer verilmesi
- ✓ Ücretsiz bakım sorumluluğunun paylaşılması
- ✓ Aile dostu politikalar geliştirilmesi
- ✓ Daha fazla ekonomik bağımsızlık.

Gerek ITUC ve gerekse ETUC üretmiş olduğu bu kavramların içeriğini doldurmaya ve anlamlandırmaya gayret göstermekte, bu yönde uluslararası ve bölgesel düzeyde kadına yönelik her boyutta önemli adımlar atmaktadır. HAK-İŞ Konfederasyonu da kadın konusunda bir sorumluluk üstlenerek, bünyesinde ve bağlı sendikalarında oluşturulan “kadın komitesi”nin, geliştirilen projelerin, hedeflerin ve çözüm odaklı yaklaşımların yanı sıra kavram geliştirmeye özen göstererek kadın konusundaki yaklaşımını “fıtratta farklılık haklarda eşitlik” formülüyle ifade ederek bir perspektif ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

ETUC Constitution, 14. Congress Vienne, 21-24 May 2019

ITUC, 2006, Founding Congress Vienna (Austria), 1-3 November 2006, Congress Proceedings https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC_Founding_Report.pdf

ITUC, 2007, 1WC/E/8(d) – Appendix 1 List of Campaign launch activities on Maternity Protection https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/1WC_E_08_d_IWD_-_Appendix_1.pdf

ITUC, 2010, 2. ITUC World Congress- Vancouver- 21-25 June 2010- https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CONGRESS_Decisions_EN.pdf

ITUC, 2014, 3RD ITUC World Congress 18-23 May 2014 Berlin, Building Workers' Power Congress Statement

ITUC, 2019, Constitution & Standing Orders: - Congress - General Council - Executive Bureau As amended by the 4th World Congress (Copenhagen, Denmark, December 2018)

ITUC, 2018, 4 th WORLD CONGRESS Copenhagen, 2 - 7 December 2018, 4CO/E/5(Final 14 December 2018) https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/after_congress_-_congress_statement_with_amendments_clean_en.pdf

ITUC, 2022(a), 4th ITUC World Women's Conference 2022, A New Social Contract

ITUC, 2022(b), A New Social Contract For A Gender-Transformative Agenda Workers And Trade Unions Major Group Sectoral Position Paper to HLPF 2022. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/hlpf_submission_2022_en.pdf

ITUC, 2022 (c), A New Social Contract, Congress Statement, 5th ITUC world congress melbourne, Australia, 17-22 november 2022 <file:///C:/Users/User/Downloads/5co-final-statement-en.pdf>

<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-01/CES-14e%20Congre%C-C%80s-Statuts-UK.pdf>

ITUC Women's Committee Report (2007), 2GC/E/10 GENERAL COUNCIL Brussels, 20-22 June 2007 https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2GC_E_10_Womens_Committee_Report.pdf

ITUC, Constitutional Bodies, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/constitutional_bodies_post-28g-dec2022.pdf

<https://www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-12?lang=en>



E. DİJİTALLEŞME ve
SENDİKALARIN GELECEĞİ



PROF. DR. ALİ YAZICI

Dijitalleşme, yaşamdaki birçok faaliyetin ve süreci etkileyen verilerin ve bilgilerin, teknolojiye paralel olarak bir bilgisayar tarafından işlenebilecek dijital (sayısal) bir ortama aktarılması olarak tanımlanabilir. Hızla gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu olanaklar ve değişen toplumsal gereksinimler doğrultusunda, organizasyonların, fabrikaların ve işletmelerin daha etkin ve verimli hizmet vermek ve memnuniyeti arttırmak üzere insan, iş süreçleri ve teknoloji unsurlarında gerçekleştirdiği bütüncül dönüşüme ise Dijital Dönüşüm denilmektedir. Üretim, imalat, satış ve pazarlama, eğitim-öğretim ve araştırma, sanatsal faaliyetler, oyun, bankacılık ve genel olarak finansal işlemler dijital dönüşümün en etkin olarak yer bulduğu alanlar arasında sayılabilir.

İmalatta dijital dönüşüm, Endüstri 4.0 olarak da adlandırılmaktadır. Aslında Endüstri 4.0, Alman Hükümetinin imalat gibi geleneksel bir endüstriyi bilgisayarlaşma (robotlaşma) yönünde teşvik etme ve yüksek teknolojiyle donatmak üzere ortaya attığı bir projedir. Bu proje birçok ülke tarafından da bir endüstri devrimi olarak algılanmış ve imalat sektöründe dijital dönüşüm adı altında akıllı fabrika, akıllı üretim ve dijital fabrika isimleri ile farklı uygulamalar başlatılmıştır.

Endüstri 4.0 prensipleri genelde tüm toplumlarda kabul görmüş bir proje olup, özellikle imalat sektöründe uygulamaları hızla arttığı gözlemlenmektedir. Endüstri 4.0 projesinin temelinde yıkıcı olarak adlandırılan teknolojiler yer almaktadır. Robot teknolojileri, büyük veri ve analizi, nesnelere interneti, bulut bilişim, yapay zekâ, eklemeli imalat, sanal ve artırılmış gerçeklik, siber güvenlik ve blok zinciri teknolojileri yıkıcı teknolojiler arasında sayılmaktadır.

2018 yılında T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı öncülüğüne, STK işbirliği ile hazırlanan "Dijital Türkiye Yol Haritası Eylem Planı"nda (<https://www.endustri40.com/dijital-turkiye-yol-haritasi-yayinlandi/>) imalat sanayinin dijital dönüşümü için 6 bileşen, 18 eylem alanı ve 50 alt eylem tanımlanmıştır. Bu altı bileşen aşağıda verilmiştir:

1. Eğitim altyapısının geliştirilmesi ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesi
2. Teknolojik ve yenilik kapasitesinin artırılması
3. Veri iletişim altyapısının güçlendirilmesi
4. Ulusal teknoloji tedarikçilerinin desteklenmesi
5. Sanayicilerin dijital dönüşümünün desteklenmesi
6. Kurumsal yönetişimin güçlendirilmesi

Dijital dönüşüm ve bununla birlikte sözü edilen Endüstri 4.0 devrimi beraberinde çalışanlar ve işverenler açısından çözülmesi gereken birçok sorunu da ortaya çıkarmıştır. Endüstri 4.0 kaçınılmaz olarak çalışanlarda aranan temel yetkinlikleri ve meslekleri etkileyecek ve sonucunda, doğal olarak, bazı mesleklerin kaybolmasına neden olacak ve yeni rollerin (mesleklerin) ve işgücünün ortaya çıkması sonucu ortaya çıkacaktır (Dijital Türkiye Yol Haritası Bileşen 1).

T.C. Kalkınma Bakanlığı 11. Kalkınma Planı 2019-2023 (https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Plani-2019-2023.pdf) raporunun Dijital Ekonomide Meslekler ve Yetkinler Çalışma Grubu tarafından hazırlanan raporda (https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/DijitalEkonomideMeslekler_ve_YetkinliklerCalismaGrubuRaporu.pdf) yakın gelecekte ortaya çıkması öngörülen meslekler önceliklendirilerek sıralanmıştır. Bunlar arasında sırası ile robot uzmanı, siber güvenlik uzmanı, veri bilimcisi, bulut bilişim uzmanı, blok zinciri uzmanı, sanal/artırılmış gerçeklik uzmanı, yapay zekâ uzmanı/mühendisi, insansız araç yöneticisi, giyilebilir teknolojiler uzmanı, nano teknoloji uzmanı, 3B yazıcı uzmanı gibi yeni meslekler tanımlanmıştır. Yeni mesleklerin gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatılmış insan gücünün karşılanması, mevcut bilgi ve becerilerin dönüştürülmesi ve geliştirilmesi dijital dönüşümün ortaya çıkardığı ilk önemli sorun olarak görülmektedir. Aynı çalışma grubunun (Dijital Ekonomide Meslekler ve Yetkinler Çalışma Grubu) tespitlerine göre, mevcut meslek sahiplerinin Hayat Boyu Öğrenme olanaklarına erişimlerinin artırılarak, dijital dönüşüme ayak uydurmalarının sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Bu bağlamda, geliştirilmesi gereken mevcut meslekler sırası ile web ve çoklu ortam geliştiricisi, yazılım uzmanı, malzeme bilimci, avukat, yatırım sorumlusu, oyunlaştırma uzmanı, sosyal medya uzmanı, dijital insan kaynakları yöneticisi, güvenlik analisti, genetik mühendisi ve akıllı uygulama tasarımcısı ve uzmanı olarak listelenmiştir.

Bu meslekleri yapacak bilgi ve deneyime sahip elemanların yetiştirilmesinde ve mevcut mesleklerin dönüştürülmesinde öncü kurum/kuruluşlar Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) çatısı altında üniversiteler, meslek yetkinliklerinin tanımlanmasında Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), işçi ve işveren sendikaları ve diğer STKlar önemli paydaşlar olarak görülmektedir. Üniversite-Sanayi işbirlikleri de (Dijital Türkiye Yol Haritası Bileşen 5) bu hedefe ulaşmada önemli unsurlar arasında yer almaktadır.

Dijital dönüşümün ortaya çıkardığı bir diğer konu da, uzaktan çalışmanın yaygınlaşması sonucunda, bunun işveren ve çalışana yüklediği yeni yasal sorumluluklar, çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi ve çalışanların özlük haklarını teminat altına alınmasıdır.

Burada bahsedilen sorunlardan Dijital Türkiye Yol Haritasındaki Bileşen 1 ve Bileşen 5 hedefleri "İşin Geleceği" teması altında, hem uluslararası işçi örgütleri (ILO, ITUC ve ETUC gibi), ve ulusal sendika ve konfederasyonlar (HAK-İŞ gibi) tarafından gerçekleştirilen toplantılar ve konferanslar aracılığı ile ele alınmaktadır. Bu çalışmalar ile iş dünyasında dijital dönüşüm farkındalığı yaratılmakta ve sorunlara yö-

nelik fikir ve öneriler geliştirilmekte ve bunlar sorumlu kurum/kuruluşlarla paylaşılmaktadır.

Sendikaların yukarıda sıralanan sorunların çözümüne katkı vermek ve kalkınma planlarında belirlenen hedeflere ulaşmak için yeniden yapılanmaları gerektiği ortaya çıkmaktadır. Buna yönelik olarak sendikaların gelecekle ilgili sendikaların gerçekleştirebileceği düşünülen yapısal değişiklikler ve uygulamalarla ilgili öneriler şunlardır:

- Dijital sendika altyapısının geliştirilmesi
- İşçilerin sosyal medya okur-yazarlığının geliştirilmesi
- Çalışanlar ve işverenler arasında dijital dönüşüm farkındalığının artırılması
- İşin geleceği ile ilgili önlemlerin alınması
- Uzaktan çalışma ile ilgili mevzuatların geliştirilmesi ve işverenle mutabakat halinde yasallaştırılması
- İşçilerin hayat boyu öğrenme çerçevesinde dijital dönüşümün gerektirdiği bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi için olanaklar yaratılması
- Kaybolmaya yüz tutan mesleklerle ilgili olarak işgücü kaybının önlenmesi için önlemler alınması ve çalışanların yeni mesleklere yönlendirilmesi

Sonuç olarak, dijital dönüşümün beraberinde getirdiği yeni çalışma düzeni, yeni meslekler, kaybolmaya yüz tutan yeni meslekler, uzaktan çalışmanın getirdiği yasal sorunların işin geleceğini şekillendireceği ve buna paralel olarak, sendikaların da bu dönüşüme ayak uydurmaları ve yukarıdaki öneriler çerçevesinde yeniden yapılanmaları gerektiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda sendikalarımızın yürüttükleri çalışmalar ve uğraşlar ilgili makamlarca da desteklenmeli ve eylemler hayata geçirilmelidir.

KAYNAKÇA

Türkiye'nin Endüstri 4.0. Platformu, <https://www.endustri40.com/>

K. Schwab, Dördüncü Sanayi Devrimi, World Economic Forum, Çevrien: Z. Dicleli, Türkiye Bilişim Vakfı 2016

Sanayide Dijital Dönüşüm: Eğitim, TTGV TTGV-T/2018/Yayın No

"The Future of Jobs; Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution", World Economic Forum, 2016

M. Fukuyama, "Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society", Japan SPOTLIGHT, July/August 2018, s.47-50

Society 5.0, https://www8.cao.go.jp/cstp/english/society5_0/index.html

A. Kocaman-Karoğlu, K. Bal-Çetinkaya, E. Çimşir, "Toplum 5.0 Sürecinde Türkiye'de Eğitimde Dijital Dönüşüm", Üniversite Araştırmaları Dergisi, Cilt 3, Sayı 3, s.147-158, Aralık 2020.

A. İ. Balcı ve M. Güler, "Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (ETUC) Küreselleşme Bağlamında Değerlendirilmesi", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt 77, s.383-420, 2019.

"ILO Centenary Declaration for the Future of Work", International Labor Conference, Geneva, 2019.

Türkiye'de Yapay Zekânın Gelişimi için Görüş ve Öneriler, TBD Kavramsal Rapor, Eylül 2020, <https://www.tbd.org.tr/pdf/yapay-zekâ-raporu.pdf>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-isteminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf>

<https://www.tisk.org.tr/yayin/1402604983-isveren-dergisi--temmuz---agustos--2019.pdf>

<https://www.gartner.com/smarterwithgartner/9-future-of-work-trends-post-covid-19/>

<https://insights.sap.com/what-is-future-of-work/>

<https://www.weforum.org/reports/annual-report-2018-2019>

<https://www.dinamikcrm.com/blog/dijitallesme-nedir>

<https://www.elektrikport.com/teknik-kutuphane/endustri-4-0-nedir--4-sanayi-devrimi-gercekle-siyor/11563#ad-image-0>

<https://kreatifbiri.com/endustriyel-devrimler/>

BÖLÜM 2



HAK-İŞ KONFEDERASYONU
KADIN KOMİTE BAŞKANLIĞI ve
KADIN BAKIŞ AÇISIYLA
SENDİKACILIK ÇALIŞTAYI



FATMA ZENGİN
HAK-İŞ KONFEDERASYONU
GENEL SEKRETER YARDIMCISI VE
KADIN KOMİTESİ BAŞKANI

GİRİŞ

Sendikal Rönesans olarak adlandırdığı, “Sendikal Yenilenme” ve “Erdemli Sendikacılık” anlayışı gereğince HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komite başkanlığı 2007 yılında kuruldu. Kurulduğu günden bu yana, kadın konusu ve özellikle çalışan kadınlarla ilgili özgün, güçlü, uygulanabilir kararlar aldı. Stratejik eylem planları ile yol haritasını belirledi ve geniş kitleler nezdinde kadın konusunun duyarlılık kazanmasını temin etti.

“Fıtratta farklılık haklarda eşitlik”, ilkesi, HAK-İŞ Konfederasyonunun küresel olarak kadın konusuna sahici yaklaşılmasına vesile oldu. Bir sivil toplum örgütü olarak, Kadın çalışmalarına kurumsal bir kimlik kazandırdı. Kadın konusunun akademik inceleme konusu yapılması bakımından, sendikal alandaki ilk ve en etkili girişim olan bu faaliyetler, çalışmaları daha istikralı hale getirdi ve kadın meselesini organize bir biçimde ele alınmasına vesile oldu.

HAK-İŞ Konfederasyonunun endüstriyel ilişkiler içinde durduğu yer, daha çok pratikte faaliyetlerinde ve alternatif sosyal politikalar üretme girişimleriyle kendini göstermiştir. Toptan ret ve toptan kabullere dayalı önyargılar yerine tartışmaya açık, farklı söylemlerin kullanılmasını zenginlik kabul eden, ideolojik kavramların fetişizmine yakalanmayan yanıyla, Türkiye’yi ve Dünyayı tartışmanın yanında kendi sendikal anlayışını da tartışmayı başaran bir niteliktedir.

Sendikal mücadelesiyle birlikte ülkemiz çalışma hayatının bugünkü ve gelecekteki sorunlarına ve ihtiyaçlarına cevap verebilecek özgün ve örnek proje çalışmalarına imza atan HAK-İŞ, birçok konuda ilki gerçekleştirmiştir.

1. HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ’NİN KURULUŞU; İLKELERİ, FAALİYET ALANLARI ve TEŞKİLATLANMASI

HAK-İŞ Kadın Komitesi;

- ✓ Kadın çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek,
- ✓ Çalışma hayatına katılımlarını desteklemek,
- ✓ Çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara çözümler üretebilmek ve
- ✓ Kadınların sendikal hayata katılımını artırmak amaçlarıyla

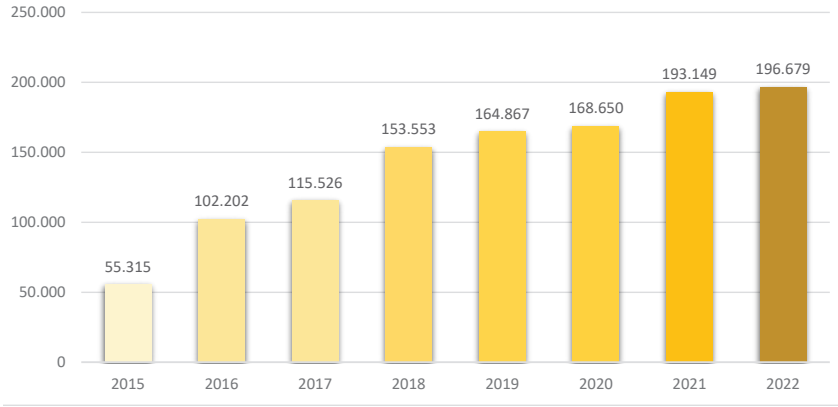
2007 yılında kurulmuştur. Kuruluşuna müteakiben kapsamlı bir örgütlenme faaliyet yürüten Komite, HAK-İŞ Konfederasyonu bünyesindeki on dokuz (19) sendikaların genel merkez ve taşra teşkilatında kadın komitelerinin kuruluşunu gerçekleştirmiş ve örgütlenme faaliyetlerine devam etmektedir.

HAK-İŞ Kadın Komitesinin yönetim yapısı bir 'komite başkanı' ve HAK-İŞ konfederasyonuna bağlı diğer sendikaların kadın komite başkanlarının üstlendiği 'komite başkan yardımcılıklarından oluşmaktadır. Böylelikle yönetim, bir komite başkanı ve on dokuz (19) kadın komitesi başkan yardımcılarında oluşmaktadır. Bununla birlikte, HAK-İŞ bünyesinde çalışan kadın komitesi sorumlusu da HAK-İŞ Kadın Komitesi yapısında yer almaktadır. Sendikaların Genel Merkez Kadın Komitesi Başkanları aynı zamanda HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkan Yardımcıları olarak görev yapmaktadırlar. Sendikaların genel merkez kadın komite başkanlıklarına bağlı başkan yardımcıları, şube, bölge, il ve işyeri kadın komitesi başkan ve yardımcılığı ile HAK-İŞ Kadın Komitesi ekibi beş yüz kişiyi aşkın teşkilat yapısına sahiptir.

HAK-İŞ Kadın Komitesi Türkiye'de 81 ilde ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde (KKTC) başta kadın üyeleri olmak üzere çalışanlar ve aileleri için mücadele etmektedir. HAK-İŞ Kadın Komitesi, ulusal ve uluslararası arenada tüm kadınlarla yardımlaşma ve bilgi alışverişini eğitim, proje ve iş birlikleri aracılığıyla güçlendirmekte ve kadın konusunda geniş kapsamlı çalışmalar yürütmektedir.

HAK-İŞ Kadın Komitesi kurulduğu yılda HAK-İŞ üyelerinin sadece yüzde 1'i kadın üyelerden oluşmaktayken, 2022 itibarıyla kadın üye oranı yüzde 26'ye yükselmiştir. Hem sayısal hem de oransal olarak artış sağlayan kadın üye sayısı dokuz binlerden iki yüz binlere ulaşmıştır.

Grafik-1: HAK-İŞ Konfederasyonunun Yıllar İtibarıyla Kadın Üye Sayısı (2022 Ocak ayı verileri)



Kaynak: HAK-İŞ Konfederasyonu

HAK-İŞ Konfederasyonu kadın çalışanların yetkin ve yeterlilik odaklı bireyler olarak sendikal harekette var olmalarını önemsemektedir. Bu kapsamda çeşitli faaliyetler yürüten HAK-İŞ Kadın Komitesi, Türkiye'deki STK'ları içerisinde aktif ve güçlü yapısı ile örnek ve öncü çalışmalara imza atmaktadır. HAK-İŞ Kadın Komitesi; "ör-

gütlü işçi-örgütlü kadın-örgütlü toplum” bilinciyle bugüne kadar 2.000 lider kadını sendikal harekete kazandırmıştır.

HAK-İŞ Konfederasyonu 2015 yılında kadın üye sayısının %50 oranında artırılması hedefi koymuştur. 2015'te 55.315 olan kadın üye sayısını daha ilk yılda 102.302'ye çıkartarak yüzde yüze yakın artış sağlamıştır. Nitekim 2022 yılına gelindiğinde 2015'teki kadın üye sayısını 3,55 katına çıkardığı görülmektedir. (Grafik-1)

HAK-İŞ, kadınların güçlendirilmesi, geliştirilmesi ve haklarının güvence altına alınması amacıyla 2011 tarihinden itibaren “Kadın Strateji Belgesi” yayınlanması kararı almıştır. Bu konuda kapsamlı bir çalışma yapılmış, kadın strateji belgesi hazırlanmıştır. HAK-İŞ Kadın Strateji Belgesi, 2015 ve 2017 yıllarında revize edilmiştir. Kadınların çalışma hayatına ve sendikal harekete aktif katılım sağlamalarını kolaylaştırmak amacıyla çeşitli strateji ve hedefler belirlemiştir. HAK-İŞ, Türk Sendikal hareketinde bir ilki gerçekleştirerek Kadın Stratejisi Belgesi oluşturmuştur. Bu belgeye bağlı olarak aynı zamanda bir eylem planı oluşturmuştur. Bu eylem planı 2011-2023 yıllarını kapsamaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu 2022 yılı kadın temsiliyeti aşağıdaki gibidir:

- Konfederasyon bünyesinde bir Kadın Genel Sekreter,
- Sendikalarda 18 Kadın Genel Başkan Yardımcısı,
- Sendikalarda bir Uluslararası İlişkiler Sekreteri,
- Sendika Genel Denetim ve Disiplin Kurullarında 21 Kadın Yönetici,
- Sendika Şube Yönetim-Denetim ve Disiplin Kurullarında 127 Kadın Yönetici,
- Konfederasyon bünyesinde 5 Kadın İl Başkanı,
- Konfederasyon bünyesinde 3 Kadın Komite Başkanı,
- Sendikalarda 7 Kadın İl/Bölge Başkanı,
- Sendikalarda 21 Kadın Şube Başkanı,
- HAK-İŞ ve Sendikalarda 152 Kadın çalışan,
- Genel Merkez Kadın Komitesinde 19 Kadın Komite Başkanı, 29 Kadın Komite Başkan Yardımcısı,
- Şube ve İl Kadın Komitelerinde 266 Kadın Komite Başkanı, 96 Kadın Komite Başkan Yardımcısı,
- Sendikaların Merkez Genel Kurullarında 736,
- Şube Genel Kurullarında 1.998 Kadın Delege,
- Mesleki Yeterlilik Kurumu sektör komitelerinde 4 kadın temsilci,
- 10 Kadın İ.İ.M.E.K. Temsilcisi,
- 1.375 Kadın İşyeri Temsilcisi görev yapmaktadır.

2. HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN STRATEJİ BELGESİ

HAK-İŞ Kadın Strateji Belgesi'ne göre 2015 yılında alınan hedefler, stratejiler, faaliyetler şu şekildedir.

Hedef 1: HAK-İŞ ve Üye Sendikaların Kurumsal Kapasitelerinin ve Kadın Odaklı Politikalarının Geliştirilmesi

1.1. Strateji: HAK-İŞ'e Bağlı Sendikalarda 2023 Yılına Kadar Mevcut Kadın Üye Sayısının en az %50'si kadar artırılması

a) HAK-İŞ ve üye sendikalarının kadın çalışmalarına ilişkin kısa film hazırlanarak web sayfasına konulması ve bunlarla ilgili sms ve web iletişim ağının oluşturulması,

b) Yerel düzeyde eğitim faaliyetlerinin genişletilmesi,

c) Kadın komitesi üyeleri tarafından düzenli işyeri ziyaretlerinin yapılması,

d) Sendikal faaliyetlere kadınların azami ölçüde katılımının sağlanmasına ilişkin kolaylaştırıcı çalışmalar yapılması, rol model kadınların katıldığı kültürel, sosyal ve kişisel gelişim faaliyetleri yapılması, Konfederasyon ve Sendika Genel Merkezlerinde yapılan faaliyetler ve çalışmalar sonunda katılımcıların sözlü ve yazılı başta olmak üzere çeşitli araçlarla desteklenip teşvik edilmesi,

e) Ev işçisi, ev eksenli, tarım işçisi olarak çalışan kadınlarla kayıt dışı çalışan kadınların sigortalı çalışması ve örgütlenmesine yönelik güçlendirici faaliyetlerin planlanması.

1.2. Strateji: Yönetim ve Temsil Organlarında Kadın Sayısının Arttırılması ve Sorumluluklarının Geliştirilmesi

a) Yerel şube yönetim kurullarındaki ve kadın komitelerindeki kadın temsilcilerin kapasitesini (etkin temsil eğitimi, mesleki eğitim, uzmanlaşma eğitimi) yetkinleştirici eğitimler yapılması, yönetim ve temsil organlarında kadın üyelerin yer almalarının teşvik edilmesi,

b) Genel Merkez ve Şubeler tarafından gerçekleştirilen genel kurullarda asgari kadın üye sayısı ile orantılı şekilde katılımın sağlanması ve kadın delege sayısının, Genel Merkez ve Şube Zorunlu Organlarında (Yönetim/Disiplin/Denetleme Kurulları) asil ve yedek üyeler arasında kadınların oranlarının arttırılması ve bu oranlar için zorunlu hedeflerin belirlenmesi,

c) İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarına Katılan İl Başkanlarının, kadın odaklı konuların kurul gündemine alınmasına ilişkin çaba sarf edilmesi,

d) Kadın Strateji Belgesinde belirtilen ilgili tüm birimlerde görev alan kadın temsilcilerimizin hedefler doğrultusunda görev ve sorumlulukları etkin bir şekilde yerine getirilmesi.

1.3. Strateji: HAK-İŞ ve Üye Sendikalarının Kadın Komitelerinin Kapasitelerinin Geliştirilmesi

- a) Üye sendikaların kadın komitesi kuruluş çalışmalarını tamamlaması ve mevcut komitelerin güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılması,
- b) HAK-İŞ ve üye sendikaların genel kurullarında kadın odaklı karar almaları ve ana tüzüklerine kadınların sendikal faaliyetlere ve karar alma süreçlerine katılımını artırmaya yönelik teşvik edici hükümler eklenmesi,
- c) Kadın üyelere ilişkin veri tabanı oluşturulması ve yılda 1 kez veri tabanının güncellenmesi,
- d) 8 Mart Dünya Kadınlar Gününün etkin, yaygın ve katılımcı çalışmaların arttırılarak yapılması ve 8 Mart Dünya Kadınlar gününün ulusal resmî tatil olması için çalışmaların sürdürülmesi,
- e) 25 Kasım Kadına yönelik Şiddetle Mücadele günü kapsamında yerel ve merkezi etkinliklerin yapılması,
- f) 5 Aralık Dünya Kadın Hakları Günü kapsamında yerel ve merkezi etkinliklerin yapılması,
- g) ETUC ve ITUC ile bağlı sendikalarımızın üye olduğu uluslararası sendikal örgütlerin kadın çalışması yapan organları ile yakın iş birliği içerisinde olunması ve HAK-İŞ' in kadın çalışmalarına ilişkin farklı dillerde e-broşür hazırlanarak web sitelerinde yer alması,
- h) Asya ve Afrika başta olmak üzere kadın çalışmalarına katkı ve destek verilmesi,
- i) Uluslararası temsil kapasitesinin arttırılması amacı ile başta kadın komitesi üyeleri olmak üzere kadın temsilcilerimizin yabancı dil eğitiminin teşvik edilmesi.

Hedef 2: Kadın Üyelerimizin Hak ve Menfaatlerinin Geliştirilmesi

2.1. Strateji: Toplu İş Sözleşmelerine Kadın Odaklı Hükümlerin Eklenmesi

- a) Toplu İş Sözleşmelerinde kadın odaklı hükümlerin kadın üyelerin ihtiyaç ve beklentilerine göre belirlenmesi ve değerlendirilerek izlenmesi,
- b) TİS hazırlık çalışmalarına ve müzakerelere kadın temsilcilerin katılımının güçlendirilmesi, toplu iş sözleşmesinden doğan haklara ilişkin kadın üyelere bilgilendirme yapılması ve ilgili yasal düzenlemelere ilişkin iletişim ağlarının etkinleştirilmesi,
- c) İşyerlerinde cinsiyet temelli kadına yönelik her türlü ayrımcılık, yıldırma, taciz ve şiddet gibi olumsuz davranışların önlenmesine yönelik etkin politika araçlarının geliştirilmesi.

Hedef 3: Kadınların Sorunlarının Çözümü İçin Daha Etkin Alternatif Politikaların Geliştirilmesi

3.1. Strateji: Kadın Odaklı Politikaların Tabandan Gelen İhtiyaçlar, Beklentiler ve Talepler Doğrultusunda Belirlenmesi

a) Çalışma hayatına girişte ve çalışma hayatı boyunca, sektör odaklı kadın çalışan ve engelli kadın çalışanların sorunlarının tespiti ve bu sorunlara yönelik önerilerin geliştirilmesi ve bu amaçla sistematik saha çalışmalarının yapılması,

b) İş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması kapsamındaki yasal yükümlülüklerin başta Konfederasyon ve bağlı sendika genel merkezleri dâhil örgütlü olduğumuz işyerlerinde etkin olarak uygulanabilirliği ve uluslararası kurumların norm ve standartların hedeflerine uygunluğunun izlenmesi,

c) Güvenceli esnek çalışma modelleri ve sosyal güvenlik boyutu, taşeronluk, ev işçisi ve ev eksenli çalışan kadınların sosyal güvenlik ve insan onuruna yaraşır çalışma haklarının sağlanması ve bunu güçlendirecek politikaların benimsenmesi,

d) Toplumsal cinsiyet eşitliği ve farkındalığının ulusal eylem planı içerisinde sürdürülebilirliğinin sağlanması,

e) Genel merkez ve şube çalışma alanlarının, fiziki ortamlarının kadın üyeler için uygun olmasına ve geliştirilmesine dikkat edilmesi,

f) Kadın üyelerimiz ile birlikte bütün üyelerimizin ailelerinin çalışma ortamını daha iyi tanımalarına yönelik periyodik olarak ortak eğitim ve sosyo-kültürel etkinliklerin düzenlenmesi,

g) HAK-İŞ ve üye sendikalarında çalışan kadınların hukuki sorunlarının izlenmesine yönelik alt komisyonunun oluşturulması, bu ve benzer konulara yönelik akademik mentorluk ve koçluk desteklerinin verilmesi,

h) Göçmen işçilerin işgücü piyasasına entegrasyonunun sağlanması ve insan onuruna yaraşır çalışma koşullarının sağlanmasına yönelik güçlendirici faaliyetlerde bulunulması ve politikaların geliştirilmesi.

3.2. Strateji: Kadınların Sorunlarının Çözümüne İlişkin İşbirliği ve Farkındalık Modellerinin Geliştirilmesi

a) TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı gibi kadın sorunları ile ilgili kurum ve kuruluşlar ile diyalogun güçlendirilmesi,

b) İkili iş birliği içinde bulunduğumuz diğer uluslararası sendikal örgütlerle ve yeni geliştirilecek iş birliği modellerinde kadın odaklı ortak çalışmaların artırılması.

Hedef 4: Uluslararası Rol ve Sorumlulukların Geliştirilmesi

- a) Kadın komitesi üyelerinin kapasitelerinin geliştirilmesine yönelik eğitimlerin düzenlenmesi ve bunlara yönelik ihtiyaç duyulan kaynakların sağlanması,
- b) TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, İlgili Bakanlıklar, Sivil Toplum Kuruluşları, Üniversiteler, Uluslararası Kuruluşlar, Kamu Kurum ve Kuruluşlarının, İşçi, İşveren ve Kamu Görevlileri Konfederasyonları ile diyalog ve iş birliği imkânlarının artırılması,
- c) Konfederasyonumuz öncülüğünde başlatılan Kadın Dostu İşyeri politikasının Konfederasyonumuz ve üye sendikalarımız dahil olmak üzere işyerlerinde yaygınlaştırılması ve uygulanması,
- d) Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları, Meslek Örgütleri, Üniversiteler, İşçi, İşveren ve Kamu Görevlileri Konfederasyonları ile ortak proje, kampanya ve eğitim imkânlarının artırılması,
- e) HAK-İŞ'in dünya mazlumlarına ve mağdurlarına yardım ve destek hedefine katkı ve katılım konusunda duyarlılığın geliştirilmesi, bu alanda kadın üyelerin aktif rol ve sorumluluk üstlenmesi,
- f) Kadın odaklı politika geliştirilmesinde uluslararası karar verme süreçlerinde aktif roller üstlenilmesi,
- g) BM, ILO, AB ve G20 başta olmak üzere Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları, Meslek Örgütleri, Üniversiteler, İşçi, İşveren ve Kamu Görevlileri Konfederasyonları ile ortak proje, kampanya ve eğitim imkânlarının artırılması,
- h) Göçmen işçilerin işgücü piyasasına entegrasyonunun sağlanması ve insan onuruna yaraşır çalışma koşullarının sağlanmasına yönelik uluslararası güçlendirici faaliyetlerde bulunulması ve politikaların geliştirilmesi,
- i) Uluslararası sendikal faaliyetler kapsamında eğitim, staj ve çalışma hareketliliğinin sağlanmasına yönelik projelerin geliştirilmesi, uygulamaya konulması ve desteklenmesi

HAK-İŞ'li kadınlar aldıkları bu sorumluluklarla birlikte kararlılıkla Türk Sendikal Hareketinin inşasına katkı vermeye devam etmektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu tüzüğünün amaç ve faaliyetler başlığında kadın çalışanların korunması ve güçlendirilmesine yönelik eklenen maddeye göre hedeflenen çalışmalar şu şekilde belirtilmektedir:

- a) Kadının çalışma hayatına etkin olarak katılmasına, istihdamdaki devamlılığın sağlanmasına, toplumdaki ve sendikal hareketteki rol ve statüsünün geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak ve bu yönde yapılan çalışmalarını desteklemek,
- b) Fıtratla farklılık haklarda eşitlik ilkesi gereğince kadınların sosyal hayatta üstlenmiş oldukları rollerine uygun olarak yapacakları her türlü tercihlerinde destek olmak, çalışan veya iş arayan kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığa karşı mücadele etmek,

- c) Çalışan kadınların aile hayatlarının korunması ve güçlendirilmesi yönünde politikalar geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak ve yapılan çalışmaları desteklemek,
- d) Çalışma hayatında cinsel ve psikolojik tacizin önlenmesi için çalışmalar yürütmek ve yapılan çalışmalara destek olmak, tacize uğramış kadınlara hukuki ve psikolojik destek üzere faaliyetler yürütmek,
- e) Kadınların sendikal örgütlenmelerini desteklemek, HAK-İŞ Konfederasyonunda veya sendikalarda etkin bir şekilde temsil edilmeleri yönünde çalışmalar yapmak.

HAK-İŞ Konfederasyonu kadın çalışmalarını sadece kadın komitesi çerçevesinde bırakmamış, konfederasyonun ve üye sendikalarının bütün çalışmalarının içerisinde kadın konusunu işlemiştir. Konfederasyonun ve kendisine bağlı sendikaların tüzük ve genel kurul kararlarına da aynı hassasiyeti taşımıştır.

3. HAK-İŞ KONFEDERASYONU AİLE ve KADIN POLİTİKALARI

HAK-İŞ Genel Kurulu'nda; güçlü toplum için aile yapısının desteklenmesi, kadına yönelik ayrımcılık ve şiddetin son bulması için yeni ve kararlı adımlar atılması, fitratta farklılık-haklarda eşitlik temelinde kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması için gereken adımlar atılması, işyerlerinde psikolojik taciz (mobbing)'e karşı önlemler artırılması yönünde kararlar almıştır.

HAK-İŞ, "güçlü toplum"un oluşturulmasının temelinde güçlü ailenin bulunduğu inancıyla, ailenin güçlendirilmesi için her türlü sosyal ve ekonomik önlemlerin alınmasına, sosyal politikaların geliştirilmesine önem vermektedir.

HAK-İŞ, ailenin korunmasına yönelik ebeveyn ve çocuklarla birlikte bir bütün olarak düşünülmesi gerektiğinden hareketle asgari yaşam standartlarını sağlayacak ekonomik ve sosyal politikaların geliştirmesine ve yararına dikkat çekmektedir.

Bu anlamda, sosyal koruma sistemlerinin güçlendirilmesi ve aile yardımı sigortasının mutlaka yeni bir sigorta kolu olarak Türkiye'de uygulanmasını talep etmektedir.

HAK-İŞ, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi ülkemizde önemli bir toplumsal sorun niteliğinde olan kadına yönelik şiddeti, insan hakları ihlali olarak değerlendirmektedir.

HAK-İŞ, kadınların hukuki, sosyal, siyasal ve ekonomik statülerinin yükselmesini engelleyen kadına yönelik şiddeti "münferit" olarak kabul edilemez bulmaktadır.

HAK-İŞ, kadına yönelik şiddetle mücadele çalışmaları çerçevesinde gerek uluslararası yükümlülüklerimiz ve gerekse ulusal mevzuatımızdaki düzenlemeler çerçevesinde ilgili tarafların iş birliği ile kapsamlı çalışmaların hayata geçirilmesini istemektedir.

HAK-İŞ, kadına yönelik şiddetle mücadele çalışmalarının, sosyal paydaşlarla iş birliğine dayalı olarak kadının sosyo-ekonomik durumunun güçlendirilmesine ilişkin aktif ve pasif sosyal politikaların geliştirilmesine, aile yapılarımızı güçlendirici

tedbirlerin alınmasına yönelik çok boyutlu olarak kararlılıkla gerçekleştirilmesini istemektedir.

HAK-İŞ, ülkemizde, "Fıtratta Farklılık- Haklarda Eşitlik" temelinde kadının, insan haklarının, kadın-erkek fırsat eşitliğinin tam olarak gerçekleştirilmesini sağlayacak uygun ortamın oluşturulması amacıyla, yeni politikalar üretilmesi, uygulama ve izleme mekanizmalarının kurulması ve güçlendirilmesi yönünde son yıllarda artarak devam eden çabaları, yasal düzlemde yaşanan gelişmeleri memnuniyetle karşılamaktadır. Ancak Konfederasyon olarak, atılan tüm adımlara, yapılan yasal düzenlemelere rağmen kadınların eğitim, sağlık, çalışma hayatı başta olmak üzere hayatın her alanında devam eden sorunları bulunduğu dikkat çekmek istemektedir.

HAK-İŞ, ülkemizin kadın-erkek fırsat eşitliğinin "bir insan hakkı, sosyal adalet ve demokratik temsil sorunu" olduğu görüşünü toplumsal sisteme yansıtmayı başarması gerektiğinin; ayrıca kadın sorunlarının kapsamlı makroekonomik politikalar ile desteklenmesi ve tüm politikalar ile ana akımlaştırma ile bütünleştirilmesi ihtiyacının altını çizmektedir.

HAK-İŞ, mobbing olarak adlandırılan "İşyerlerinde Psikolojik Tacizi" çalışanların itibarını ve onurunu zedeleyen, verimliliğini azaltan, işyerindeki iş barışını ve düzenini olumsuz etkileyen önemli bir sorun olarak değerlendirmektedir.

HAK-İŞ, gerekçesi ne olursa olsun mobbing uygulamasını temel insan haklarının ihlali olarak kabul etmektedir. Bu nedenle mobbing ile uğranılan mağduriyetin giderilmesi ve korumanın sağlanabilmesi için hukuksal düzenlemelerin artırılması ve işyerinde psikolojik taciz ile başa çıkma konusunda başta eğitim olmak üzere farklı etkin yolların aranması gerekmektedir.

Ayrıca HAK-İŞ "İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi" (Mobbing) Genelgesinin işyerlerinde ilgili bütün taraflarca hassasiyetle uygulanması için gerekli düzenlemelerin yapılması ve cezaların cezai yaptırımlarla birlikte uygulamanın caydırıcı hale getirilmesi gerektiğine inanmaktadır.

Mobbing konusunda farkındalığı artırmak için kapsamlı bir eğitim seferberliği başlatan HAK-İŞ Konfederasyonu, eğitim çalışmalarına devam etmenin yanı sıra üye sendikalarınca bağitlanacak toplu iş sözleşmelerinde işyerinde, psikolojik taciz vakalarını önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen göstermektedir.

HAK-İŞ'e bağlı Hizmet-İş Sendikası öncülüğünde üye 4 sendikada (Hizmet-İş, Öz Ağaç-İş, Öz İletişim-İş, Medya-İş) üst kurul, sendika yönetim kurulu, şube genel kurulularında sendika kadın ve erkek üye sayıları ve oranları esas alınmak sureti ile delege sayısının tespit edilmesi hükmü getirilmiştir. Yani kadın üye oranı kadar kadın delege olması zorunluluğu getirilmiştir.

Ayrıca, sendikalarımızda kadın üye oranı kadar (en az) sendikanın her kademesinde kadın temsiliyetinin olması ilke kararı olarak benimsenmiştir.

HAK-İŞ, sendikaların genel merkez ve şube yönetim-denetim-disiplin kurulları, il başkanlıkları, komiteleri, işyeri temsilcileri, uzmanları gibi sendikal hareketin bü-

tününde kadın temsiliyetinin artması için uzun yıllar süren bir mücadele vermiş ve bunu başarmıştır.

HAK-İŞ, uluslararası temsiliyetlerde, genel merkez ve il başkanlıklarında, İ.İ.M.E.K. temsilciliklerinde etkin kadın katılımının olmasına özen göstermektedir.

4. HAK-İŞ KONFEDERASYONUNUN “KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI, KOOPERATİFÇİLİĞİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ ve DESTEKLENMESİ KAPSAMINDA MEVCUT SORUNLARIN TESPİTİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Kadınlar; çalışma hayatında aile, sosyal yaşam ve iş yaşamının uyumlaştırılması, çocuk, hasta, engelli ve yaşlı bakımı, çalışma süreleri, enformal ve standart olmayan işlerde çalışma gibi birçok ekonomik, sosyal ve kültürel sorunla karşılaşmaktadır. Söz konusu sorunlara ilişkin birçok yasa, tüzük ve genelge yayımlanmıştır. Ancak, kadınların işyerlerinde karşılaştıkları sorunların çözümüne ilişkin birçok yöntem, araç ve düzenlemeler olmasına rağmen daha proaktif uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır.

HAK-İŞ, kadınların hem hayatın her alanında yaşadıkları sorunlara hem de çalışma hayatına girişte ve çalışma hayatında yaşadıkları sorunlara ilişkin çözüm üretmeyi hedeflemektedir. HAK-İŞ, kadınların sorunlarının çözümüne katkıda bulunmayı, sendikal hayata katılımını artırmayı, sendikal iletişimi güçlendirmeyi, sendikal ağı etkin kullanılmasına yönelik çalışmalar yapmayı ve eğitim yoluyla kapasitelerini geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Özelde kadınların, genelde tüm çalışanların çalışma hayatında karşılaştığı haksız koşulları düzeltmek, iş gücü piyasasına katılımlarını arttırıcı uygulamalar ve politikalar geliştirmek, çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara ilişkin çözüm odaklı öneriler geliştirmek HAK-İŞ’in temel hedeflerindedir.

HAK-İŞ, kadınların sendikal hayata ve karar alma mekanizmalarına katılımına yönelik birçok projeyi hayata geçirmiştir. Kadınların işgücüne katılımlarını arttırıcı, geleneksel çalışma alanları dışında farklı sektörlerde istihdama katılım düzeylerini yükseltici, eğitim imkânlarından fırsat eşitliği çerçevesinde daha fazla yararlanmalarını sağlayıcı, sosyal güvenlik göstergelerini iyileştirici, “insan ve kadın odaklı” yeni politika ve stratejilere ihtiyaç bulunmaktadır.

4.1. Mevcut Sorunların Tespiti ve HAK-İŞ’ in Talepleri

● Bireysel/Düzenli Asgari Gelir Yardımı Sisteminin Kurularak, Sosyal Koruma Sistemi Güçlendirilmelidir

HAK-İŞ; işsizliğin, ekonomik olmanın yanı sıra toplumsal bir sorun olduğuna, işsizliğin gelir yoksunluğu nedeniyle bir yönüyle yoksulluğa yol açarken, diğer yönüyle bireyler üzerindeki olumsuz sosyo-psikolojik etkileriyle sosyal dışlanmaya neden olduğuna inanmaktadır. Geliri belirli bir düzeyin altındaki bireylere yönelik, kamu

kaynaklarından düzenli olarak yapılan nakit transferlerini içeren düzenli asgari gelir desteği uygulamasının bazı Avrupa Birliği üyesi ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de uygulanması gerekmektedir. Avrupa Sosyal Şartının 30. Maddesinde yer alan ve AB ülkelerince benimsenen Düzenli Asgari Gelir Desteği uygulamasının ülkemizde bulunmamaktadır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın, bütün vatandaşların yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı korunma hakkına sahip olduklarını belirten 30. Maddesi, bu hakkın hayata geçirilmesi için kullanılan önemli bir önlem olarak asgari gelir desteği uygulamasını gündeme getirmektedir.

Devlet, salgın ile mücadele sürecinde sağladığı nakdi ve ayni katkılarla tüm vatandaşların yanında olmuştur. Salgın süreci, toplumun tüm kesimleri için düzenli bir gelir yardımının hayati önemde olduğunu bir kez daha göstermiştir. HAK-İŞ, ihtiyaç sahiplerini tanımlayan ve gereğini yapan bir sistem olarak düzenli gelir yardımı mekanizmasının kurulmasını son derece gerekli görmektedir. Bu sistem, bütün vatandaşlar için asgari yaşam standardı garanti edecek olup sosyal koruma gibi bütün hedefleri gerçekleştirmenin temel yolu ve yöntemi olacaktır.

Yardımlar menşei itibariyle çeşitliliğin yanı sıra uygulamadaki farklılıklarıyla da dikkat çekmektedir. Yardım için temel alınan kriterler birçok ülkede aile durumuna ve ailedeki kişi sayısına göre, bazılarında ise (Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Lüksemburg, Portekiz, Kıbrıs) ek kriter olarak yaş grubuna göre sınıflandırmıştır. Vatandaşların çaba sarf etmeden yaşama eğilimlerini teşvik etmemek ve çalışan insanlar arasında da huzursuzlukların oluşmasına neden olmamak prensipleri gözetilerek yardımlar belirlenmektedir. Bütün ülkelerde bu yardımlardan yararlanmak için "ikamet etmek" temel kriterdir.

HAK-İŞ, işsizliğin ve yoksulluğun yıkıcı etkilerinin azaltılması amacıyla ülkemizde bulunmayan Bireysel Düzenli Asgari Gelir Desteğinin önem arz ettiğini ve bu kapsamda uygulamaya konulması gerektiğini düşünmektedir.

Bununla birlikte, asgari gelir desteği sisteminin hayata geçirilmesi ile birlikte farklı kurumların, farklı kalemler altında yaptığı ödemelerin koordinasyonu ve etkinliğinin artırılmış olacağına inanmaktadır.

● Güçlü Bir Toplumun İnşası İçin Aile Yapısını Güçlendirecek Politikalar Geliştirilmelidir.

HAK-İŞ, güçlü toplumun oluşturulmasının temelinde güçlü ailenin bulunduğu inancıyla, ailenin güçlendirilmesi için her türlü sosyal ve ekonomik önlemlerin alınmasının ve sosyal politikaların geliştirilmesinin önemine inanmaktadır. Bu kapsamda, emekçi kadınların, toplumsal değer yargılarının korunması ve güçlendirilmesinde önemli rol ve katkıları olacaktır. Bu inançtan hareketle kadının güçlendirilmesinin çok önemli olduğunun altını çizmektedir.

HAK-İŞ, ailenin korunmasına yönelik çalışmaların ebeveyn ve çocuklarla birlikte bir bütün olarak ele alınması ve asgari yaşam standartlarını sağlayacak ekonomik

ve sosyal politikaların geliştirmesi gerektiğine inanmaktadır. Bu anlamda sosyal koruma sistemlerinin güçlendirilmesi önem kazanmaktadır. HAK-İŞ, hem aile yapısının hem de kadınların istihdamda daha fazla yer almasının önündeki engellerden birisi olan yaşlı, hasta, çocuk ve engelli bakım sorunlarının önemli olduğunu düşünmektedir. Bu kapsamda, çocuk bakım hizmetlerinin kurumsallaşmasını, doğum izinlerinin ebeveynler için yeniden düzenlenmesini, bakım hizmetlerine ulaşımın kolaylaştırılmasını, hastalık izinlerinin çocukları da kapsayacak şekilde genişletilmesini talep etmektedir. Kadınların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasını destekleyen, işgücüne katılımı artıran ve bakım hizmetlerine erişimini kolaylaştıran teşvik mekanizmalarının arttırılması gerektiğine inanmaktadır. Bu kapsamda iyi uygulamaların örnek teşkil edecek şekilde yaygınlaştırılması ve desteklenmesi gerektiğini düşünmektedir.

HAK-İŞ, kadın çalışanların aile ve iş yaşamı uyumundan kaynaklanan sorunlarına yönelik etkin politikaların hayata geçirilmesini önemli bir durum olarak değerlendirmektedir. Bu bağlamda Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın toplumsal ve çalışma hayatında sivil toplum kuruluşları ile ortak çalışmalar yürütmesini önemli bulmaktadır. Ayrıca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın başkanlığında, ilgili kamu kurum ve kuruluşların, sivil toplum kuruluşlarının katılım sağlayacağı kadın ve aile odaklı çalışmalar yürütecek sosyal diyalog mekanizmalarının arttırılmasını talep etmektedir.

HAK-İŞ, kadınların hem çalışma hayatında hem de sendikal harekette aktif yer alması için yetkinliklerini arttırmaya, kadın sendikacıları lider olma yolunda cesaretlendirmeye devam etmektedir. Konfederasyona üye sendikalardaki iş kollarında çalışan kadın sayısı her yıl artan bir ivme ile yüzde 26'lara ulaşmıştır. Sendikacı kadın liderlerin sayısının arttırılması ve daha da güçlendirilmesi için faaliyetlerini artan bir etkinlikle devam ettirmektedir.

● **İŞ, Aile ve Sosyal Yaşamın Uyumlaştırılmasına Yönelik Düzenlemeler Hayata Geçirilmelidir**

Çalışma hayatındaki kadınların karşılaştıkları en önemli sorunların başında iş, aile ve sosyal yaşam dengesinin sağlanamaması gelmektedir. İŞ, aile ve sosyal yaşam dengesinin sağlanamaması kadınlarda, stres, kendine güven eksikliği, verimsizlik, memnuniyetsizlik, mutsuzluk ve depresyon gibi psikolojik sorunlara neden olmaktadır.

Kadın çalışanların karşılaştıkları temel sorun alanları şunlardır:

- İŞ ve aile yaşamını uyumlaştıramama (uzun çalışma saatleri, çalışma koşullarının ağırlığı ve düzensizliği, vardiya sistemi, ulaşım vb. sorunları.)
- Aile yaşamında çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülüklerinin sadece kadının üzerinde olması,
- Çalışma hayatında kadın erkek görev dağılımının adil olmaması,

- Kadın emeğinin değersiz olarak görülmesi nedeniyle eşitlerinden daha az ücret alması, pozisyon olarak yükselmelerinin cam tavan sebebiyle engellenmesi ve işten çıkarılmayı gerektiren durumlarda kadınların erkeklerden önce çıkartılması,
- İşyerinde cinsiyet nedeniyle psikolojik tacize maruz kalmaları,
- Cinsiyete dayalı ücret açığı,
- Kayıt dışı sektörde düşük ücretle, sosyal güvenceden yoksun şekilde istihdam edilmeleri görülen sorunlar arasındadır.

HAK-İŞ, güçlü aile ve toplumun inşası için iş ve yaşam dengesinin kurulmasına önem vermektedir. Bu kapsamda hem genel merkez düzeyinde hem de sendikalar tarafından çeşitli uygulamalar ve politikalar geliştirilmektedir.

HAK-İŞ' in iş ve yaşam dengesinin sağlanması için politika önerileri şunlardır:

- Aile yaşamında çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülükleri sadece kadınların sorumluluğunda gören anlayış yerine, bu sorumlulukların paylaşıldığı bir yaklaşım benimsenmelidir.
- Toplu iş sözleşmelerinde kadın odaklı hükümler kadın üyelerin ihtiyaç ve beklentilerine göre belirlenmelidir.
- TİS hazırlık çalışmalarına ve müzakerelere kadın temsilcilerin katılımını sağlamalıdır.
- Toplu iş sözleşmelerine kadın üyelerin ve erkek üyelerin eşlerine yönelik çocuk-yaşlı-engelli bakımına ilişkin yüklerini hafifletici düzenlemeler eklenmelidir.
- Kadınların ve ailelerinin sendikaları daha iyi tanınmasını sağlamak için yılda en az 1 kez eşleri, çocukları ve ebeveynleriyle katılabilecekleri kültürel etkinlikler düzenlenmelidir.
- Sivil Toplum kuruluşları, üniversiteler, uluslararası kuruluşlar, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ilgili Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları, işçi, işveren ve kamu görevlileri konfederasyonları ile diyalog ve iş birliği imkânları geliştirilmelidir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, TBMM kadın erkek fırsat eşitliği komisyonu ve ILO ile sosyal diyalog güçlendirilmelidir.
- Ülkemizde 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinin çocuk bakım hizmetleri sunması zorunludur. Bu zorunluluğun çalışan kadın sayısına bağlanmış olması işverenleri erkek çalışan istihdam etmeye teşvik etmektedir. İşyerlerini zorunlu tutmak yerine, çocuk bakım hizmeti sağlayan işyerlerine teşvik verilmeli veya işçilere çocuk bakım yardımı yapılmalıdır.

● **Bakım Hizmetlerinin Kadını Çalışanları Destekleyecek Şekilde Geliştirilmesini ve Bakım Hizmetlerine Ulaşımın Kolaylaştırılması Gerekmetedir.**

HAK-İŞ, aile yapımızın ve kadınların güçlendirilmesinin önündeki bakım sorunlarının önemine dikkat çekmektedir. Bu kapsamda, ülkemizde bakım hizmetlerinin kadını destekleyecek şekilde ve bakım hizmetlerine ulaşımının kolaylaştırılması suretiyle birtakım düzenlemelere ihtiyaç olduğunu düşünmektedir.

Bakım hizmetlerinin çözülmesi ile birlikte kadın bireyler çalışma hayatında daha fazla yer alacaklardır.

Ülkemizde bakım hizmetlerinin kadın bireyler için öneminden hareketle HAK-İŞ,

- Çocuk bakım hizmetlerinin kurumsallaşmasını, yaygınlaşmasını, ulaşılabilir olmasını,
- Çocuk bakım merkezlerinin vardiyalı ve 24 saat usulü çalışan işçilerin çalışma saatlerine uygun olarak hizmet vermesini,
- Doğum izinlerinin ebeveynler için yeniden düzenlenmesini,
- Bakım hizmetlerine ulaşımın kolaylaştırılmasını,
- Hastalık izinlerinin çocukları da kapsayacak şekilde genişletilmesini,
- Aileyi destekleyen işyeri politikalarının geliştirilmesini,
- Toplu iş sözleşmelerinde kadın ve aile odaklı hükümlerin kadın üyelerin ihtiyaç ve beklentilerine göre belirlenmesini,
- Toplu iş sözleşmelerine kadın üyelerin ve erkek üyelerimizin eşlerine yönelik çocuk-yaşlı-engelli bakımına ilişkin yüklerini hafifletici düzenlemelerin eklenmesini,
- Yaşlı-engelli-çocuk bakım yükümlülüklerine ilişkin alternatif politikaların oluşturulmasını,
- Kreş ve çocuk bakım yardımı-sosyal destek mekanizmalarına ilişkin uluslararası iyi uygulama örneklerinin araştırılmasını ve raporlanmasını,
- İlgili Yönetmelikteki "150'den fazla işçi çalıştıran" düzenleme kapsamında kreş açma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere uygulanan cezai yaptırımların artırılmasını,
- Esnek çalışma süreleri "işin yapıldığı her yer işyeridir" düsturuyula tam zamanlı çalışma rutininin erken çocukluk döneminde kadınların lehine düzenlenmesinin önemli olduğunu düşünmektedir.

● ILO'nun C190 nolu Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin Sözleşmesi Onaylanmalıdır.

Birleşmiş Milletler Çalışma Örgütü ILO'nun yayınlamış olduğu C190 nolu sözleşme- de kapsayıcı, bütünleşik ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın kabul edilip uygulanması hususunda ve şiddet ile tacize daha çok maruz kalan sektör, meslek ve çalışma düzenlemelerinde olanlar da dahil tüm işçi ve işverenlerin örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde yararlanması gerektiği yer almaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu, C190 Sözleşmesinin hazırlık sürecinde oluşturulan komitede iki yıl boyunca görev alarak sözleşmenin hazırlanmasına katkı sunmuştur. HAK-İŞ; çalışma hayatında şiddetin farklı biçimleri hakkında farkındalık ve duyarlılık yaratmaya çalışırken bu soruna küresel çözüm oluşturmak üzere kabul edilen C190 Sözleşmesi üyesi olduğu ve yönetiminde bulunduğu uluslararası sendikal örgütler ile uluslararası Konfederasyonlarla birlikte destek vermiştir.

Üyesi olduğu ve yönetiminde bulunduğu ETUC, ITUC, ITUC-AP ve PERC gibi uluslararası kuruluşlar 8 Mart 2021 kutlamalarında ILO C190 Sözleşmesi'nin onaylanması için lobi yapmaya ve işyerinde şiddet ve tacize karşı kampanya oluşturmaya yönelik faaliyetler gerçekleştirmiştir.

Bu kapsamda ülkemizin de üyesi olduğu ILO'nun kabul ettiği ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasını hedeflediği C190 Sözleşmesinin; kamu kurumları koordinasyonunda, işçi, işveren tarafları ve alanda çalışan kadın STK'ların katılımıyla sosyal diyalog anlayışı çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

HAK-İŞ, C190 nolu sözleşmenin toplu iş sözleşmelerine uyarlanmasına yönelik bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmayla:

- İşyerlerinde "Şiddete Sıfır Tolerans" anlayışının benimsenmesini ve politika haline getirilmesini hedeflemektedir.
- İşyerlerinde gerçekleşen şiddet ve tacizin çalışanların itibarını ve onurunu zedelediğini, kişinin verimliliğini azalttığını, sağlığını kaybetmesine neden olduğunu ve bu nedenlerle çalışma hayatını olumsuz etkilediği düşünülmektedir.
- İş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan her türlü şiddet ve tacizi işyerinde gerçekleşmiş şiddet olarak tanımlamaktadır.
- Çalışma yaşamında; fiziksel, cinsel, ekonomik, siber, ısrarlı takip, psikolojik taciz (mobbing) dâhil olmak üzere her türlü şiddetin ve tacizin izlenmesini ve önlenmesini istemektedir.
- Kendisine yönelmiş veya yönelmesi kuvvetle muhtemel şiddet veya taciz olayı nedeniyle hayati tehlikesinin olduğu/tehdit altında olduğu belgelenen, kendisini korumaya yönelik özel koruma tedbiri bulunan veya uzaklaştırma kararı olan işçinin talebi üzerine;

- a) Uygun bir pozisyonun olması halinde görev yeri değişikliği yapmasını,
- b) İş sözleşmesini bildirimssiz olarak feshetme hakkının tanınmasını ve kıdem tazminatının tam olarak ödenmesini,
- c) Bu nedenle iş sözleşmesini fesheden işçinin işe tekrar başlamak istemesi halinde işe alımda öncelik tanınmasını,
- d) Kısmi süreli, uzaktan çalışma, vardiyalı çalışma gibi esnek çalışma imkânlarının sağlanmasını,
- e) Kıdemden sayılan ücretli/ücretsiz izin hakkı verilmesini istemektedir.
- Kendisine yönelmiş veya yönelmesi kuvvetle muhtemel şiddet veya taciz olayı nedeniyle; işi kesintiye uğrayan ve buna bağlı olarak hakkında disiplin cezası verilen ve/veya iş sözleşmesi feshedilen işçinin durumunu belgelemesi halinde ilgili disiplin cezasının iptalini ve/veya işe iadesinin yapılmasını talep etmektedir.
 - İşyerinde iş sağlığı güvenliği uygulamalarında fizyolojik ve psikososyal unsurlara aile içi şiddet de dâhil ederek, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işyeri risk değerlendirmesinin yapılarak, tehlikelere karşı önlemlerin alınmasını istemektedir.
 - İşyerinde şiddet ve tacize maruz kalan işçiye, iş göremezlikle sonuçlanan psiko-sosyal, fiziksel veya başka herhangi bir yaralanma veya hastalık durumunda işveren tarafından maddi ve manevi destek sağlanmasını istemektedir.
 - İşyerinde işveren ve işçi arasında iyi ve dengeli çalışma koşullarının sağlanmasını istemektedir.
 - İşyerlerinde “İş Barışının Sağlanması, Şiddet ve Tacizin Önlenmesi ve İzlenmesi Komisyonu” kurulmasını hedeflemektedir.
 - İşveren ve sendikaların birlikte çalışma yaparak işyerlerinde iş barışının sağlanmasını ve şiddetin sifıra indirgenmesini hedeflemektedir.
 - İşyerlerinde, şiddete maruz kalan işçinin başvuru yapabileceği bir mekanizmayı kurmayı hedeflemektedir.
 - İşyerinde şiddet ve taciz algısının düzenli olarak incelenmesi amacıyla önleyici politikaların geliştirilmesini hedeflemektedir.
 - İşyerinde şiddet ve tacize ilişkin verilerin hazırlanmasını, erişilebilir biçimlerde rehberlik, eğitim ve farkındalık oluşturma faaliyetlerinin gerçekleştirilmesini hedeflemektedir.
 - Şiddet ve psikolojik taciz nedeniyle adli ve idari merciler tarafından ceza verilen kişilere işyerlerinde ve sendikalarda yöneticilik, amirlik, şeflik, temsilcilik gibi pozisyonlarda görev verilmemesini önemsemektedir.
 - “Şiddete Sıfır Tolerans” bakışı ile çalışma ortamının düzenlenmesinde sorumluluk alınmasını, doğru eylem ve davranışların teşvik edilmesini ve bu hususta işyeri politikalarının hazırlanmasını istemektedir.

- Şiddet ve tacizin önlenmesi ile işyerlerinde verimliliğin artacağına inanmaktadır.
- HAK-İŞ, şimdiye farklı ülkelerce onaylanan sözleşmenin ülkemizde de onaylanması için kararlılıkla çalışmalarını sürdürmeye devam etmektedir.
- HAK-İŞ, sözleşmenin onaylanmasının aşağıda belirtilen katkıları sağlayacağına inanmaktadır.
- Toplumsal barışı güçlendirecektir.
- İstihdam ilişkisi içerisinde çalışanların motivasyonlarını, performanslarını, verimliliklerini ve işe bağlılıklarını artıracaktır.
- Çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yardımcı olacaktır.
- Son yıllarda çalışma yaşamında ve hayatın her alanında artan cinsiyet temelli şiddet ve tacizin önlenmesi adına önemli bir adım olacaktır.
- Çalışma barışına katkıda bulunarak çalışanların sağlık, güvenlik ve esenliğine katkı sağlayacaktır.
- Kadınların istihdama katılımının artmasına yardımcı olacaktır.
- Rekabet edebilirlik, yenilikçilik ve yaşam boyu öğrenme gibi çeşitli alanlarda avantaj sağlayacaktır.
- Temel haklara erişimi kolaylaştıracak ve bu hakların korunmasını mümkün kılacaktır.
- Güvenli ve güvenceli bir çalışma yaşamı için temel oluşturacaktır.

● Kadın Çalışanlar İçin Esnek Çalışma Modelleri Sosyal Güvence Boyutu ile Ele Alınmalıdır.

Son yıllarda esnek çalışma koşullarının en ön plana çıkan bileşenlerinden biri olan “uzaktan çalışma” aslında tercihler üzerine kurulu bir kavramdı. Nitekim koronavirüs salgını ile birlikte, konu artık tercihten öte bir zorunluluk halini almıştır. Bu zorunluluk, mevcut durumda da örneklerini gördüğümüz şekilde hükümetimizin veya işverenlerin aldıkları kararlardan ve yaptırımlardan kaynaklanabilmektedir. Dolayısı ile evden çalışma son yıllarda salgından korunma amacıyla gittikçe daha da yaygınlaşmıştır.

HAK-İŞ Konfederasyonu, tüm çalışanları kapsayacak şekilde “Uzaktan Çalışma” yönteminin çalışanların motivasyonu açısından isteğe bağlı olması gerektiğini önemsemektedir. Uzaktan çalışma yönteminin sahip olduğu artılar ve eksiler nedeni ile çalışanlar açısından isteğe bağlı olması gerektiğini düşünmektedir.

Uzaktan çalışma konusunda dijital altyapıları daha hazır, insan kaynakları politika ve prosedürleri ile iş yapış şekilleri, alışkanlıkları ve kültürleri daha çok oturmuş firmalar kuşkusuz böyle dönemleri diğerlerine oranla daha başarılı bir şekilde at-

latacaklardır. Dikkate alınması gereken bir diğer nokta ise, uzaktan çalışma ile ilgili; işveren her ne kadar bir irade ortaya koymak istese ve buna hazır olsa dahi, başta müşteriler, tedarikçiler ve iş ortakları olmak üzere ekosistemdeki paydaşların ne derece aynı frekans ve kabiliyette oldukları önemli. Buralarda uyum sorunu veya doğal birtakım kısıtlar varsa, uzaktan çalışmaya geçiş daha sancılı bir süreç olacaktır. Bazı sektörlerin ise yapısı gereği bu modelin uygulanması mümkün olmayabilir. Bir diğer yandan, mevcut İK uygulamaları arasında uzaktan veya esnek çalışma olan şirketlerde bile uzaktan çevrimiçi aktivitedeki ani artışın, özellikle telekom ve sistem altyapısının iyi gelişmemiş olduğu bölgelerde, sistem güvenliği, ağ sağlamlığı ve veri güvenliği üzerinde büyük etkileri olabilir.

Tüm bu etkiler dolayısıyla, uzaktan çalışma ile birlikte şirketlerin karşı karşıya olduğu siber riskler artabilir. Birçok şirket uzaktan çalışma için gönüllü olsa bile, çok daha azı uygun siber güvenlik protokollerine ve altyapısına sahiptir. Salgın ile birlikte, mevcut sistem açıklarından fırsat sağlamaya çalışanlar, kimlik avı dolandırıcılıkları ve diğer saldırılar artmakta, evden işini devam ettiren çalışanları herhangi bir açık ağdan hedef almaktadırlar. Tüm bu saldırı ve risklere önlem alınması adına bu ve gelecek dönemde, iş gününün uzaktan yönetilmesi için siber güvenliğin sağlanması, ağların ve verilerin korunması şirketlerin ana gündeminde olan başlıklardan biri olması gerektiğini düşünmektedir.

İsteğe bağlı uzaktan çalışma konusunda da, HAK-İŞ Konfederasyonu, sosyal taraflarla ortak hareket etmeye, çalışmalar yapmaya ve ortak platformlar oluşturmaya büyük önem vermektedir. Hükümet, ilgili Bakanlık, Sendikalar ve İşveren Kuruluşlarının bir arada olacağı komiteler kurulmalı; sektörel sorunları tanımlayarak, sektörlere ilişkin doğrudan çözüm önerileri geliştirebilir. Sektörel anlayışın hâkim olacağı bu komiteler hem sendikal harekete hem de çalışma hayatına ivme kazandıracaktır.

● Çalışma Hayatı Ekseninde Aile İçi ve Çalışma Hayatındaki Şiddetin Önlenmesine İlişkin Çalışmalar Yapılmalıdır.

HAK-İŞ, kadına yönelik şiddeti, insan hakları ihlali olarak değerlendirmektedir. Nitekim şiddet kadının sosyal hayatını etkilediği gibi aile ve toplum yapısını da olumsuz yönde etkilemektedir.

Çalışan kadınların yaşadığı taciz ve şiddet toplumsal yaşantımızın en önemli sorunlarından biri olmaya devam etmektedir. Kadınlara istihdam olanağı sağlayan sektörlerin imajının düzeltilmesi, mesleklere saygınlık kazandırılması, işyerinde şiddet ve taciz unsurlarının ortadan kaldırılması, güvenceli istihdam koşullarının oluşturulması, insan onuruna yaraşır iş koşullarının sağlanmasıyla kadınların istihdama katılma ve istihdamda kalma oranlarında artış sağlamak mümkündür.

Konfederasyon, kadının anne ve aile kimliğini önceleyecek ve destekleyecek politikaların geliştirilmesi gerektiğini düşünmektedir.

Kadına yönelik şiddetle mücadele çalışmalarını gerek uluslararası yükümlülüklerimiz ve gerekse ulusal mevzuatımızdaki düzenlemeler çerçevesinde ilgili tarafların iş birliği ile kapsamlı politikaların hayata geçirilmesini memnuniyetle karşılamaktadır. HAK-İŞ, toplumsal değer yargılarının bilincinde bağımsız ve özgür düşünebilen güçlü ve sorumlu bireyler için eğitimi ve aile değerlerinin bilincinde bireylerin yetiştirilmesi gerektiğine inanmaktadır. HAK-İŞ Konfederasyonu ETUC ve PERC kadın komitelerinin yönetiminde ve her platformda aktif olarak yer almaktadır.

Aile içi şiddetle mücadele konusunun önemini belirterek, aile içi şiddetin önlenmesini önleyecek de politikaların geliştirilmesini istemektedir. Aile hayatı, sosyal hayat ve çalışma hayatında şiddetin önlenmesi için yapılan çalışmaların kapsamının genişletilmesini talep etmektedir.

Bu bağlamda,

- İş Teftiş Kurulları ve diğer yetkili organlar aracılığıyla işyerinde şiddet ve taciz olaylarının denetiminin ve yaptırımlarının sağlanması için etkin araçların geliştirilmesi,
- Farkındalık artırma kampanyalarının artırılması,
- Şiddet ve tacize uğrayanların tazmin yollarına ve destek hizmetlerine erişimi sağlanması ve faillere uygun yaptırımların uygulanması,
- Uygulama ve izleme mekanizmalarının erişilebilir ve etkili olması,
- Çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili şikâyetle bulunan kişilerin yanı sıra tanıklara ve ihbarcılara yasal korumanın sağlanması,
- Şiddete maruz kalan bireylerin güvenliğinin sağlanmasını, yargı sürecinin desteklenmesi için işyerlerinde izin veya esnek çalışma imkânlarının sağlanması,
- Koruma altına alan şiddet mağdurunun, iş ve gelir kaybı yaşamaması için desteklerin sağlanması,
- Şiddete maruz kalan bireylerin, danışmanlık ve destek alabilmeleri ve korunmaları için işyerlerinde işyeri temsilcilerinin görevlendirilmesi,
- Aile içi şiddet ile mücadelede koruyucu ve önleyici hizmetlerin etkinliğinin artırılmasını,
- Kadınların sendikal örgütlülüğe katılımlarının arttırarak toplu iş sözleşmesi ve kanun kapsamındaki haklarının arttırılması,
- İşveren ve/veya kamu kurumu temsilcileri tarafından işyerlerinde çalışanlara şiddet ve tacizin önlenmesi ve farkındalık oluşturulması konusunda zorunlu eğitimlerin verilmesi,
- Kadınlara istihdam olanağı sağlayan sektörlerin imajının düzeltilmesi, mesleklerle saygınlık kazandırılması, işyerinde şiddet ve taciz unsurlarının ortadan kaldırılması, güvenceli istihdam koşullarının oluşturulması gerektiğini düşünmektedir.

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak ortak komite/kurullarının oluşturulması ile kadın çalışanların şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik fitrata duyarlı işyeri rehberlerinin kılavuzlarının ya da kontrol listelerinin hazırlanmasının bu süreçte önemli bir rolü olacağına inanmaktadır. Bu kapsamda şiddet ve tacize maruz kalan kadınların çalışma yaşamına yeniden entegre edilmesinin yanı sıra, önleme, yönetim, müdahale ve risk değerlendirmeleri konuları ele alınmalıdır.

Kadınlara yönelik şiddet ve tacize yol açan faktörlerin tespit edilmesi için kapsamlı bir yaklaşım benimsenmelidir. Bu doğrultuda işyerinde; yapılan işin organizasyonu ve içeriği, çalışma koşulları, işyerinde çalışanlar arasındaki iletişim ve diğer unsurlar dikkate alınarak önleyici ve koruyucu düzenlemeler oluşturulmalıdır.

HAK-İŞ, kadına yönelik şiddeti önleyecek unsurlardan biri de kadının güçlendirilmesi olduğunu düşünmektedir. Şiddetle mücadelenin kadının güçlendirilmesi ekseninde sosyal politikaların geliştirilmesi ve aile yapısını güçlendirici tedbirlerin alınması ile çok boyutlu olarak gerçekleştirileceğine inanmaktadır.

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin ILO'nun 190 sayılı Sözleşme hem kadın hem erkekleri yani tüm çalışanları ilgilendirmesi açısından önemli bir sözleşme niteliğindedir. HAK-İŞ'in üyesi olduğu ve yönetiminde bulunduğu uluslararası sendikal kuruluşlar da 190 Sayılı ILO sözleşmesinin onaylanmasını desteklemektedir. HAK-İŞ, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasını hedefleyen bu Sözleşmenin, sosyal taraflarla birlikte incelenmesi ve gereğinin yapılmasını talep etmektedir. Sözleşmenin ülkemizin uluslararası prestiji ve öğretici olması bakımından imzalanmasını çok önemli görmektedir. HAK-İŞ, İnsan Hakları Eylem Planında yer alan, kadına yönelik şiddetle mücadele için alınacak tedbirlerin kadın bireyler için oldukça önemli olduğunu belirtmektedir. Bu konuda atılacak ciddi adımların kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplumun eşgüdüm halinde hareket etmesini talep etmektedir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın toplumsal ve çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesi için sivil toplum kuruluşları ile ortak çalışmalar sürdürmesini son derece kıymetli buluyoruz. Bu doğrultudaki çalışmaların artan bir etkinlikte faaliyetlerini devam ettirilmesini önemsemektedir.

● Kadın Emekçilerin Çalışma Hayatında ve Sendikal Harekette Daha Fazla Yer Almasını Sağlayacak Düzenlemeler Hayata Geçirilmelidir.

HAK-İŞ, toplumsal kalkınmanın temel unsurlarından biri olan eşitlik ilkesi çerçevesinde, kadınların işgücüne katılmalarını artırıcı, geleneksel çalışma alanları dışında farklı sektörlerde istihdama katılım düzeylerini yükseltici, eğitim imkânlarından fırsat eşitliği çerçevesinde daha fazla yararlanmalarını sağlayıcı, sosyal güvenlik göstergelerini iyileştirici "insan ve kadın odaklı" yeni politika ve stratejilere ihtiyacımız olduğunu düşünmektedir. Kadınların istihdama katılmalarının artırılması ve sürdürülebilir istihdam imkânlarının oluşturulması gerektiğine inanmaktadır.

Bu kapsamda;

- Düşük ücretler ve düzensiz istihdam şekilleri,
- İş ve aile yaşamını uyumlaştırmama,
- Örgütlenme sorunları,
- Belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi,
- Görev dağılımında adil davranılmaması,
- Ayrımcılık,
- Kayıt dışı çalışma,
- Temsil ve karar mekanizmalarında, yönetim kademelerinde yer alamama,
- İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)
- Yetersiz eğitim düzeyi,
- Çocuk, hasta, yaşlı ve engelli bakım hizmetlerinde yetersizlik,
- Çalışma saatleri,
- Toplumsal kabul ve bakış açısı gibi temel sorunlarının önlenebilmesi için güçlü uygulamaların hayata geçirilmesini talep etmektedir.

HAK-İŞ, kadınların çalışma hayatında, sendikal harekette ve karar alma mekanizmalarında daha çok yer almaları için çalışmalarına devam etmektedir. Konfederasyon bünyesinde yer alan Kadın Komitesi aracılığıyla, kadın odaklı çalışmalarını somut adımlarla pekiştirmek, başta sendikal faaliyetler olmak üzere, karar ve temsil mekanizmalarına katılımını artırmaya yönelik teşvik edici çalışmalar yapmaktadır.

HAK-İŞ, ülkemizde, "Fıtratta Farklılık- Haklarda Eşitlik" temelinde kadının, insan haklarının, kadın-erkek fırsat eşitliğinin tam olarak gerçekleştirilmesini sağlayacak uygun ortamın oluşturulması amacıyla, yeni politikalar üretilmesi, uygulama ve izleme mekanizmalarının kurulması ve güçlendirilmesi yönünde son yıllarda artarak devam eden çabaları, yasal düzlemde yaşanan gelişmeleri memnuniyetle karşılamaktadır. Ancak HAK-İŞ, atılan tüm adımlara, yapılan yasal düzenlemelere rağmen kadınların eğitim, sağlık, çalışma hayatı başta olmak üzere hayatın her alanında devam eden sorunları bulunduğu dikkat çekmek istemektedir.

HAK-İŞ, kadınları ekonomik-sosyal- kültürel anlamda güçlendirmek, toplumdaki rol ve statülerini artırmak için;

- "Fıtratta Farklılık- Haklarda Eşitlik" temelinde kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması için uygulanabilir ve sürdürülebilir adımlar atılmasının,
- Kadın odaklı hedef ve stratejilerin yer alacağı bu ulusal strateji çerçevesinde bir Kadın İstihdamı Eylem Planı hazırlanmasının,
- Kadınlar açısından sosyal güvenlik ve güvence boyutu sağlam temellere dayanan, insana yakışır, düzgün iş çerçevesinde, güvenceli esnek çalışma modellerinin uygulanabilmesinin,
- Çocuk bakım hizmeti sağlayan işyerlerine teşvik ve destek verilmesinin,
- Çocuğu olan ailelere ve/veya doğum yapan kadınlara kreş veya bakıcı ücretinin,

aile ve sosyal yardım sigortası adı altında ihdas edilecek bir sigorta kolundan kar-
şılanmasının,

- Kadınlar ekonominin talep ettiği işgücü nitelikleriyle donatılması için yaygın eği-
tim ve erişim imkânlarının sağlanması,
- Yaygın eğitim faaliyetlerinde çocuk sahibi kadınların çocuk bakım yükümlülüğünü
hafifletecek mekanizmaların devreye sokulmasını, ulaşım imkânlarının sağlanma-
sını, eğitim saatlerinin kadın katılımını artıracak şekilde dizayn edilmesini,
- Ebeveyn izni düzenlemesinin AB düzeyinde olduğu gibi tüm sosyal tarafların ka-
tılımıyla ele alınmasının,
- Kadın girişimcilere ve girişimci adaylarına danışmanlık veren hizmet birimlerinin
yaygınlaştırılmasının önemli olduğunu belirtmektedir.

Kadınların ekonomik bağımsızlığın önemi konusunda bilinçlendirilmeye ihtiyacı
vardır. Aynı zamanda bu sorun bölgeseldir. Ülkemizde bazı bölgelerde 35 yaş önce-
si kadın istihdamı fazlayken bazı bölgelerde kadınlar 35 yaş sonrası istihdama dâhil
olmaktadır. Kadın istihdamının artırılmasına ilişkin bölgesel teşvikler uygulanmalı,
bölgelere özel istihdam planı üzerinde çalışmalar sürdürülmelidir.

● Sosyal Diyalog Mekanizmalarındaki Temsil Sorunu Çözülmeli ve Demokratik, Katılımcı Bir Anlayışla Yeniden Dizayn Edilmelidir.

Ülkemizde sosyal diyalog mekanizmalarının (Asgari Ücret Tespit Komisyonu, İŞ-
KUR Yönetim Kurulu, SGK Yönetim Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
(ÇSGB) İşçi Ceza Paraları Kurulu, ILO İşçi Delegeliği gibi) etkin bir şekilde işletilme-
sini ve katılımçılık esas alınarak yeniden dizayn edilmesini talep etmektedir. Sosyal
diyalogun ve ortak aklın önemine inanan HAK-İŞ, bu anlayış ekseninde sosyal ta-
raflarla ortak hareket etmeye, çalışmalar yapmaya ve ortak platformlar oluşturu-
maya büyük önem vermektedir.

Bu çerçevede yeni hükümet sisteminde özellikle yasama faaliyetlerinde daha katı-
lımcı ve etkin bir anlayış inşa edilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Çalışma hayatını yakından ilgilendiren kanuni düzenlemelerin TBMM bünyesindeki
ilgili komisyonlara gelmeden evvel sosyal taraflarla müzakere edilmesi önem arz
etmektedir. HAK-İŞ, endüstriyel ilişkiler sisteminin sağlıklı bir şekilde ilerlemesi-
nin sosyal diyalog mekanizmalarının çağdaş demokrasilerde olduğu gibi etkin bir
şekilde devreye sokulması ile mümkün olacağına inanmaktadır.

Ayrıca, asgari ücret tespit komisyonun üye sayısı, yapısı ve işleyişi yeniden oluşturu-
lması ve bunun gibi birçok komite ve komisyonun yapısı katılımçılık anlayışı ile
gözden geçirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Çalışma hayatına ilişkin getirilecek kanuni düzenlemelerin Plan ve Bütçe Ko-
misyonunda torba kanun olarak görüşülmesinden ziyade çalışma hayatının esas
komisyonu olan Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda görüşülme-

si gerekmektedir. Bununla birlikte birbirinden ayrı bağımsız konular olan sağlık, aile, çalışma ve sosyal işlerin ayrı komisyonlar olarak oluşturulması ve komisyon üyelerinin de ilgili alanlardan gelen üyelerden oluşmasının uygun olacağını düşünmektedir.

HAK-İŞ, ülkemiz sendikal hareketinin ve endüstriyel ilişkiler sisteminin etkin ve güçlü bir aktörüdür. Bununla birlikte, ulusal ve uluslararası düzeyde kurum, kurul, inisiyatif komisyon, komite ve platform gibi daimî sosyal diyalog yapılarında etkin bir şekilde temsil edilmektedir. Çalışma hayatındaki sosyal diyalog mekanizmalarında HAK-İŞ'in temsiline açık olmayan tekelci yapılar bulunmaktadır. Katılımcılığın demokrasinin bir gerekliliği olduğu konusunda ülkemizde geniş bir konsensüs olmasına rağmen "sosyal kabul sorunu" tam manasıyla aşılmış değildir. Üçlü yapı anlayışı ile çalışmalarını sürdüren kurul, konsey, komisyon, komite gibi yapılarda demokratik temsil ve katılım sorunu devam etmektedir.

1990 yılından sonra kurulan birçok "yeni" yapı demokratik temsile uygun şekilde geliştirilmeye çalışılmıştır. Ancak 1990 öncesinde kurulan yapılar ile yine bu dönemdeki düzenlemelere bağlı kalınarak oluşturulan bazı yeni yapılarda, tek işçi konfederasyonunun katılımını esas almak kaydıyla, demokratik katılım ve temsile uygun olmayan tekelci bir anlayış devam etmektedir. Etkili bir sosyal diyalog ortamının oluşturulabilmesi için yaşadığımız "demokratik katılım ve temsil sorununun" titizlikle ele alınması gerekmektedir.

Bunlardan hareketle, HAK-İŞ Konfederasyonu;

- Bütün sosyal diyalog mekanizmalarının ve düzenlemelerin tam katılımcılık ilkesine uygun bir anlayışla demokratik şekilde yapılmasının,
- Bundan sonra yapılacak yeni düzenlemelerin ise tam katılımcılık ilkesine uygun bir anlayışla yapılmasının,
- Sosyal diyalog mekanizmalarına katılım konusunda ortak kriterler belirlenmesinin ve bu kriterlerin bütün kurumlara uygulanmasının,
- Konfederasyonun KKTC'deki üyelerinin üye sayısının da yer almasının,
- Çalışma İstatistik Yıllığında sosyal diyalog kurumlarının işleyişine ilişkin bir değerlendirme ve toplanma sıklığını belirten bir istatistiğin yayınlanmasının,
- Sendikal istatistiklerin yanında Konfederasyonların siyasi, iradesi, uzmanlığı ve talepte bulunması gibi kriterler de konfederasyonların temsili açısından dikkate alınmasının önem arz ettiğini düşünmektedir.

● Kayıtdışı İstihdamda Yer Alan Kadınların Kayıtlı Sektörlerde İstihdamını Kolaylaştıracak Düzenlemeler Yapılmalıdır.

Kadınlar, cinsiyetten ve ailevi sorumluluklarından kaynaklı olarak işgücü piyasasına girmekte zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Eğitim seviyesi düşük olan kadınların

genellikle kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak, kentte ise düşük ücretli, niteliksiz ve kayıt dışı işlerde istihdam edilmektedirler. Kadınların işgücüne dâhil olmakta zorluk çekmeleri, dâhil olduklarında da kayıt dışı işlerde istihdam edilmeleri, sosyal güvenlik açısından dezavantajlı bir durumla karşılaşmalarına yol açmaktadır. Bundan dolayı kadınlar, ekonomik ve sosyal riskler karşısında korumasız kalmaktadırlar.

HAK-İŞ, kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda hükümetin politikalarını, teşviklerini ve bu süreçte yürütülen projeleri memnuniyetle karşılamaktadır. Kayıt dışı istihdam oranının yüzde 55'ten yüzde 30 seviyesine inmesinde bu politikaların önemli rolü olmuştur. Ülkemizde son yıllarda kayıt dışı ekonomi ile etkin bir şekilde mücadele edilmektedir. Kayıt dışı istihdam hem çalışanlar hem de devlet açısından kayıplara neden olmaktadır. Kayıt dışı çalışanlar birçok yasal haktan yararlanamamakta ve mağduriyet yaşamakta olup, devletimiz açısından ise sosyal güvenlik açıklarının artmasına neden olmaktadır.

Bu doğrultuda kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda HAK-İŞ'in şu şekildedir:

- HAK-İŞ, sendikal örgütlenmenin güçlü, uygulanabilir ve katılımcı bir şekilde teşvik edilmesini ve desteklenmesini talep etmektedir. Sendikal örgütlenme kayıt dışı istihdam ile mücadelede çok önemli bir unsurdur.

- Kayıt dışı çalışmanın fazla olduğu sektörler ve bölgelerin tespit edilerek kamu denetimlerinin artırılmasının kayıt dışı istihdamı azaltmaya katkı sağlayacağını düşünmektedir.

- Kayıtlı istihdamı artırmak için sosyal yardım ve hizmet programlarının yeniden gözden geçirilerek, kayıt dışı istihdamı önleyecek ve sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğine katkı sağlayacak şekilde dizayn edilmesi gerektiğini düşünmektedir.

- Sosyal güvenlik bilincini artırıcı eğitim programların yapılması gerektiğini düşünmektedir.

- Hükümetin, istihdamın artırılması, işsizlik oranının düşürülmesi amacıyla vermiş olduğu istihdam teşvik desteklerini olumlu görmektedir. Sağlanan bu teşviklerin etki analizlerinin yapılarak verimliliği, uygulanabilirliği ve sürdürülebilirliği değerlendirilmelidir.

HAK-İŞ, bu konuda toplum genelinde sürekli devam edecek bir farkındalık çalışması yapılmasının faydalı olacağını düşünmektedir.

● **Kırılgan (Kadın, Genç, Engelli, Yaşlı) Grupların Çalışma Hayatına Katılımının Desteklenmesine ilişkin Uygulamalar Hayata Geçirilmelidir.**

Ülkemizde, dezavantajlı grupların (kadın, genç, engelli ve yaşlı bireylerin) çalışma hayatına katılımının sağlanması, ekonomik ve sosyal kalkınmanın temeli olan insan kaynağının gelişmesine ve ülkemizin refahının artmasına katkıda bulunacaktır.

HAK-İŞ, dezavantajlı grupların insan hak ve özgürlüklerine, sosyal güvencesine sahip çıkacak, yasal düzenlemeleri eyleme dönüştürecek uygulamaların oluşturulmasını, çalışma hayatına katılımlarının desteklenmesini istemektedir. Ayrıca bu kişilerin iş gücü piyasasına girişlerinde ve işe devamlarında yaşadıkları sorunlar ihmal edilmemelidir. HAK-İŞ, hedefleri doğrultusunda insan onuruna yakışır işlerin sağlanması ve işgücü piyasasına geçiş süreçlerinin kolaylaştırılması ve desteklenmesi için eğitim projelerimize ve faaliyetlerine devam etmektedir.

Bu doğrultuda gerek teorik gerekse de uygulamalı mesleki eğitim kurslarının ve istihdam imkânlarının dezavantajlı bireylere yönelik olarak düzenlenmesini ve daha etkin kullanılmasını talep etmektedir.

4.2. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

● İzin Sürelerinin Artırılması ve Kullanım Şeklinin Genişletilmesi

a) 2016 yılında yayımlanan yönetmelikte, doğumdan sonra yarım çalışma süreleri sırasıyla 1. doğumda 60 gün 2. doğumda 120 gün ve 3. doğumda 180 gün şeklinde düzenlenmiştir. HAK-İŞ, yarım çalışma sürelerinin her çocuk için farklı düzenlenmesini adil bulmamakta ve her çocuğun annesi ile eşit zaman geçirmesi gerektiğine inanmaktadır. Her bir çocuk için 180 gün yarım çalışma hakkı tanınmasını talep etmektedir.

b) Aynı zamanda yarım çalışma hakkını kullanan kadın işçinin 15 günlük ücreti işveren tarafından ödenmekte, 15 günlük ücreti ise (asgari ücret üzerinden) İŞKUR tarafından ödenmektedir. Asgari ücret üzerinde gelir elde eden kadın işçi ciddi gelir kaybı yaşamaktadır. Ayrıca, İŞKUR tarafından yapılan ödeme prime esas kazanç kapsamında sayılmadığı için eksik gün ve prim ödemesi söz konusudur olmaktadır. Bu durumda kadınlar yarım çalışma hakkını kullanmaktan vazgeçmektedirler. HAK-İŞ, yarım çalışma yapılan sürelerde İŞKUR tarafından yapılan yarım çalışma ödeneğinin kişinin prime esas kazancı üzerinden yapılmasını talep etmektedir.

c) Kanunen hamile çalışanın günlük çalışma süresi 7,5 saati geçemez. Saatlik ücret ile çalışan işçilerde bu düzenlemenin suistimal edilmesi söz konusu olabilmektedir. Haftalık çalışma süresi 45 saat olan ve haftada 5 gün çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi 9 saattir. İşveren hamile çalışana kanuni düzenleme nedeniyle 7,5 saat çalıştırmakta ve ücretini 7,5 saat üzerinden ödemektedir. Hamile çalışan bu nedenle gelir kaybına uğramaktadır. Ayrıca haftada 5 gün çalışılan işyerlerinde hamile kadın günlük 7,5 saatten fazla çalıştırılmıyor, ancak haftalık 45 saati doldurmadığı gerekçesi ile hafta sonu eksik çalışmayı tamamlaması için işe çağırılmaktadır. İlgili kanun maddesinin günlük 7,5 saatten ve haftalık 37,5 saatten fazla çalıştırılmaz olarak değiştirilmesini talep etmektedir.

d) Diğer bir husus ise işyeri servis saatleri normal süreli çalışanlara göre ayarlanmakta ve hamile çalışan diğer işçilerin çıkış saatini işyerinde beklemek durumunda kalmaktadır. Kadınların iş, aile ve yaşam dengesini sağlayamamalarına neden olan uygulama ve düzenlemelerin dikkatle takip edilmesi gerektiğini düşünmektedir.

e) Annelikten ve doğumdan kaynaklı izin kullanımı kadınların istihdamda daha az tercih edilmesine neden olabilmektedir. İşveren işe alımlarda kadın çalışan yerine erkek çalışanları tercih etmektedir. Bu noktada kadınların işgücü piyasasına katılımlarını arttırmak ve anneliğe bağlı ayrımcı uygulamaların önüne geçmek için kadın çalıştıran işverenler açısından teşviklerin artırılması gerektiğini düşünmektedir.

f) Analık hakkına bağlı olarak kadına verilen izinler (doğum izni, süt izni vb.) esas itibari ile kadına değil çocuğa verilmektedir. Çalışma hayatında söz konusu izinlerin kadına keyfi olarak verildiği yönünde bir algı oluşturulmakta, özellikle erkek çalışanlar tarafından analık hakkı kapsamında izin kullanan kadın çalışanlara psikolojik baskı yapılmaktadır. Bu izinlerin anneye değil çocuğa özgülendiğinin vurgulanmasını önemli buluyoruz. Mevzuat, işyeri yönetmelikleri, prosedür vb. düzenlemelerin cinsiyet eşitliğini sağlayacak şekilde hazırlanmasını talep etmektedir.

g) Ebeveyn izinlerinin kapsamının geliştirilerek hem anne hem de babaya ayrı ayrı tahsis edilmesini önermektedir.

h) Doğum yapan kadın çalışana doğumdan sonra bebeğin bakımı için analık izni verilmekte ve ücreti SGK tarafından Geçici İş Göremezlik Ödeneği kapsamında karşılanmaktadır. Babalık izninin 40 güne çıkarılmasını ve aynı şekilde analık izni gibi SGK tarafından rapor dâhilinde bu iznin verilmesini ve ücretinin SGK tarafından karşılanmasını talep etmektedir.

i) Doğum borçlanmasının, kadınlara sigortalı bir işte çalışmaya başlamadan önce doğan çocuklarını da kapsayacak şekilde genişletilmesini istemektedir. (Çalışma hayatına girmeden önce askerlik yapmış erkeklerin iş hayatına girdikten sonra askerlik borçlanması adı altında düzenlenen hak gibi).

j) HAK-İŞ örgütlü olduğu işyerlerinde çalışan eşlerin vardiyalarının ve hafta tatillerini talepleri halinde aynı veya farklı ayarlamalara imkân veren toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri yapmaktadır. Bu hakkın tüm işçilere tanımlanmasının aile bütünlüğü açısından önemli olduğunu düşünmektedir.

k) İş Kanunu'nda analık izni doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere 16 hafta olarak düzenlenmiştir. HAK-İŞ ve üye sendikalar toplu iş sözleşmeleri ile bu süreleri arttırmaktadır. Kanunlar haklarımıza ilişkin minimum standartları çizmektedir. Sendikalar toplu iş sözleşmeleri ile bu standartların üzerine çıkabilmektedir. Bu nedenle örgütlenmenin önündeki engellerin kalkması ve sendikalaşmanın desteklenmesi gerektiğine inanmaktadır.

l) Kadın çalışana analık izni kapsamında doğum sonrasında verilen 8 haftalık iznin 10 haftaya çıkarılmasını talep etmektedir.

m) Çocuk iki yaşına gelene kadar çalışanların talebi olması halinde ve yapılan işin uzaktan çalışmaya elverişli olması durumunda uzaktan çalışma hakkı tanınmasını talep etmektedir.

● Bakım Ekonomisi (Hasta, Yaşlı, Engelli, Çocuk Bakımı & Ev İçi İşler)

a) Toplumumuzda Hasta, Yaşlı, Engelli, Çocuk Bakımı & Ev İçi Bakım hizmetlerinin kadının sorumluluğunda görülmektedir. Bakım hizmetlerinin yalnızca kadınların sorumluluğunda olduğuna ilişkin algıyı değiştirmenin önemli olduğunu düşünmektedir.

b) Bununla beraber iş, aile, yaşam dengesini kurabilmeleri bakım hizmetlerinin kalitesinin yükseltilmesi, ulaşılabilir olması, uygun fiyata ve 24 saat usulü hizmet vermesini talep etmektedir.

c) Her mahallede kapasitesi yüksek kreş ve anaokullarının kurulması kadınların istihdamını artıracaktır.

d) Bakım ekonomisinde ücretli çalışanların çoğunluğunun kadın olması ve bu çalışanların kayıt dışı olması da çözülmesi gereken bir başka sorundur.

e) Çocuk, yaşlı, engelli ve hasta bakımı ücretlerinin yüksekliği de çözülmesi gereken bir diğer sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Yüksek gelir seviyesine sahip kadınlar bu hizmetleri temin etmekte olup alt ve orta gelir seviyesine sahip kadınlar bu hizmeti temin edememekte ve yine istihdam dışı kalabilmektedir. Burada yine bakım ücretinin kıyaslanması kadının ücreti ile yapılmaktadır.

f) 16 Ağustos 2013 tarihli Resmî Gazete de yayınlanan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" in 13. Maddesinde yer alan işverenin 150 Kadın işçinin çalıştırması halinde kreş açma zorunluluğu bulunduğu dair düzenlemenin "150 işçi" olarak değiştirilmesini, takibinin yapılarak uymayan işverenlere yönelik müeyyidesinin artırılmasını istemektedir. Kreş açma yükümlülüğü yerine çocuk bakım yardımı, alternatif kreş modelleri geliştirilmesini talep etmektedir.

g) Diğer yandan, çocuk bakımı ve eğitiminin işverenin sorumluluğunda bırakılmasını, işverenin sektörüyle alakalı olmayan, bu kadar hassas bir konuda tek başına muhatap kabul edilmesini sorunlu bulmaktadır. Çocuğun ebeveynin çalıştığı işyerine getirilmesini, taşınmasını hem çocuk hem de aile için sorunlu bulmaktadır. Çocuğun yaşam alanına yakın alanlarda bakımının gerçekleştirilmesinin çocuğun ve toplumun menfaatlerine daha uygun olduğuna inanmaktadır.

h) Kadın çalışanın evlilik nedeniyle bir yıl içinde işten ayrılması durumunda kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir. Kadın çalışanın annelik nedeniyle kendi isteğiyle işten ayrılması durumunda "annelik teşvik ikramiye" ödenmesi konusunda toplu iş sözleşmelerinde haklar alınmaktadır. Kadın çalışanın anne olması halinde kendi isteğiyle işten ayrılması durumunda kıdem tazminatı hakkı tanınmasını ve/veya işsizlik ödeneği alabilmesini talep etmektedir.

i) Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak bakım hizmetlerinde 24 saat usulü çalışan kadın işçiler İş Kanunu'nda yer alan "iş güvencesi" hükümlerinden ve diğer yasal haklardan faydalanamamaktadır. Bu işçiler; süt izni, yarım çalışma ve kısmi çalışma haklarını kullanamamaktadır. Bu kapsamda ev hizmetlerinde çalıştığı kabul

edilerek İş Kanunu kapsamı dışında değerlendirilen çalışanlar hakkında gerekli yasal düzenlemeler yapılarak kadın çalışanlar arasında söz konusu hakların kullanımını konusunda adil düzenleme yapılmalıdır.

● Ev İçi Hizmetlerde Çalışanlar

a) Türkiye’de çalışma hayatında kadınların çoğu istihdam dışı kalırken, pek çok kadın da kayıt dışı çalışmaktadır. TÜİK verilerine göre 2022 yılı Aralık döneminde kadınların işgücüne katılım oranı %36,6 iken erkekler için bu oran %71,9’dur. İstihdam oranı ise kadınlar için %31,3 erkekler için bu oran % 66 ’dır.

b) ILO’nun 2021 verilerine göre Türkiye’de ev içi hizmetlerde çalışanların %82’si kayıt dışı çalışmaktadır. Ev içi hizmetlerde çalışanlar tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de en güvensiz ve kırılgan çalışan grupları arasındadır.

c) Ev içi hizmetlerde çalışanların büyük çoğunluğu bakım ekonomisine katkı sağlamaktadır. Genellikle çocuk, yaşlı ve engelli bakımı ile ev işlerin de çalıştıkları görülmektedir.

d) Ev içi hizmetlerde çalışanların yaşadıkları sorunların başında düzensiz çalışma saatleri, çalışma standartlarının bulunmaması, iş kazası ve meslek hastalıkları yönünden önleyici tedbirlerin bulunmaması gelmektedir.

e) Ev içi hizmetlerde çalışanların sigortalanmaları prim ve yaş şartına bakmadan esnek kolaylaştırıcı düzenlemeler getirilmesi gerekmektedir.

f) Ev hizmetlerinde çalışanların sigorta tescil işlemlerinin çalışma gün sayısı ve prime esas günlük kazanç beyanına göre prim tahakkukları gerçekleştirilecek olup, aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenmesi konusunda işçi ve işveren bilgilendirilmelidir.

g) ILO’nun verilerine göre 220 bin ila 1 milyon arasında ev içi hizmetlerde çalışan kadın olduğu düşünülmektedir. Ev içi hizmetlerde çalışan kadınların büyük çoğunluğu kayıt dışı olarak çalışmaktadır.

Kooperatifler Aracılığı ile Ev Eksenli Çalışanların Kayıtlı İstihdama Dâhil Edilmesi

● Türkiye’de işçi kooperatifleri ve sosyal kooperatifler özel bir statü olarak düzenlenmemiş tanım ve özelliklerine uygun şekilde ayrı yasal düzenleme konusu edilmemiştir.

● Tüm dünyada ev ve bakım hizmetleri gibi kadınlaşmış emek alanlarında, kadınların işçi kooperatifleri yâda sosyal kooperatif modelleri içerisinde faaliyet gösterdiklerinde başarılı oldukları görülmektedir. Türkiye’de ev işçileri, ev eksenli üretim yapan kadınlar gibi gruplar işçi kooperatiflerinde örgütlenememekte; bununla birlikte sosyal bakım ve iş gücü entegrasyon hizmetleri alanında çalışan kooperatifler, sosyal kooperatif statüsünden yararlanamamaktadır.

- Kadınların kurduğu kooperatiflerin üretici, işçi veya sosyal kooperatif olmaktan doğan yükümlülük ve faydalarının karşılaştırmalı olarak değerlendirilebilmesi gerekmektedir.
- Üretici kooperatiflerinin sahip olduğu dezavantajlı durumlar kadınların karşısına kayıtsız ve güvencesiz çalışma olarak çıkmaktadır.
- Üretim kooperatiflerinin kadın kooperatifleri örneğinde mümkün olduğunca işçi kooperatiflerine evrilmesine çalışılması önemli faydalar sağlayacaktır.
- İşçi kooperatiflerinde ortaklar kooperatif ile ücretli istihdam ilişkisi içerisinde çalışırlar. İşçi kooperatiflerinin sahibi çalışan/ortaklardır.
- Ortaklarına kendi işletmesi içinde ya da dışında işler sağlayan (örneğin evde bakım işçilerine işverene yönlendirerek) bu kooperatifler, korumasız çalışma alanlarında çalışanların örgütlenme, profesyonel gelişim imkânları iş ve gelir güvencesi elde etmelerinde ve ihtiyaç duydukları savunuculuğu hayata geçirmelerinde son derece yardımcıdır.
- İşçi kooperatifi modelinin geliştirilmesi, kadınlar, sosyal bakım ve ev hizmetleri yanında kendi hesabına çalışan pek çok meslek sanat erbabı ile profesyoneli de olumlu etkileyecektir.
- İşçi kooperatifleri işçilere, güvenli istihdam, insana yakışır çalışma koşulları ve ücret düzeyi noktasında fayda sağlayacaktır. Aynı zamanda sendikal örgütlülük ev ekseni çalışanların kayıtlı istihdama dâhil edilmelerini sağlayacaktır. Ev hizmetlerinde kooperatifleşme yoluyla kayıtlı istihdamın ve çalışanların sendikal örgütlenmesini önemsemektedir.

HAK-İŞ' in Türkiye'de işçi kooperatiflerinin desteklenmesine yönelik yapılması gereken yasal düzenleme önerileri:

- İşçi kooperatifleri için ayrı bir yasal düzenleme yapılarak bu yapıların teşvik edilmesi,
- Mevcut üretici kooperatiflerinin işçi kooperatiflerine dönüştürülmesi için teknik destek çalışmaları yapılması ve teşvik politikaları geliştirilmesi,
- Çalışan-ortakların Yönetim Kurulu üyesi olmakla işçi olmaktan kaynaklanan haklarını (sigortalılık-ücret gibi) kaybetmeyeceklerinin açık şekilde düzenlenmesi,
- İşçiler ve kooperatifleri arasındaki anlaşmazlıkların çözümü için mekanizmalar geliştirilmesi,
- Sermaye ve finansmandaki kırılma giderecek, işçi kooperatiflerine hibe ve kredi programları, kredi garanti fonları gibi destekleyici uygulamaların başlatılması,
- Denetim-danışmanlık sistemi aracılığıyla kooperatiflerin bağımlı "sözde kooperatifler" olmasının önüne geçilmesi
- İşçi/ortakların özel istihdam teşviklerinden faydalandırılması,
- Kurumlar ve gelir vergisi kanunlarında uluslararası uygulama standartlarına uygun muafiyet koşullarının düzenlenmesidir.

● Güvenceli Esnek Çalışma

a) HAK-İŞ, kısmi süreli çalışma uygulamalarının hukuki altyapısının güçlendirilerek mevcut sosyal güvenlik mevzuatları ile uyumlaştırılmasının önemine vurgu yapmaktadır.

b) Mevcut uygulamada esnek çalışma modellerinin sosyal güvence boyutunun yeterince sağlanamaması, işçi haklarının korunması amacıyla daha katı kuralların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

c) HAK-İŞ, kısmi süreli çalışma modellerinin mevcut işçilik haklarının korunarak, dezavantajlı grupların (kadın, genç, engelli ve yaşlı) istihdama girişlerinin sağlanabilmesi, işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması amacıyla kullanılması gerektiğine inanmaktadır.

d) HAK-İŞ, kadınlar için atipik iş ilişkilerinin istihdamın artırılması ile birlikte iş ve aile uyumunun sağlanması yönünde de önemli bir model olduğuna inanmaktadır. Bu kapsamda yapılacak olan hukuki düzenlemeler ile esnek çalışma modellerinin, iş ve aile hayatının uyumlulaştırılmasına katkı sağlayacağını düşünmektedir.

e) Bireylerin asgari yaşam standartlarını sağlayacak hak temelli bir "Düzenli Asgari Gelir Desteği" sisteminin kurulması, Anayasamızda var olan "sosyal devlet" ilkesinin bir gereği olarak görmekte, Düzenli Asgari Gelir Desteğinin, gelir dağılımı adaletsizliğinin giderilmesinde ve toplumsal refah düzeyinin artırılmasında yardımcı olacağı kanaatindedir.

f) Bu açıdan ailenin desteklenmesi amacıyla geliştirilecek esnek çalışma modellerinde yaşanacak gelir eksikliğinin giderilmesinde ülkemizde bulunmayan Düzenli Asgari Gelir Desteği Uygulamasının hayata geçirilmesinin önemli bir adım olacağını düşünmektedir.

g) HAK-İŞ, insana yakışır iş perspektifiyle düzenlenmiş, sosyal güvenlik bağlantısı kurulmuş "güvenceli esnek çalışma" modellerinin, tam zamanlı istihdama zorunlu bir alternatif olarak değil, işgücü piyasasına girişte zorluklar yaşayan kadınlar ve gençlerin, doğum nedeniyle işgücü piyasasından uzun süre uzak kalan kadınların dezavantajını gidermek, iş ve aile hayatının uyumlulaştırılması amacıyla sınırlı olmak üzere ve mevcut haklardan fedakârlık yapılmaksızın bir araç olarak kullanılabileceğini düşünmektedir.

h) Ülkemizde de belirli şartları sağlayan kadın çalışanlar için yarım çalışma ödeneğine başvuruları sonucunda desteğin sağlandığını görmektedir. Bu doğrultuda 25 yaş altı ve 50 yaş üstünün istihdama katılımının sağlanması için prim ödenmeyen günlere ilişkin desteğin İşsizlik Sigorta Fonundan karşılanmasını talep etmektedir.

i) HAK-İŞ, kadınların kariyerinin gelişimi, devamı ve sürekliliği için gerekli kolaylıkların sağlanmasının önemli olduğunu düşünmektedir. Kadınlar iş dışındaki tüm vaktlerini neredeyse ev içi sorumluluklara ayırmaktadır. Mesleki gelişimleri için yüksek lisans vb bir adım atmak istediklerinde aile ve yaşama ayrılan süre içerisinden fedakârlık etmektedir. Esnek çalışma modelleri bu duruma destek olabilecektir.

Bununla beraber kariyer gelişimi noktasında erkek ve kadın arasında bir eşitsizlik ortamı bulunmaktadır. Erkek ev içindeki sorumluluklarının daha az olması nedeniyle kariyer yapma ve kişisel gelişime daha fazla zaman ayırabilmektedir.

j) HAK-İŞ, kadınların kariyer gelişimlerinin desteklenmesi için düzenlemeler yapılması gerekliliğinin altını çizmektedir. Kadınların meslek edinmeleri ve diğer eğitimlerine destek olunmalıdır.

k) Sosyal güvencesi sağlanmış, sürdürülebilir esnek çalışma modellerinin kurulması için sendikal örgütlenme hakkı bağlantılı teşvik sağlanmasının, çalışanlar ve işverenler açısından son derece yararlı olacağı kanaatindeyiz.

● Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi

► Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı

Türkiye’de birçok farklı sektör ve meslek grubunda cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği gözlenmekte olup ILO-TÜİK (Uluslararası Çalışma Örgütü-Türkiye İstatistik Enstitüsü) (2020) tarafından yayınlanan rapora göre 2018 yılında Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret açığı %15,6 olarak tespit edilmiştir.

Ülkemizde kadınların istihdama katılım düzeyi, erkeklerin istihdama katılım düzeyinin yarısından bile azdır, TÜİK 2022 Aralık ayı verilerine göre Türkiye’de toplam istihdam edilenlerin sayısı 31 milyon 573 bin kişidir (yüzde 48,5). Bu oran erkeklerde %66 iken kadınlarda %31,3 olarak gerçekleşmiştir.

Cinsiyete dayalı ücret açığının giderilebilmesi için sendikal örgütlülüğün önemi inenmektedir. Sendikali işyerlerinde cinsiyete dayalı ücret açığı minimize durumdadır. Sendikalar aracılığı ile cinsiyete dayalı ücret açığının denetlenebilmesi ve ücretlerin şeffaflaşması mümkündür. Bu kapsamda örgütlenmenin önündeki engeller giderilmelidir.

Eşit değerlerde işe eşit ücret konusunda Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri vasıtası ile denetimlerin sıklaştırılması cinsiyete dayalı ücret açığının giderilmesinde etkili olacaktır.

► İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)

Mobbing işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.

2011 ile 2016 yılları arasında bilgilendirilmek, psikolojik destek istemek ve mobbing durumları için 38 bin 262 kişi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 170 numaralı hattını aramıştır. Mobbing Destek Hattını arayanların 21 bin 922’si erkek, 16 bin 340’i ise kadın çalışandır. (kolayik.com)

HAK-İŞ, işverene, amirine ve eşine yaşadığı sorunları anlatamayan kadın üyelerimizin sorunlarına çözüm bulma noktasında, kadın temsilcilerin önem arz ettiğini görmektedir. Kadınlara yönelik işyerindeki psikolojik tacizin önlenmesi, tespit edilmesi ve çözülmesi amacıyla kadın temsilcilerin sayısını arttırmakta ve eğitimlerle güçlendirmektedir.

İşyerleri, kendi işletme yapısına uygun olarak, psikolojik taciz olaylarının incelenmesi için yöntemler geliştirmeli, işyerinde psikolojik tacize teşebbüs eden kişiler için disiplin cezaları ve rehabilitasyon önlemleri almalıdır.

HAK-İŞ, işyerinde mobbing hakkında yasal mevzuat düzenlemeleri yapılmasını, gerekli denetim mekanizmalarının kurulmasını talep etmektedir. Psikososyal unsurların İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamına alınmasını talep etmektedir.

► HAK-İŞ, Şiddetin Sektörel Olarak İncelenmesini Talep Etmektedir

İşyerlerinin sektörel farklılıkları, nitelik ve nicelik itibarıyla farklı özelliklere sahip olması ve farklı üretim yöntemleri kullanarak faaliyetlerini sürdürüyor olmaları nedeniyle psikolojik tacizle mücadele yöntemleri farklılık gösterir.

İşyerleri, işyerinde psikolojik tacizin unsurlarının ortaya çıkması halinde, konu hakkında bilgi sahibi olmalı ve kurumsal yapılarını bu tür uygulamalara karşı koruma altına almalıdır. Bu konu hakkında ilgili Bakanlıkların gerekli denetim ve bilgilendirme faaliyetlerini arttırması gerekmektedir. HAK-İŞ olarak, şiddetin sektörel olarak incelenmesini talep ediyoruz.

5. HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ FAALİYETLERİ

HAK-İŞ Kadın Komitesi başta periyodik toplantılar planlayarak komite üyelerine özel bilgilendirici, öğretici ve farkındalık yaratan eğitimler düzenlemektedir. Önemli gün ve tarihlerde, sosyal duyarlılığı gözeten, üyelik bilincini ve kurumsal aidiyeti güçlendirici buluşmalar, etkinlikler, anma ve kutlama programları organize etmektedir.

HAK-İŞ, her yıl üye sendikaları ve il başkanlıkları ile 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü ve 5 Aralık Kadın Hakları günü gibi özel günlerde etkinlikler ve projeler yaparak kadın odaklı çalışmalarını ulusal ve uluslararası arenalarda gerçekleştirilmektedir.

5.1. HAK-İŞ Kadın Komitesi Toplantıları

HAK-İŞ Kadın Komitesi, üye sendikalarının kadın komite başkanları ve yardımcıları katılımı ile her ay düzenli şekilde, komite istişare toplantısı yapmaktadır. Bu toplantılarda, komite başkan ve yardımcılarında eğitimler (fotoğraf çekim teknikleri, KVKK, toplu iş sözleşmesi müzakere teknikleri, sunum teknikleri vb.) verilmektedir. HAK-İŞ Kadın Komitesi, başkanlar kurulu 21 üyeden, genişletilmiş başkanlar

kurulu 54 üyeden oluşmaktadır. İstişare nitelikte olan bu toplantılarda HAK-İŞ ve üye sendikaların kadın çalışmaları konusunda fikir alışverişi yapılmaktadır. Her yıl bir sonraki yıla ilişkin sendikaların ve sendika şubelerinin kadın komitesi faaliyet planı hazırlanmakta ve sendika yönetim kurullarının olurlarına sunulmaktadır. Onaylanan faaliyet planı uygulanmakta, yine yılsonunda faaliyet planının uygulanması değerlendirilmektedir.

5.2. 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü Etkinlikleri

25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü'nde Konfederasyon genel merkezi ve 81 il başkanlığında her yıl basın açıklaması yaparak, kadına yönelik şiddete kadın erkek birlikte 'dur!' demektedir. Ayrıca, 2021 yılında, 25 Kasım 'Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü'nde ilk kez HAK-İŞ Kadın Komitesi Genişletilmiş Başkanlar Kurulu toplantısı yapılmış, Genişletilmiş Başkanlar Kurulunda Milletvekilleri, Kadın Komite Başkan ve Yardımcılarının katılımıyla 'Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele' özel gündemiyle bir çalıştay gerçekleştirilmiştir.

5.3. HAK-İŞ Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Çalışması

HAK-İŞ, Kadın Komitesinin öncülüğünde 21 Haziran 2019 tarihinde ILO'nun 100. yılında kabul edilen C190 sayılı 'Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına ilişkin sözleşmesinin toplu iş sözleşmelerine uyarlanması konusunda çalışma yapılarak 7 Aralık 2021 tarihinde kamuoyu ile paylaşılmıştır. Çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesi konusunda sendikalarla birlikte topyekûn bir seferberlik başlatılmış, toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile iş barışının ve toplumsal barışın sağlanması hedeflenmiştir. HAK-İŞ, üyelerine vereceği farkındalık eğitimleri ile aile ve sosyal hayattaki şiddeti önlemeyi amaçlamaktadır.

5.4. HAK-İŞ Uluslararası Kadın Emeği Buluşmaları

HAK-İŞ, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü uluslararası boyuta taşıyarak HAK-İŞ Uluslararası Kadın Emeği Buluşmaları haline getirmiştir. HAK-İŞ Konfederasyonu, gelenekselleşen HAK-İŞ Uluslararası Kadın Emeği Buluşmalarını her yıl kamu ve STK'ler, uluslararası sendikacılar ve teşkilatının yoğun katılımı ile gerçekleştirmektedir. Farklı temalar ve eğitim programları ile desteklenen kadın emeği buluşmaları teşkilat dışında kamuoyunda da yoğun ilgi görmüştür.

HAK-İŞ Uluslararası Kadın Emeği Buluşmalarının kronolojisi şu şekilde sıralayabiliriz.

2012- HAK-İŞ Konfederasyonu, ilk büyük çaplı 8 Mart etkinliğini Kadın Komitesi Başkanı Jülide SARIEROĞLU liderliği/öncülüğünde 2012 yılında yapmış ve sonraki yıllarda yapılacak etkinliklere ön ayak olmuştur. 81 ilden gelen kadın üyelerin ka-

tılımla “81 renk tek ses oluyor” sloganıyla Ankara’da gerçekleşen etkinliğin devamında bir panel yapılmıştır. HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut ARSLAN, HAK-İŞ yönetim kurulu üyeleri, HAK-İŞ’e bağlı sendikaların başkan ve yöneticileri ile ve bakanlık ile sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri katılım sağlamıştır.

2013- Uluslararası Kadın Emeği Buluşmalarının ikincisi “Çalışma Hayatında ve Sendikalarda Kadın Sorunlarına Çözüm Modeli Oluşturma” ana temasıyla Ankara’da gerçekleşmiştir. 7-8 Mart 2013 tarihlerinde yapılan etkinliğe Başbakan Recep Tayyip ERDOĞAN, dönemin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma ŞAHİN ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk ÇELİK katılmışlardır. Aynı zamanda Kadın Emeği Buluşmasında HAK-İŞ ve üye sendikalarının kadın komitesi üyeleri, ülkemizin 81 ilinden HAK-İŞ’e üye sendikaların kadın temsilcileri ile Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC) Avrupa Bölgesel Konseyi (PERC) gibi uluslararası işçi sendikaları konfederasyonlarından ve çok sayıda ülkenin ulusal işçi sendikaları konfederasyonlarından kadın sendikacılar bir araya gelmiştir.

2014- HAK-İŞ 3. Kadın Emeği Buluşması, “Sendikalı Kadın, Güçlü Kadın” ve “**Hep Birlikte, Sendikal Örgütlenmeye**” sloganlarıyla Ankara’da gerçekleştirilmiştir. TBMM İdare Amiri, Çorum Milletvekili ve HAK-İŞ Onursal Genel Başkanı Salim USLU ile Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu, Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Bölüm Başkan Yardımcısı Virve VİMPARİ de toplantıya katılım sağlayıp konuşma yapmışlardır. Çalışma hayatında kadın ve sosyal güvenlik hakları ile sendikal harekette kadın katılımını artırma projesi sunumları yapılmıştır. Ayrıca, 81 ilden gelen kadın temsilcilerle ‘HAK-İŞ Kadın Stratejisi’ geliştirme çalıştay yapılmıştır.

2015- HAK-İŞ 4. Kadın Emeği Buluşması”, “Sendikalı Kadın İle Daha Güçlü Geleceğe” sloganıyla Ankara’da gerçekleştirilmiştir. 81 ilden üyelerin katılımıyla yapılan toplantıya siyasetten ve sivil toplum kuruluşlarından önemli isimler de katılmıştır. Aynı zamanda o yıl HAK-İŞ Kadın Komitesi tarafından kadına yönelik şiddetin sembolü haline gelen Özgecan ASLAN adına HAK-İŞ tarafından bir hatıra ormanı oluşturulmuştur.

2016- HAK-İŞ Uluslararası 5. Kadın Emeği Buluşması “Kadınların Sendikal Hayata Katkı ve Katılımı İçin Eğitim” sloganıyla 7 Mart 2016 tarihinde Ankara’da gerçekleştirilmiştir. Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN ve Eşi Sayın Emine ERDOĞAN Hanımefendi başta olmak üzere bakanlar kurulundan da birçok isim katılmıştır. Aynı zamanda Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ile Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) temsilcileri başta olmak üzere dünyanın değişik coğrafyalarında yer alan 33 ülkeden çok sayıda sendika temsilcisi kadın katılmıştır.

2017- HAK-İŞ Uluslararası 6. Kadın Emeği Buluşması “Daha Çok Sendikalı Kadın Daha Güçlü Türkiye” temasıyla 7 bini aşkın üyeye Ankara’da Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN ve kıymetli eşi Sayın Emine ERDOĞAN hanımefendi başta olmak üzere bakanlar, milletvekilleri, bürokratlar ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin katılımıyla yapılmıştır.

2018- HAK-İŞ 7. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması, Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN ve kıymetli eşi Emine ERDOĞAN hanımefendinin katılımı ile 21 bin üyemizin birlik ve beraberlik içerisinde “Fıtratta Farklılık, Haklarda Eşitlik” temasına uygun olarak katıldığı bir şölen havasında yapıldı.

2019- HAK-İŞ 8. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması, “Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik” temasıyla 6 Mart 2019 tarihinde Ankara’da iki bin ve 6 Mart 2019 tarihinde İstanbul’da beş bin üyenin katılımıyla büyük bir coşku içerisinde gerçekleştirilmiştir.

Ankara’daki programda “Şehirleşme ve Kadın”, “Yeni Medya, Teknoloji ve Kadın”, “Eğitimin Kadınların Kariyer ve Katılımı Üzerindeki Etkisi”, “Sendikal Eğitimin Çalışan Kadınların Gelişimine Etkisi: HAK-İŞ’li Kadınlar”, “İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması” konuları uzman hocalar eşliğinde bir panel yapılmıştır.

2020- HAK-İŞ 9. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması, 6 Mart 2020 tarihinde “Duygusal Zekâdan Sosyal Zekâyâ: Sendikacı Kadın Liderler” temasıyla Ankara’da HAK-İŞ’li sendikacı kadın liderlerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

2021- HAK-İŞ 10. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması “HAK-İŞ’li Emekçi Kadınların Sendikal Hareketteki Yeri” temasıyla gerçekleştirilmiştir. Toplantı, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk, milletvekilleri, bürokratlar ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin katılımıyla yapılmıştır.

2022- HAK-İŞ 11. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması “Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık” temasıyla Ankara’da gerçekleştirilmiştir. Toplantı, Cumhurbaşkanı Yardımcısı Fuat OKTAY, milletvekilleri, bürokratlar ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin katılımıyla yapılmıştır.

Toplantıda, 30’ar kişilik 8 ayrı grupta Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık” çalıştay gerçekleştirilmiştir.

2023- HAK-İŞ 12. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması, HAK-İŞ Yönetim Kurulu tarafından iptal edilmiş, onun yerine 6 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen deprem nedeniyle zarar gören kadın üyelerimiz için kadınlar için iç çamaşırı ve hijyen malzemelerinden oluşan paket hazırlanmıştır. HAK-İŞ Kadın Komitesinden oluşan ekipler; Kahramanmaraş, Adıyaman, Malatya, Elazığ, Osmaniye, Hatay (İskenderun ve Antakya), Gaziantep (Merkez, Nurdağı ve İslahiye), Kilis, Şanlıurfa ve Diyarbakır’a yardım malzemelerini iletmış, üyelere ile ailelerine geçmiş olsun ve baş sağlığı ziyaretlerinde bulunmuşlardır. Ayrıca, deprem bölgesinde faaliyetine devam eden işyerlerindeki kadın emekçiler ziyaret edilerek, özellikle afet bölgesinde emek mücadelesine devam eden kadın emekçilerin ‘dünya emekçi kadınlar günü’ kutlanmıştır.

5.5.Uluslararası Temsiliyet

HAK-İŞ Konfederasyonu ETUC, ITUC, ITUC-AP ve PERC gibi uluslararası sendikal birliklerin üyesidir. Bu kapsamda HAK-İŞ' in;

- ITUC Kadın Komitesi asıl ve yedek üyeliği,
- PERC Kadın Komitesi Başkan Yardımcılığı,
- ITUC AP Kadın Komitesi Üyeliği,
- ITUC İcra Komitesi Üyeliği,
- ITUC AP Başkan Yardımcılığı ve İcra Komitesi Üyeliği,
- ETUC İcra Komitesi Yedek Üyeliği,
- ETUC Kadın Komitesi Üyeliği,
- ETUC Gençlik Komitesi Başkan Yardımcılığında kadın temsilcileri görev almaktadır.

HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanı ve uluslararası kadın temsilcileri Türkiye'deki ve HAK-İŞ' teki iyi uygulama örneklerini uluslararası çalışma hayatına taşımaktadır. Karşılıklı bilgi ve tecrübe paylaşımının yanı sıra ortak kararlar alınmakta ve uygulanmaktadır. Örneğin; 2015 yılında ITUC Genel Kurulu'nda %50 kadın delege olma zorunluluğu getirilmiştir. 2019 yılındaki ITUC Genel Kurulu' da yüzde elli kadın temsiliyeti olmayan konfederasyonlara oy hakkı verilmemiştir. Nitekim 2022 yılında yapılan genel kurulda delegenin yüzden elliden fazlası kadınlardan oluşmuştur.

5.6. HAK-İŞ “Çalışma Yaşamında ve Sendikal Hayatta Kadın” Konulu İl Eğitimleri

HAK-İŞ Kadın Komitesi, kadın çalışanların sendikal harekete katılımlarının artmasına, adil ve yenilikçi bir çalışma hayatı için üyelerimizi bilinçlendirmeye, iş ve aile yaşamı arasındaki uyum hakkında farkındalık oluşturmaya önem vermektedir.

Bu kapsamda üye sendikaların ev sahipliğinde “Çalışma Yaşamında ve Sendikal Hayatta Kadın” konulu il eğitimleri düzenlenmektedir. Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik ilkesi ile başlatılan bu eğitimlere kadın üyelerin yanı sıra erkek üyeler de katılmakta çalışma hayatı ve sendikal hayatta kadın konusundaki eğitimlere katılmaktadırlar. Kasım 2019 ile Eylül 2022 tarihleri arasında (yaklaşık üç yıl) 2.500 kadın ve erkek üyeye “Çalışma Yaşamında ve Sendikal Hayatta Kadın” konulu eğitim verilmiştir.

5.7. HAK-İŞ Konfederasyonunun Kadın Odaklı Projeleri

HAK-İŞ Konfederasyonu projeli çalışma kültürünü benimsemiş, her alanda ürettiği projeleri kadın konusunda da yaparak kadın çalışmalarını projelendirmiştir.

Yaptığı bu çalışmalara üyeler, işverenler, kamu kurumları, ulusal ve uluslararası kurumlar, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler gibi paydaşları dâhil ederek katılım ve etki alanını genişleterek gerçekleştirmektedir.

S. No	Proje Adı	Uygulama Dönemi	Koordinatör	Proje Ortakları	Proje Fon Kaynağı	Yayınlar
1	Sendikal Harekette Kadın Sesi: Çalışan Kadınların Sorunlarına Model Oluşturma Projesi	7-8 Mart 2013	HAK-İŞ Konfederasyonu	Yok		
2	Sendikal Harekete Kadın Katılımını Artırma Projesi	8 Mart 2014 8 Mart 2015	HAK-İŞ Konfederasyonu	Yok	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı- Çalışma Genel Müdürlüğü İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Para Fonu	
3	Sosyal Diyalog Yoluyla Kadın Dostu İş Yerlerini Belgelendirme Projesi	1 Ocak-31 Aralık 2016	HAK-İŞ Konfederasyonu	ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı- Çalışma Genel Müdürlüğü- İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Para Fonu	Anket Sonuçları Değerlendirme Raporu
4	Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri Projesi	1 Ocak-31 Aralık 2017	HAK-İŞ Konfederasyonu	Yok	ÇSGB / ÇGM İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Para Fonu	1) Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri Kitabı 2) Toplumsal Cinsiyet: Fıtrat Farklılığından Eşit Haklara Eğitim Modülü Kitabı
5	Yenilikçi Yöntemlerle Kadın Çalışanların Eğitim Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi	1 Temmuz- 31 Aralık 2018	HAK-İŞ Konfederasyonu	Yok	AÇSHB / ÇGM İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Para Fonu	Anket Sonuçları Değerlendirme Raporu

6	Bilgi ve Deneyim Paylaşımı Yoluyla Sudanlı ve Türkiyeli Kadın Sendikacılar Arasında Yeni Köprüler Kurulması Projesi	19-25 Nisan 2019	HAK-İŞ Konfederasyonu	Sudan İşçi Sendikaları Federasyonu (SWTUF)	T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı- Türk İş Birliği ve Koordinasyon Ajansı (TİKA)	Toplantı Raporu
7	Yeterlilik Odaklı Sendikalı Kadın Takım Kaptanları Yetiştirilmesi Projesi	1 Nisan-31 Aralık 2020	HAK-İŞ Konfederasyonu	Yok	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı- Çalışma Genel Müdürlüğü - İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Para Fonu	1) Yeterlilik Odaklı Sendikalı Kadın Takım Kaptanları Kitabı 2) Yeterlilik Odaklı Sendikalı Kadın Takım Kaptanları Rehberi
8	Genç Kadın Emekçilerin Yaygın Öğrenme Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi	1 Şubat 2020-31 Aralık 2021	HAK-İŞ Konfederasyonu	Arnavutluk Emek Araştırma Merkezi (CLR), Bulgaristan Ulaştırma Çalışanları Sendikaları Federasyonu, Adalet, Eşitlik ve Barış Konseyi (COJEP International / Fransa) ve Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	Avrupa Birliği- Erasmus+ Programı Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Türkiye Ulusal Ajansı)	1) Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Yetkinlik ve Hakimiyetin Kazandırılması Rehberi (Türkçe ve İngilizce) 2) Sendikal Kültüre Hakimiyet Rehberi (Türkçe ve İngilizce)

5.8. HAK-İŞ'in Farklı Kurumlarla Ortak Çalışmaları

HAK-İŞ Kadın Komitesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile ortak çalışmalar yürütmekte karşılıklı görüş alışverişi ve ikili çalışmalarla iş birliğini sürdürmektedir. HAK-İŞ Kadın Komitesi, ILO'nun İnsana Yakışır İş Projesi'nde danışma komitesi üyesi olarak görev almaktadır. ILO'nun ev işçilerine yönelik yapmış olduğu çalışmalara katkı ve katılım sağlamaktadır.

HAK-İŞ Kadın Komitesi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) öncülüğünde oluşturulan Ortak Paylaşım Forumu Kadın Komitesi'nin üyesidir. HAK-İŞ, bu komitede TİSK, TÜRK-İŞ ve Çalışma Genel Müdürlüğü ile ortak çalışmalar yürütmektedir.

HAK-İŞ Kadın Komitesi, Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen İnsana Yakışır İş Projesi" kapsamındaki toplantılara ve etki analizi çalıştaylarına katılım sağlamaktadır.

HAK-İŞ, Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun;

- Kadına Yönelik Şiddetin tüm yönleriyle araştırılması toplantısına,

- “Kadın İstihdamının Artırılması, Kadın Girişimciliğinin, Kooperatifçiliğinin Güçlendirilmesi ve Desteklenmesi Kapsamında Mevcut Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi” toplantısına,

- “Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Konulu” alt komisyonunun toplantısına ve diğer toplantılarına katılım sağlayarak kadın çalışanlarına ilişkin talep ve önerilerini dile getirmiştir.

HAK-İŞ, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından düzenlenen 10’uncu ve 11’inci Kalkınma Planı Toplantıları Kadının Kalkınmadaki Rolü Özel İhtisas Komisyonu toplantılarına katılarak kadınların istihdama katılımlarını ve istihdamdaki kalıcılıklarına ilişkin öneri ve raporlarını sunmuştur.

► Diyarbakır Anneleri

HAK-İŞ Kadın Komitesi, çocuklarının PKK’lı teröristlerce dağa kaçırılmasından HDP’yi sorumlu tutarak, Hacı AKAR’ın 3 Eylül 2019’da Diyarbakır HDP İl Başkanlığı binası önünde başlattığı oturma eylemine ilk günden bu yana desteğini sürdürmektedir. Evlat Nöbeti tutan Diyarbakır Annelerinin haklı mücadelesinde HAK-İŞ destek vermiştir.

HAK-İŞ Genel Başkanı, HAK-İŞ Yönetim Kurulu, Genel Sekreteri, Sendikaların Genel Başkan ve Yardımcıları, HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanı, Komite Başkan Yardımcıları ve İl Başkanlarından oluşan gruplarla eylemin başladığı tarihten itibaren farklı zamanlarda Diyarbakır Annelerine ziyaret gerçekleştirmişlerdir.

Sadece Diyarbakır ziyareti ile kalmamış Türkiye geneli annelerin sesini duyurmak için diğer STK’larla birlikte basın açıklaması yapmıştır. Annelerin mücadelesini uluslararası platformlarda da dile getirerek dünyanın dikkatini bu mücadeleye çekmek istemiştir.

6. KOMİTENİN BİLİMSEL ÇALIŞMALARI ve BİLİMSEL ARAŞTIRMALARI

► Komitenin Bilimsel Araştırmaları ve Yayınları

HAK-İŞ ve üye sendikaları çalışma hayatında kadınların sorunları ve çözüm önerilerine ilişkin yayınlar, araştırma raporları ve faaliyetler yürütmektedir.

HAK-İŞ’ in kadın çalışanlar için yapmış olduğu bilimsel araştırmalar, yayınlar, raporlar şunlardır:

1. Kadın Çalışmaları El Kitabı/ Kadın Çalışanlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler-2011

2. Kadın Çalışanlar İçin İSG Rehberi-2016
3. Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri Kitabı-2017
4. Toplumsal Cinsiyet: Fıtrat Farklılığından Eşit Haklara Eğitim Modülü Kitabı-2017
5. Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri-2017
6. Yeterlilik Odaklı Sendikalı Kadın Takım Kaptanları Kitabı-2018
7. Endüstriyel İlişkiler Sisteminde Yetkinlik ve Hâkimiyetin Kazandırılması Rehberi (Türkçe ve İngilizce)-2021
8. Sendikal Kültüre Hâkimiyet Rehberi (Türkçe ve İngilizce)-2021

► **HAK-İŞ' in kadın çalışanlar için yapmış olduğu raporlar şunlardır:**

1. Kadın Strateji Belgesi
2. Anket Sonuçları Değerlendirme Raporları
3. Kadın İstihdamının Artırılması, Kooperatifçiliğinin Güçlendirilmesi ve Desteklenmesi Kapsamında Mevcut Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Raporu
4. Çalışma Hayatında Kadınların Yasal Hakları ve Kısıtları Raporu
5. Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Raporu
6. Ev İşçilerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri Raporu
7. Bakım Ekonomisi Raporu
8. İklim Değişikliğinin Kadınlar ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri Raporu
9. Vergi ve SGK Boyutuyla: Kadın ve Aile Raporu

7. HAK-İŞ KONFEDERASYONU'NUN İŞ BİRLİKLERİ ve PROTOKOLLERİ

Konfederasyonumuzun, çalışma hayatında sosyal diyalogu güçlendirmek adına yapmiş olduğu iş birliği ve protokoller büyük öneme sahiptir. Bu kapsamda kadın, aile ve iş yaşamı konularında da gerek Komitemiz bazında gerek Konfederasyon bazında güçlü iş birliği ve protokol anlaşmaları vardır.

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi ile HAK-İŞ Kadın Komitesi arasında iş birliği anlaşması bulunmaktadır. Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, 2017 yılından itibaren bu iş birliği çerçevesinde projeler ve faaliyetler yürütülmektedir. Bu çerçevede, "Ulusal Gençlik Farkında Proje Yarışması" yapılmaktadır. 2023 yılında 6'incisi düzenlenen yarışma ile üniversitelerde eğitim gören gençlerin kadın konusuna, çalışma hayatının bugününe ve geleceğine ilişkin farkındalıklarını, görüş ve önerilerini yansıtmaları Konfederasyon çalışmalarına katkı sağlaması hedeflenmiştir.

GENÇLİK FARKINDA PROJE YARIŞMASI

S. No	Proje Adı	Uygulama Dönemi	Koordinatör	Proje Ortakları	Proje Fon Kaynağı	Yayınlar
1	1. GENÇLİK FARKINDA PROJE YARIŞMASI "Kadın ve Örgütlenme"	2018	HAK-İŞ Konfederasyonu	Gazi Üniversitesi	HAK-İŞ Konfederasyonu	Proje Değerlendirme Sonuçları Raporu
2	2. GENÇLİK FARKINDA PROJE YARIŞMASI "Kadın ve Örgütlenme"	2019	HAK-İŞ Konfederasyonu	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	HAK-İŞ Konfederasyonu	Proje Değerlendirme Sonuçları Raporu
3	3. GENÇLİK FARKINDA PROJE YARIŞMASI "Kadın ve Sendikacılık"	2020	HAK-İŞ Konfederasyonu	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	HAK-İŞ Konfederasyonu	Proje Değerlendirme Sonuçları Raporu
4	4. GENÇLİK FARKINDA PROJE YARIŞMASI "Kadın Emeği ve Dijitalleşme"	2021	HAK-İŞ Konfederasyonu	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	HAK-İŞ Konfederasyonu	Proje Değerlendirme Sonuçları Raporu
5	5. GENÇLİK FARKINDA PROJE YARIŞMASI "Kadın Emeği ve Çalışma Barışı"	2022	HAK-İŞ Konfederasyonu	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	HAK-İŞ Konfederasyonu	Proje Değerlendirme Sonuçları Raporu
6	6. GENÇLİK FARKINDA PROJE YARIŞMASI "Kadın Emeği ve Yeni Arayışlar"	2023	HAK-İŞ Konfederasyonu	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	HAK-İŞ Konfederasyonu	Proje Değerlendirme Sonuçları Raporu

HAK-İŞ Konfederasyonumuz ile Sudan İşçi Sendikaları ile iş birliği anlaşması bulunmaktadır. Bu kapsamda, karşılıklı olarak eğitimler verilmekte ve iş birliği çerçevesinde çalışmalar yürütülmektedir.

8. HAK-İŞ'E BAĞLI SENDİKALARIN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ ARACILIĞI İLE KADIN ve AİLE ODAKLI KAZANIMLARI

HAK-İŞ'e üye sendikaların yapmış olduğu toplu iş sözleşmelerinde kadın ve aileye dair hükümlerin yer alması hususunda Kadın Komitesi çalışma yürütmektedir. Mümkün olduğu çerçevede toplu iş sözleşmesi taslaklarının hazırlanması ve müzakere süreçlerinde kadın temsiliyetinin olmasına önem verilmiştir. Bu kapsamda alınmış olan örnek toplu iş sözleşmesi maddelerini şu şekilde sıralayabiliriz.

► İzinler:

- Sendika Kadın Komitesi'nde görev alanlara işveren tarafından kadın komitesi faaliyetlerini yürütmesi için belirtilen süre kadar ücretli izin verilir.
- 8 Mart Dünya Kadın Emekçileri Günü etkinliklere katılmak üzere en az 5 işgünü önceden o gün için, işyerinde işi aksatmayacak şekilde işveren ve sendikanın ortaklaşa belirleyeceği sayıda işçiler bu günlerde sendikal izinli sayılırlar. Bu sayı her halükârda işyerinde çalışan işçi sayısının %15'ini geçemez. Böyle bir durumda işverenin onayı talep edilir. Sendikal izinli geçirilen süreler iş süresinden sayılır. Sendikal izin kullananlardan herhangi bir ücret kesintisi yapılamaz. Sendikal izin kullananlar ücret ve sosyal yardımlarını işyerinde çalışmış gibi aynen alırlar. Sendikal izin yıllık ücretli izinden mahsup edilmez.
- İşçinin öz veya üvey çocuklarının evlenme törenlerinde 5 (beş) işgünü ücretli izin verilir.
- Ana, baba, eş ile öz veya bakımları kendine ait olan üvey çocuklarının vefatı halinde 10 (on) işgünü; kardeşi, kayınpederi ve kayınvalidesinin vefatı halinde 5 (beş) işgünü ücretli izin verilir.
- Çalışanın ölü doğum yapması halinde analık raporunun bitimine ek olarak 15 işgünü ücretli izin verilir.
- Doğumla ilgili olarak kadın işçiye verilecek izinlerde ilgili kanun ve mevzuat hükümleri uygulanır.
- Analık izni sonrası yapılacak kısmi çalışmalarda, talep edilmesi halinde yasal süreye bir yıl ilave edilir.
- İş yerinde çalışan kadın işçiler, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde 1 gün idari izinli sayılacaktır.
- 18 yaşını doldurmamış çocuklar için refakatçi kalınmasının refakatçi izni kullanılır.
- 10-16 Mayıs Engelliler Haftasının ilk günü ve 3 Aralık Dünya Engelliler Günü'nde tüm engelli çalışanlar ile olumsuz hava koşulları nedeniyle valiliklerce okulların tatil edilmesi halinde, ayrıca bir talimat ve talebe gerek kalmadan, tüm engelli çalışanlar ile hamile çalışanlar ücretli izinli sayılır.

- Ayrıca, kadın çalışanın 0-6 ay arası bebek evlat edinmesi ve belgelemesi kaydıyla, talebine istinaden evlat edinme tarihi itibarıyla 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.
- Doğum yapan kadın işçiye 4857 Sayılı İş Kanunu'nda belirtilen doğum sonrası 8 haftalık analık iznine ek olarak 2 hafta daha ücretli izin verilir.
- Çalışana, bakmaya mecbur olduğu veya refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde, bu hallerin doktor raporu ile belgelendirilmesi kaydıyla, isteği üzerine 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Tedavisi uzun süren hastalıklar için ise bu izin 6 ay daha uzatılabilir.
- Doğum yapan kadın işçinin yazılı başvurusu üzerine, kendisine bir yıla kadar ücretsiz doğum izni verilir.
- Dünya Engelliler Günü (3 Aralık) ve Engelliler Haftası'nın (10-16 Mayıs) ilk gününde engelli işçiler ve ailesinde bakmakla yükümlü olduğu kişilere ait engelli raporu bulunan işçiler ayrıca bir izne gerek kalmaksızın bu günlerde ücretli izinli sayılır.
- Çocuğu ilköğretimde öğrenci olan kadın işçiler ve çocuğun velayeti kendisine bırakılan erkek işçiler, resmi kar tatillerinde veya Covid-19 nedeniyle çocuğu karantinada olduğu sürelerde uzaktan çalıştırılır.
- Kadın işçilere 24 (yirmi dört) aydan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 3 (üç) saat süt izni verilir. Bu izin işçinin talebi halinde haftalık olarak bir güne toplanarak kullanılabilir.
- Yirmi dört aydan küçük çocuğu olan ve işi uzaktan çalışmaya uygun olan kadın işçiler bu süre içerisinde uzaktan çalıştırılırlar. İşveren gerekli gördüğü durumlarda işyerine çağırabilir.
- Kamu genelinde engelli çalışanlar için uygulanan idari izinler herhangi bir ön izine gerek kalmaksızın işçiler için de aynen uygulanır.
- İşçinin kendisinin veya birlikte yaşadığı, hayatını başkasının yardım veya bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede engelli olduğu sağlık kurulu raporu ile tespit edilen, engelli raporuna istinaden bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinin engellilik durumunun tedavisi, bakımı veya eğitimi sebebiyle yer değişikliğini talep eden işçinin bu talebine uygun hizmet biriminde görevlendirilmesi esastır. Engellilik durumu devam ettiği sürece işçinin isteği dışında yer değişikliği yapılamaz.
- İşçinin; bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi, tedavisi uzun süren bir hastalığının ortaya çıkması veya engelli halinin ortaya çıkması, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla ("bir kişinin sürekli bakımına muhtaçtır, engelli veya hayati öneme haizdir" ibareleri olan) aylık ve özlük hakları korunarak, 3 (üç) aya kadar ücretsiz izin verilebilecek ve gerektiğinde bu süre 1 (bir) katına kadar uzatılabilecektir.
- İşçinin; ana, baba, eş, öz veya üvey çocuğu ile yasal olarak bakmakla yükümlü olduğu kişilerin engelliliği veya refakatini gerektiren ağır hastalığı halinde, işçinin

sağlık kuruluşlarındaki veya evdeki refakatçi olarak geçirdiği sürenin her bir rapor durumuna göre refakatçi olduğunu belgelemek kaydıyla 1 (bir) yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde en fazla 45 (kırk beş) güne kadar olan süreler ücretli izinli sayılır.

- İşçinin bakmakla yükümlü olduğu ağır engelli ana, baba, eş, öz veya üvey çocuk bulunan personele yıllık 20 güne kadar ücretli izin personelin talep ettiği tarihte kullanılır.
- Kadın işçiye doğumdan sonra bütün yasal haklarını (analık, yarım çalışma) kullanımını müteakip işveren tarafından altı ay yarım çalışma hakkı verilir ve bu sürede ücreti ve primi tam olarak ödenir.
- Evlenen işçilere yazılı isteği üzerine nikâh merasiminde 2 işgünü, düğün törenlerinde 7 işgünü,
- İşçinin öz/üvey çocuklarının, öz/üvey anne-babalarının nikâh törenlerinde 3 işgünü ücretli izin verilir.
- İşçinin öz/üvey kardeşlerinin nikâh törenlerinde 1 işgünü ücretli izin verilir.
- Eşi doğum yapan işçiye 6 işgünü, çalışanın ölü doğum yapması halinde raporun bitimine ek olarak 15 iş günü ücretli izin verilir.
- Süt izni doğum yapmış bebek sahibi olan kadına tam zamanlı olarak işe başladığı tarihten itibaren günde 3 saat şeklinde kullanılır. Bu izin hakkının kullanımı doğumdan sonraki ilk 24 ay ile sınırlıdır.
- Ana, baba, eş, çocuk ve kardeşinin refakatini gerektiren bakım ve ağır hastalığı olması halinde, ilgili kurumlardan belgelendirilmesi kaydıyla işçilere refakatçi olarak duruma göre yeterince ücretli izin verilir.
- İşçinin ve eşinin; ana, baba, eş, kardeş ile öz veya bakımları kendine ait olan üvey çocuklarının ölümü olayı il sınırı içerisinde ise 6 işgünü, il dışında ise 8 işgünü ücretli izin verilir.
- İşçinin ve eşinin dede, babaanne, anneanne, amca, dayı, hala, teyze, enişte (kız kardeşin, teyzenin, halanın eşi), yenge (erkek kardeşin, amcanın, dayının eşi), gelin (evlat eşi), damat (evlat eşi) bacanak, kayın (anne, baba, birader), baldız, elti, üvey anne, üvey babasının ölümü halinde 2 işgünü, ancak ölümler şehir dışında olmuş ise veya cenaze şehir dışına gidecekse 4 işgünü ücretli izin verilir.
- İşçinin bakmakla yükümlü olduğu engelli (engel oranı %50 ve üzeri) veya süregelen hastalığı olan bir aile bireyi (anne, baba, kardeş, eş, çocuk) var ise ve mevzuata uygun geçerli sağlık raporu ile belgeleyebiliyorsa işçinin; engelli aile ferdinin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylık sağlanacak ve işçi mesai saatleri dışındaki nöbet görevinde ve gece vardiyasında çalıştırılmayacaktır. Aynı şartlara haiz engel oranı %50 altı olan bireylerin hastane randevuları ve özel gereksinimli bireyler için düzenlenen RAM raporu işlemleri için çalışana izin konusunda kolaylık sağlanır.

- İşçilerin en az %50 oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar mazeret izni verilir.
- İşyerinde çalışan işçilerden birinin ölümü halinde cenaze hazırlıklarını yapmak veya cenaze törenine katılmak üzere yeteri kadar işçiye ücretli mazeret izni verilir.
- İşçinin veya eşinin ikamet ettiği ya da mülkiyetinde olan gayrimenkullerin, her ikisinin 1. derece yakınlarının ikamet ettiği gayrimenkullerin yangın, deprem, su baskını, terör vb. afetlere maruz kalması halinde işçiye 10 güne kadar ücretli izin verilir.
- İşçinin taşınması durumunda evin toplanması için 1 gün, yeni evin yerleştirilmesi için 1 gün olmak üzere ayrı ayrı ücretli izin verilir.

► Sosyal Yardımlar ve Yaptırımlar:

- Emzikli kadınlara doğumdan sonraki 6 ay süre boyunca işveren tarafından sözleşmede belirlenen tutarda aylık emzirme ödeneği verilir.
- Doğum nedeniyle ücretli izne ayrılanlara ikramiye, aylık ücretle birlikte ödenen tüm sosyal yardımlar ve fiili çalışmaya dayalı ödemelerin tamamı herhangi bir kesinti yapılmaksızın ödenir.
- İşveren tarafından kreş açılmadığı takdirde, durumu belgelemeleri halinde, kadın işçilere kreş yardımı yapılır.
- Kadın işçilerin hamilelik ve doğumdan sonraki 24 aylık süreler içerisinde rızası olmadıkça işleri ve işyerleri değiştirilemez. Geçici görevle buldukları mahal dışına gönderilemezler.
- İşçinin kendisinin veya eşinin doğum yapması halinde doğum belgesini ibraz etmesi şartıyla doğum yardımı yapılır. Çoklu doğum halinde her bir çocuk için ayrı ayrı doğum yardımı ödenir.
- 21 hafta ve üzeri gebeliklerde oluşacak ölü doğumlarda ölüm yardımı yapılır. Ayrıca bu durumlarda doğum yardımı yapılmaz.
- Analık hali nedeniyle ilgili mevzuat hükümleri gereğince doğum raporu alan kadın işçilerin bu sürelerle ilişkin ücretleri, raporlu olduğu süre boyunca işverence, çalışanın talebi üzerine avans kaydedilmek suretiyle ödenir. Ancak bu haktan yararlanan kadın işçi; analık raporu bitimine müteakip en geç 2 ay içerisinde işveren tarafından kendisine avans olarak gönderilen miktarı işverenin banka hesabına öder.
- İşçilere doğal afetin ve hasarın durumuna göre sözleşmede belirtilen tutarda doğal afet yardımı yapılır.

- İş yerlerinde çalışanın iş verimliliğinin artması adına alanında uzman bir yaşam koçu ile anlaşma yapılarak, çalışanların ihtiyaç duymaları halinde yaşam koçundan ücretsiz yardım alması sağlanır.
- İşveren tarafından sendika üyesi kadın işçinin ilgili aydaki ücretine, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü kapsamında, 1 brüt yevmiye ilave edilir.
- İşveren tarafından sendika üyesi “anne” işçiye, anneler günü kapsamında, ilgili aydaki ücretine 1 brüt yevmiye ilave edilir.
- İşveren tarafından sendika üyesi “baba” olan işçiye, babalar günü kapsamında, ilgili aydaki ücretine 1 brüt yevmiye ilave edilir.
- Doğum yapan işçinin, doğumdan itibaren 6 (altı) ay içerisinde işten ayrılması halinde 8 (sekiz) aylık net ücreti tutarında Annelik Teşvik İkramiyesi ödenir. Bu tazminatın hak edilmesi için, işçinin işyerinde en az 3 (üç) yıl süre ile çalışmış olması gerekir.
- Engelli işçiye ve/veya işçinin bakmakla yükümlü olduğu engelli ana, baba, eş ve çocuklarına ayrı ayrı olmak üzere heyet raporlarını ibraz etmeleri halinde her ay aylık ücreti ile birlikte verilmek üzere sözleşmede belirtilen tutarda engelli yardımı yapılır.
- İşyerlerinde çalışan erkek ve kadın işçilerin doğan beher çocuğu için doğum koulisi verilir.
- İşletme ve işyerlerinde çalışan işçilere 1 adet çeyrek altın çalışan erkek ve kadın işçilerin doğan beher çocuğu için doğum ödeneği verilir. Çocuğun ölü doğması halinde de bu ödenek verilir.
- Evli veya çocuğu olan bekâr işçilere aylık olarak belirlenen tutarda aile yardımı yapılır.
- İşyeri temsilcilerinden en az 1 tanesi kadın olmak zorundadır.
- Gece vardiyasında hastalanan kadın üyelerimize kadın refakatçi verilerek işyeri vasıtası ile sağlık kuruluşuna götürülmesi ve işyerine geri getirilmesi sağlanacaktır.
- Kadın işçiye sözleşmede belirtilen tutarda, erkek işçiye bu tutarın ½’si tutarında çocuk altmışaltı aylık olana kadar kreş/çocuk bakım yardımı yapılır.
- Sendika üyesi işçiye ailesinde bakmakla yükümlü olduğu engelli kişi için ayrı ayrı olmak üzere sözleşmede belirlenen tutarda engelli yardımı yapılır. Bu yardım ağır engelli grubu için iki katı tutarda ödenir.
- Eşine şiddet uyguladığı mahkemelerce tespit edilen çalışanın ücretinin yarısı eşine ödenir.
- Çalışan işçilerin evlenmeleri halinde, sözleşmede belirtilen tutarda nakdi ve altın yardımı yapılır. Evlenen işçinin engelli olması durumunda ödenecek evlenme yar-

dımı tutarı ¼ (dörttebiri) oranında artırılır. Bu yardım işçinin evlilik belgesi ile birlikte talepte bulunma tarihinden itibaren 7 (yedi) gün içerisinde ödenir.

- İşçinin bakmakla yükümlü olduğu ağır engelli ana, baba, eş, öz veya üvey çocuk bulunan personele yıllık 20 güne kadar ücretli izin personelin talep ettiği tarihte kullanılır.
- İşverence, işçilere Eylül ayında ücretiyle birlikte okul öncesi, ilk ve orta, lise ve dengi okullarda öğrenimine devam eden her bir çocuk sözleşmede belirtilen tutarda kırtasiye yardımı yapılır.
- İşverence, işçilere yüksekokul ve üniversitede öğrenimine devam eden her bir çocuk için aylık olarak eğitim yardımı yapılır.
- Özel Gereksinimli Çocuk (Çocuklar İçin Özel Gereksinim Raporu) eğitimi için net engelli yardımı yapılır.
- İşçiler, bakmakla yükümlü buldukları eş, çocuk, ana ve babalarının ağır hastalıkları halinde sağlık kuruluşlarına götürülüp getirilmeleri için işverenin varsa kendisi ve/veya sağlayacağı ambulansından ücretsiz yararlanabilir.
- İşyerinde çalışan işçinin 30 yaşından küçük, evlenmemiş ve çalışmayan her bir çocuğu veya aynı şartlara haiz eşinin çocukları için, aylık çocuk yardımı yapılır.
- İşçinin iş kazası sonucunda ölümü halinde Kanuni Mirasçılarında ölüm yardımı yapılır.
- İşçinin iş kazası dışında farklı bir nedenle ölmesi halinde kanuni mirasçılarında ölüm yardımı yapılır.
- İşçinin eş ve çocuklarının (veya aynı şartlara haiz eşinin çocuklarının) ölümü halinde kendisine ölüm yardımı yapılır.
- İşçinin anne, baba ve kardeşinin ölümü halinde ise ölüm yardımı yapılır.

► HAK-İŞ' e Üye Sendikaların Toplu İş Sözleşmelerinde Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Kazanımları

- İşveren, herkesin her türlü şiddet ve tacizden arınmış çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder.
- İşveren, şiddet ve tacizi önlemek için karşılıklı saygı ve insan onuruna dayanan bir çalışma kültürünü sağlar.
- İşveren, işyerinde her türlü şiddet ve tacizin önlenmesinde sıfır tolerans bakışı ile çalışma ortamının düzenlenmesinde sorumluluk almak, doğru eylem ve davranışları teşvik etmek, işyeri politikalarının hazırlanmasını sağlar.
- İşveren, kaliteli sendikal hizmetlerinin sunumunda üyelerin çalışanların ve onların temsilcilerinin katılımını, demokratik kontrolünü, şeffaflığı, iyi yönetimi cesa-

retlendirmek, yeteneklerin gelişmesini sağlar ve çalışanlar için çalışma koşullarını iyileştirmek ve makul bir ücret düzeyini teminat altına almak, kadınlar ve erkekler de dâhil herkes için eşit işe eşit ücret verilmesini temin eder.

- Kendisine yönelmiş veya yönelmesi kuvvetle muhtemel şiddet veya taciz olayı nedeniyle hayati tehlikesi olduğu/tehdit altında olduğu belgelenen, kendisini korumaya yönelik özel koruma tedbiri bulunan veya uzaklaştırma kararı olan işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme hakkı vardır. Bu şekilde yapılacak fesihlerde işçinin kıdem tazminatı tam olarak ödenir. Bu nedenle iş sözleşmesini fesheden işçi işe tekrar başlamak istediği takdirde işe alımda öncelik tanınır.

- Kamusal ve özel alanlar, çalışma yerleri, işçinin ücretinin ödendiği, dinlendiği, yemek molası verdiği, sağlık, yıkanma veya kıyafet değiştirme imkanlarını kullandığı yerler, işle ilgili gezi, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyetler, bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlananlar da dahil işle ilgili iletişim yoluyla gerçekleşen, işveren tarafından sağlanan konaklama ve işe gidiş-gelişi içeren durum, yer ve zamanlar dahil olmak üzere, iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz, işyerinde gerçekleşmiş sayılır.

- Çalışma yaşamında fiziksel, cinsel, ekonomik, siber, ısrarlı takip, psikolojik taciz (mobbing) dâhil olmak üzere şiddet ve taciz uygulamalarının önlenmesi ve izlenmesi gerekmektedir.

- Kendisine yönelmiş veya yönelmesi kuvvetle muhtemel şiddet veya taciz olayı nedeniyle hayati tehlikesi olduğu/tehdit altında olduğu belgelenen, kendisini korumaya yönelik özel koruma tedbiri bulunan veya uzaklaştırma kararı olan işçiye altı aya kadar kıdemden sayılan ücretsiz izin verilir. Bu süre işçinin talebi halinde iki yıla kadar uzatılır.

- İş yerinde şiddete maruz kalan işçiye 10 gün ücretli izin verilir.

- İşyerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından fizyolojik ve psikososyal unsurlar ve aile içi şiddet dâhil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği bağlamında işyeri risk değerlendirmesi yapılır, tehlikeler ve önlemler değerlendirilir, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunulur.

- İşyerinde şiddet ve tacizi önlemek, karşılıklı saygı ve insan onuruna dayanan bir çalışma kültürünü sağlamak ve aile içi şiddetin etkileri konusunda farkındalık yaratmak için altı ayda bir işyerinde çalışan ve yöneticilere eğitim düzenlenir.

- Kadına şiddet uyguladığı mahkemece tespit edilen üyeler sendika işyeri ve kullarında hiçbir şekilde görev alamaz.

- İşyerinde **Şiddet ve Tacizin Önlenmesi, İzlenmesi Komisyonu** kurulur. **Komisyon**, işveren ve sendikanın belirleyeceği kişilerden olmak üzere oluşur.

Bu konsey gerektiğinde ve ihtiyaç olduğunda, işyerinde/işletmede konunun uzmanı olan çalışanlardan, işyeri sendika temsilcilerinden, sendika yöneticilerinden ve işveren yetkililerinden görüşlerini alabilir.

Komisyonun Amacı; İşyerinde işveren ve işçi arasında sürekli ve kurumsal bir diyalog, bilgi akışı ve iletişimi icra etmek suretiyle iyi ve dengeli çalışma koşulları sağlamak, çalışanların huzur ve güvenliklerini artırmak, fiziksel, ekonomik, siber, ısrarlı takip vs tüm şiddet ve işyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi, iş veriminin artırılması ve çalışma barışını sağlamak, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını sağlamak, işyeri hizmetlerinin daha iyi yürütülebilmesi ve karşılıklı sorumluluk üstlenilmesine katkıda bulunulmaktadır.

Komisyon, iş barışının sağlanmasına yardımcı olmak, İşyeri içinde iş birliği kurmak, İşyeri içinde iyi ve sabit çalışma şartlarını oluşturmak ve korumak, İşyerlerinde şiddet ve taciz ile ilgili şikâyetleri kayda almak ve gerekli incelemeleri yürütmek, bu konularda uzman görüşüne başvurmak, İşyerinde şiddet ve psikoloji taciz algısının düzenli olarak incelenmesi ve önlenmesi amacıyla çalışma yapmak, eğitim düzenlemek, Şiddet ve taciz ile ilgili veri toplamak ve işlemek, bu tür sorunların önüne geçmek için ihtiyaç analizi yapmak ve raporlamak, Şiddet mağdurlarının ulaşabileceği hizmetleri sağlamak, hizmetlere hızlı şekilde erişebilmesini ve yararlanabilmesini sağlamak, İşçilerin refahını güvenliğini arttırmak, İşçilerin işyerinde yaptıkları işi daha iyi anlamalarını sağlamak, İş kanunlarının, sosyal güvenlik, istihdam ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulamalarını gözlemlemek, işveren tarafından yerine getirilmediği gözlemlendiğinde yasal veya diğer gerekli önlemleri almak, İşyerinde kalitenin ve verimliliğin artışı, İşyerinde sosyal ve kültürel faaliyetleri sağlamak görevleri arasındadır.

9. HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ'NİN HEDEFLERİ ve EYLEM PLANLAMASI

HAK-İŞ Kadın Komitesi strateji eylem planı çerçevesinde koymuş olduğu hedefleri gerçekleştirmiştir. Bununla birlikte, hedeflerini gerçekleştirirken yeni stratejiler ve hedefler ortaya koymuş, sendikacı lider kadınlarla birlikte çalışma hayatına yön verme ve erdemli sendikal inşa için çalışmalarına ivme kazandırmıştır.

HAK-İŞ Kadın Komitesi'nin belirlemiş olduğu mevcutta yürütmekte olduğu ve müstakbel hedefleri şunlardır:

- Kadınların sendikal örgütlenmede daha fazla yer almalarını sağlamak,
- Ev işçilerinin iş kanunu kapsamına alınması için kampanyalar yürütmek,
- Ev içi hizmetlerde çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesi, kayıtlı istihdama dâhil edilmesi için kampanya ve faaliyetler gerçekleştirmek,
- Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunları gündemde tutarak çözüm önerileri geliştirmek,
- Kadınların toplumsal hayattaki rol ve statülerini yükseltmeye yönelik toplantı, eğitim, çalıştay, kampanya, eylem gibi faaliyetler gerçekleştirmek,
- Kadınların fırsat eşitliği çerçevesinde çalışma hayatına katılımlarının artırılmasına yönelik çalışmalar yapmak, politika ve öneriler geliştirmek,

- HAK-İŞ' e üye kadınların hak ve menfaatlerini geliştirerek çalışma koşullarını iyileştirmek,
- Kadınların sendikal faaliyetlere katılımını ve sendikal karar alma mekanizmalarında temsilini sağlamaya yönelik teşvik edici çalışmalar yapmak,
- Kadınların ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel hayattaki konumunu, ihtiyaç, beklenti ve taleplerini ortaya koyan araştırma ve anket çalışmaları yapmak,
- Kadınların mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine yönelik mesleki eğitim çalışmaları, kurslar, eğitimler, projeler yapmak ve bunlarla ilgili politika geliştirmek,
- HAK-İŞ ve üye sendikalarda kadın temsiliyetinin artırılması için faaliyetler yürütmek,
- Kadınların kayıtlı istihdama katılımını artırıcı faaliyetler yürütmek,
- İklim değişikliğinin kadın çalışanlar için olumsuz etkilerinin giderilmesi adına çalışmalar yapmak,
- Aile, iş ve yaşam uyumunun sağlanması için faaliyetler yürütmek, politika ve çözüm önerisi üretmek,
- HAK-İŞ' e üye tüm çalışanlar ve ailelerinin hak ve menfaatlerini geliştirici faaliyetler yapmak,
- Çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirmek,
- Kadın çalışanlar için yapmış olduğu bilimsel araştırma, yayın ve raporları artırarak yayınları uluslararası düzeyde gerçekleştirmek,
- Ulusal ve uluslararası düzeyde kadın temsilliyetini artırmak,
- Cinsiyete dayalı ücret açığının kapatılması için çalışmalar yürütmek,
- Ulusal ve uluslararası düzeyde kadın çalışmaları yapan kurum ve kuruluşlar ve sivil toplum örgütleri ile diyalogu artırmak ve iş birliği imkânlarını geliştirmek,
- Dünya genelindeki ve Türkiye'deki çalışan kadınlar başta olmak üzere tüm kadınlar için 'dünyanın neresinde bir mazlum varsa HAK-İŞ' ten alacağı vardır ve dünyanın neresinde bir mazlum varsa HAK-İŞ' in ona borcu vardır' düsturuyla hareket etmektedir.

10. KADIN BAKIŞ AÇISIYLA SENDİKACILIK ÇALIŞTAYININ HAZIRLIK ÇALIŞMALARI ve PLANLANMASI, PROGRAMLANMASI ve UYGULAMA HAZIRLIKLARI

HAK-İŞ, kadınların sendikal hayata katılımını artırmak için uzun yıllardır çalışma yapmaktadır. Özellikle HAK-İŞ Kadın Komitesi yapısının oluşturulmasıyla birlikte kadın çalışmaları kurumsal bir kimlik altında daha profesyonel bir şekilde yapılmaya başlanmıştır. Kadın çalışanların bir taraftan örgütlenme çalışmaları yapılırken

diğer tarafta kadın sendikacı kadın lider yetiştirmek için projeler hayata geçirilmiştir. Nitekim sendikacı kadın liderler HAK-İŞ Konfederasyonu ve bağlı sendikaların hemen hemen her kademesinde etkin ve yetkin olarak görev almıştır.

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü etkinlikleri ulusal düzeyden uluslararası düzeye taşınmış uluslararası sendikacı kadın liderlerin de bulunduğu bir şölen haline getirilmiştir.

HAK-İŞ 10. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması “HAK-İŞ’li Emekçi Kadınların Sendikal Hareketteki Yeri” temasıyla yapılmıştır. Türkiye’deki 81 il ve KKTC’deki sendikacı lider kadınlar sözle almış buldukları görevleri, kadın olarak sendikal hareketteki yeri ve konumunu irdelemiştir.

2022 Yılında ise sendikacı kadınlar “biz artık sendikacı kadın olarak anılmak istemiyoruz, emeğin cinsiyeti olmaz, Emek hareketinin de cinsiyeti olamaz” demiştir. Bu talep, kadınların adının kimliğinin olmadığı/eksik olduğu sendikal harekette kadın sendikacıların yetiştirilmesi noktasında uzun yıllardır ‘sendikacı kadın lider’ sloganıyla yola çıkan HAK-İŞ için artık dönüm noktası olmuştur. Kadınlar artık sendikacı olmuş, sendikacı bakış açısıyla çalışma hayatını ve sendikacılığı irdelemeye başlamıştır. HAK-İŞ’ in sendikacı kadın lider yetiştirme çabası erkek egemen bir sektör olan sendikal harekete kadın bakış açısını getirmiştir.

Yeni bir bakış açısıyla kadın gözüyle sendikacılığı inşa etme zamanının geldiği düşünülmüştür. Bu istinaden, HAK-İŞ 11. Uluslararası Kadın Emeği Buluşmasını, “Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık” temasıyla gerçekleştirilmiştir. Kadınların sendikaya, sendikacı gözüyle bakması amaçlanmıştır. Çalışma hayatın ilişkin önem arz eden kilit konular masaya yatırılmış, sorunlar ve çözüm önerileri konuşulmuştur.

Ön hazırlık olarak sekiz konu belirlenmiş, her konu için alanında uzman akademisyenler değerlendirilmiştir. Akademisyenlerle birlikte her çalıştay konusu için sorular oluşturulmuş, kısa sürede spesifik önem arz eden soruları sormak ve ona ilişkin cevapları almak amaçlanmıştır. Türkiye’deki 81 il ve KKTC’deki sendikacı kadınlar; HAK-İŞ il kadın başkanları, sendika kadın il ve şube başkanları, sendika genel merkez ve şube kadın komitesi başkanları davet edilmiştir. Böylece 210 kişilik bir grup oluşturulmuştur. Her çalıştay grubu için her sektörden (gıda, büro, çelik, sağlık vb.) ve her görevden (il başkanı, komite başkanı vb.) en az bir temsilci olacak şekilde dağılım yapılmıştır.

Çalıştay konuları;

- Esnek çalışma ve güvenceli istihdam,
- Dijital dönüşüm ve sürdürülebilir sendikacılık,
- Örgütlenme,
- Aile ve sosyal yaşamda sendikal katkı,

- HAK-İŞ' te etkili sendikal liderlik,
- Adalet odaklı iş barışı,
- Sendikal örgütlülüğün önemi:
- HAK-İŞ modeli,

Olarak belirlenmiştir. Ayrıca, işveren olarak sendikaların kadın çalışanın gözünden incelenmesi için sendikalarda görev yapan kadın çalışanlardan özel bir grup oluşturulmuş, HAK-İŞ' e bağlı sendikaların yapıları ve işleyişinin kadın çalışanların bakış açısıyla raporlanması amaçlanmıştır.

10.1. Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık Çalıştayı'nın Tartışma Konuları, Sorun Alanlarının Belirlenmesi ve Dökümü

► **Esnek çalışma ve güvenceli istihdam** çalıştayında; esnek çalışmanın ve güvenceli istihdamın birey ve aile üzerindeki etkileri, esnek çalışma uygulamasının kadınların çalışma hayatına katılımı ve sendikacılık üzerindeki oluşturduğu riskler ve fırsatlar, esnek çalışma modellerinden çalışanlar için hangilerinin tercih edilebilir olduğu, Covid-19 salgın sürecinde esnek çalışma uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkileri, kayıtlı istihdam ve sendikalı olmanın salgın sürecinde etkileri ile güvenceli istihdamın artırılmasında sendikalara düşen rol ve görevler üzerine yapılmıştır.

► **Kadın çalışanın gözünden işveren olarak sendikalar** çalıştayında, HAK-İŞ' e bağlı sendikaların işveren olarak kadın dostu işyeri olup olmadığı, HAK-İŞ ve bağlı sendika yöneticilerinin kadın çalışanlar ile ilgili çalışmalarda tespit edilen sorunları, HAK-İŞ ve üye sendikaların kadınların memnuniyet ve tatmin düzeyini artıran özellikleri, sendikaların kadın üyelerine sağladığı imkânları kadın çalışanlarına da sağlayıp sağlamadığı, Sendika yönetimi ile kadın çalışanlar arasındaki sorunların çözüm yönetimine ilişkin öneriler ve kadınların sendikalara katılımını artırmak için yapılması gerekenler üzerine yapılmıştır.

► **Dijital dönüşüm ve sürdürülebilir** sendikacılık çalıştay; sendikaların sosyal medya ve dijital ortamların kullanımında ne gibi sorunlarla karşılaştığı, dijitalleşmenin (teknolojik gelişmelerin) sendikalara ve çalışma hayatına etkileri, sendikalar dijital dönüşümlere karşı nasıl daha güçlü olabileceği, sürdürülebilir sendikacılık için öneriler ile kadınların sendikalara katılımını artırmak için ne yapılması gerektiği üzerine yapılmıştır.

► **Kadın bakış açısıyla sendikal örgütlenme** çalıştay; HAK-İŞ ve üye sendikaların örgütlenme alanında karşılaştığı sorunlar, kadın çalışanların sendika üyeliğine yönelik olumsuz tutumlarının sebepleri, örgütlülüğün çalışma hayatına katkısı ve öneriler, örgütlenmeye kadınların katılımı noktasındaki iyi örnekler, üye-Sendika ilişkilerinin geliştirilmesine yönelik öneriler, kadınların sendikalara katılımını artırmak için yapılması gerekenler üzerine yapılmıştır.

► **Aile ve sosyal yaşamda sendikal katkı** çalıştayı; iş ve aile dengesinin sağlanmasında sosyal yaşam beklentiler, iş, aile ve yaşam dengesi uyumlaştırılmasında karşılaşılan sorunlar, bakım yükümlülüklerinin iş ve aile dengesinin sağlanmasına yönelik öneriler, toplu iş sözleşmelerinde iş ve aile uyumuna yönelik öneriler, kadınların sendikalara katılımını artırmak için yapılması gerekenler üzerine yapılmıştır.

► **HAK-İŞ' te etkili sendikal liderlik** çalıştayı; etkili bir sendikal liderin özellikleri, sendikal anlamda iletişim adına yaşanan sıkıntılar, kadınların sendikalardaki temsiliyeti, sendikal karar alma mekanizmalarında kadın liderlerin daha fazla yer alması için yapılması gerekenler, katılımcıların kendilerini sendikal lider olarak görüp görmediği, katılımcıların kendilerinde ne gibi lider özellikleri, yetenekleri ve özellikleri, engeller, yapılması gerekenler, çalışma hayatında katılımcıları arka plana atan engeller, HAK-İŞ'in sendikal lider yetiştirilmesiyle ilgili çalışmalarının değerlendirilmesi, katılımcıların örgütlenme adına nasıl liderlikler gerçekleştirdikleri üzerine yapılmıştır.

► **Sendikal örgütlülüğün önemi:** HAK-İŞ modeli çalıştayı; sendikal örgütlenmede karşılaşılan riskler, HAK-İŞ kimliğinin artı ve eksileri, sendikal örgütlenmenin daha fazla nasıl artırabileceği, örgütlülüğün artırılması için yapılması gerekenler, sendikalı olmanın çalışma hayatına etkisi, HAK-İŞ çatısı altındaki sendikalar arasındaki iş birliği ve dayanışmanın örgütlenmeye katkıları üzerine yapılmıştır.

Adalet odaklı iş barışı çalıştayı; kadınların cinsiyetinizden dolayı yaşadığınız sıkıntılar ve eşitsizlikler, çalışma hayatında kadın çalışanlara yönelik bakış açısına dair görüş ve öneriler, çalışma barışının sağlanmasında adil uygulamalar, kadınların sendikalara katılımını artırmak için yapılması gerekenler, çalışma hayatında ayrımcılıkla mücadelede sendikaların rolü, HAK-İŞ' in çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik (C190) çalışmalarının değerlendirilmesi ve bu konuda sendikaların çalışmaları, kadınların sendikalara katılımını artırmak için yapılması gerekenler üzerine yapılmıştır.

Oluşturulan sorular öncesinde katılımcılara gönderilmiş, buldukları işkolunda ilgili alana ilişkin sorunların, öneri ve taleplerin derlenmesi istenmiştir.

10.2. Odak Grup Tekniğinin Tasarlanması, Uygulanması, Çıktıları ve Uzman Raporları

HAK-İŞ 11. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması "Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık" temasıyla tam gün olarak Ankara'da gerçekleştirilmiştir. İlk bölümde HAK-İŞ Kadın Komitesinin son bir yıldaki faaliyetlerini anlatan film gösterimi, HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanı Fatma Zengin'in açılış konuşması ile başlamış HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut Arslan ve T.C. Cumhurbaşkanı Yardımcısı Fuat Oktay'ın hitapları ile devam edilmiştir.

Açılış bölümündeki toplantıya, HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut ARSLAN, Cumhurbaşkanı Yardımcısı Fuat OKTAY, AK Parti Milletvekili Özner ÇALIK, AK Parti Tekir-

dağ Milletvekili Mustafa YEL, HAK-İŞ Genel Başkan Yardımcıları, Genel Sekreteri, Genel Sekreter Yardımcısı, HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanı, ILO Türkiye Direktörü, Kamu ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Temsilcileri, üye sendikaların Genel Başkanları ve yardımcıları, sendikaların kadın komite başkan ve üyeleri, HAK-İŞ kadın il başkanları, akademisyenler, HAK-İŞ' li sendikacı kadın emekçiler katılmıştır.

Açılışın arkasından Davranış Bilimleri ve İletişim Uzmanı Ceren DOĞAN tarafından “ya sen kahraman olsaydın” sunumu yapılmıştır.

Öğleden sonrası bölümde sekiz ayrı salonda çalıştaylar yapılmıştır. 210 kişilik katılımcı grubu yirmi beş otuz kişilik gruplara ayrılmıştır.

► Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık” Çalıştayları;

1. Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR'ın moderatörlüğü, Av. Hamdi Abdullah KOÇOĞLU ve Dilara Sultan KILIÇ raportörlüğünde “Esnek Çalışma ve Güvenceli İstihdam”,
2. Prof. Dr. Cengiz ANIK'ın moderatörlüğü, Av. Kiraz Bilge AKÇOMAK ve Mustafa Sema SÜRÜCÜ raportörlüğünde “Kadın Çalışanın Gözünden İşveren Olarak Sendikalar”,
3. Prof. Dr. Ali YAZICI'nın moderatörlüğü, Hatice AYHAN ve Recep ATAR raportörlüğünde “Dijital Dönüşüm ve Sürdürülebilir Sendikacılık”,
4. Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN'ın moderatörlüğü, Av. Oğuz AKSOY ve Sevgi Yağmur AÇIKALIN raportörlüğünde “Kadın Bakış Açısıyla: Sendikal Örgütlenme”,
5. Doç. Dr. Ahmet SARITAŞ'ın moderatörlüğü, Elif YILDIRIM ve Av. Hatice Kübra TOK raportörlüğünde “Aile ve Sosyal Yaşamda Sendikal Katkı”,
6. Dr. Öğr. Üyesi Neşe YILDIZ'ın moderatörlüğü, Pınar ÖZCAN ve Fadime CAN raportörlüğünde “HAK-İŞ'te Etkili Sendikal Liderlik”,
7. Dr. Öğr. Üyesi Kürşat TUTAR'ın moderatörlüğünü, Aybüke Bengü ÖZMUTAF ve Mert DEMİR raportörlüğünde “Sendikal Örgütlülüğün Önemi: HAK-İŞ Modeli”,
8. Dr. Öğr. Üyesi Nergis DAMA'nın moderatörlüğü, Merita Jegeni YILDIZ ve Yüstra ERİLLİ KURUMLU raportörlüğünde “Adalet Odaklı İş Barışı” başlıkları altında “Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık” başlıklarında yapılmıştır.

Moderatörler, çalışmaya başlamadan önce katılımcılara anket uygulaması yapmıştır. Anket uygulamasında, katılımcıların HAK-İŞ ve üye sendikalara bakış açısı, kadın çalışmalarını değerlendirmesi, aidiyeti, eğitim talepleri, önerileri, sendikal faaliyetlerde karşılaştıkları sorunlar analiz edilmek istenmiştir.

HAK-İŞ Genel Başkanı, Genel Sekreteri ve Kadın Komitesi Başkanı her çalıştay grubunu tek tek ziyaret ederek katılımcılar ile istişarede bulunmuşlardır.

Çalıştay esnasında çalıştay gruplarındaki raportörler ile ortak grup oluşturulmuş eş zamanlı olarak gruplardan çıkan sonuçlar raporlanarak sonuç bildirisi hazırlanmıştır. Çalıştay bitiminde hazırlanan sonuç bildirisi katılımcılar ile paylaşılmıştır.

Çalıştayda sekiz moderatör ve on altı raportör yer almıştır. Sorulan sorulara verilen cevaplar raportörler tarafından raporlanırken ayrıca her oturumun ses kaydı alınmış, çalıştay sonrası detaylı raporlama yapılmıştır.

11. KADIN BAKIŞ AÇISIYLA SENDİKACILIK ÇALIŞTAYI SONUÇ BİLDİRGESİ

► Esnek Çalışma ve Güvenceli İstihdam

Sendikalar sosyal ve ekonomik sorunların çözülmesinde etkin rol üstlenerek önde gelen sosyal taraf kesimlerinden birini ifade etmektedir. Sosyal diyalog mekanizmalarının aktif olarak işlerlik kazanması katılımcı şekilde sosyo-ekonomik sorunların toplumsal uzlaşısı yoluyla giderilmesinde önemli role sahiptir. Bu bakımdan gerek yasal düzenlemelerin oluşturulması sürecinde gerekse uygun çalışma ortam ve koşullarının sağlanarak iş barışının tesisinde sosyal diyalogun geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Esnek çalışmanın giderek yaygınlaştığı günümüz dünyasında çalışma süre ve koşullarının kuralsızlaştırılması ve insan onuruna aykırı çalışma hallerinin yenilerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Esnek çalışma modeli içerisinde yer alan çalışanların örgütlenme olanaklarının daraltılması ve sendikalaştırma çabalarının ortadan kaldırılmasında denetim ve hukuki uygulamaların temini gerekmektedir. Çalışma mevzuatı kapsamında işçilerin mevcut haklarının korunarak özellikle dezavantajlı grupların özel politikalar aracılığıyla istihdamlarına olanaklar sunulması ve işsizlik hallerinin ortadan kaldırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

► Kadın Çalışanın Gözünden İşveren Olarak Sendikalar

Atipik (standart dışı) istihdam modellerinin yaygınlık kazanmasına olanak sağlayan neo-liberal ekonomi politikaları çalışma hayatında yer alan farklı kesimler üzerinde pek çok olumsuz etkilere yol açmaktadır. Bu grupların başında kadın işçiler gelmektedir. Çalışma hayatında kadın meselesini on yıllardır gündemde tutan HAK-İŞ Konfederasyonu, bu konuda yoğun mücadele vermiş olup birçok yasal düzenlemenin oluşmasında öncü rol oynamıştır. Kadın çalışanların işgücü piyasasında daha güçlü olmaları amacıyla yetkinlik ve becerilerinin artırılmasına yönelik eğitim, proje, bilimsel araştırmalar, çalıştay ve toplantılar organize etmiş, kamuoyunda gerekli hassasiyetin oluşmasında nefer olmuştur. Kadın buluşmaları, eğitim ve seminerlerinde sadece kadınları değil erkekleri de dahil ederek sosyal etkileşimin ve ihtiyaç duyulan çözüm önerilerinin oluşmasında kolektif davranış ve şuurun inkişafına gayret sarfetmiştir. Böylelikle kadınların daha güçlü olması için örgütlülüğün önemine değinerek, çıkar ortaklığında ve sendikal aidiyetin gelişmesinde toplumun diğer kesimlerini sürece dahil etmeyi tercih etmiştir. “Fitratta farklılık haklarda eşitlik” anlayışının inşası adına kadın dostu işyeri modelinin önemini topluma yaymak için çalışmaktadır.

► Dijital Dönüşüm ve Sürdürülebilir Sendikacılık

Neo-liberal ekonominin sınırlarının hızla kaybolduğu post neo-liberal çalışma koşullarına geçtiğimiz günümüzde çalışma hayatının karşı karşıya olduğu diğer bir sorun alanı ise dijitalleşme olgusudur. Emek dünyasının geleceğini tehdit edecek düzensiz ve kurlsız çalışmanın önünü almak adına sendikal mücadele veren HAK-İŞ Konfederasyonu dijital dönüşüm karşısında sürdürülebilir sendikacılık ilkesi doğrultusunda hareket etmektedir. İş kayıplarının önlenmesi ve emeğin görece değersizleştirilmeye çalışılmasına karşı durup yeni çözüm önerilerinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bilhassa çalışanların dijital dönüşüme uygunluğunun sağlanması, yeni örgütlenme modellerinin geliştirilmesi ve örgütlülüğün teşviki gerekmektedir. Ayrıca işgücünün etkin dijital dönüşümün gerçekleşmesi konularında kurumsal kapasitelerin gelişmesine imkân sunacak eğitim ve projeler sosyal tarafları da içine alacak şekilde oluşturulması aktörlerin hareket kabiliyetini geliştirecektir. Bu açıdan ekonominin farklı alanlarında özellikle dijitalleşmenin yoğun olduğu sektörler ve işyerlerindeki sosyal diyalog mekanizmasının daha etkin işlemesi dönüşüm sürecine katkı sunacaktır. Diğer yandan dijitalleşmenin sunduğu olanak ve kolaylıkların sendikal örgütlenme adına daha verimli kullanılmasının doğrudan olumlu sonuçları olabilir.

► Kadın Bakış Açısıyla Sendikal Örgütlenme

Kadınların işgücüne katılması ve sendikalaşması konusunda bir hayli emek harcayan HAK-İŞ Konfederasyonu sendikal kültürde kadının önemini artırdığı ortadadır. Bu bakımdan HAK-İŞ Konfederasyonu kadınların işgücü piyasasında daha görünür olması, ücret ve çalışma koşullarının daha adil gelişmesi adına pek çok politika oluşturmuş, yasal zeminde teminat altına alınmasına etkin rol üstlenmiştir. İş, sektör veya işyeri ayrımı yapmaksızın kadınların sendikal örgütlenme sorununu aşmaya dair çalışmalar yürüterek sendikalı kadın üye oranını kısa sürede yükselmesi inanç, azim ve mücadelenin bir eseridir. Türk çalışma hayatına damga vuran toplu kazanımlara vesile olan sendikal mücadeleler, çalışma kültüründe yerleşikleşmiş olumsuz tutum ve algıların kırılmasına neden olmuştur. Özellikle işyerinde kadına yönelik şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına yönelik farkındalık yaratan çalışmalara imza atan HAK-İŞ Konfederasyonu, işyerlerinde çalışan kadınların durumlarını iyileştiren haklara sahip olabilmesi için etraflı kampanya yürütmektedir.

► Aile ve Sosyal Yaşamda Sendikal Katkı

Sendikaların sorumluluklarının sadece aidat aldıkları üyeleri ile sınırlı olmadığı aşikardır. Ücret sendikacılığı döneminin çoktan yok olduğu, daha sosyal faaliyetleri kapsayan ve ülkesine hatta dünyaya karşı sorumluluk üstlenilmesine inanılan içinde bulunduğumuz yeni dönemde ayrılmak kolay değildir. HAK-İŞ Konfederasyonu'nun bu bakımdan dünya sendikal hareketine örnek teşkil edecek yeniliklere,

cesaret gerektiren özveri ve mücadeleye imza attığına şahitlik edilmektedir. Sendikacılığın sosyal yönünü öne çıkaran, toplumsal sorumluluk vurgusu yaparak birey-toplum-devlet ilişkisini dizayn eden sendikal politikaların merkezinde olan kavramlardan birisi ailedir. İş ve aile yaşamında aksaklıkların ortaya çıkmasıyla sendikal mücadelede yeni bir döneme girilmiştir. Bu açıdan HAK-İŞ Konfederasyonu güçlü toplumun oluşturulmasının temelinde güçlü ailenin bulunduğu inancıyla, ailenin güçlendirilmesi için her türlü önlemlerin alınmasının, sosyal politikaların geliştirilmesinin önemine dikkat çekmektedir. Güçlü ailenin inşası için aktif olarak işgücüne katılımın olması dolayısıyla refah olanaklarının gelişmesi gerekmektedir. Ailedeki engelli, yaşlı, genç veya kadın gibi kesimlerin yer yer bakım yükümlülükleri nedeniyle istihdama girişte ve istihdam sürecinde ayrımcılığa maruz kaldıkları gözlenmektedir. Bu açıdan işyerlerinin özellikle kadınların bakım yükümlülüklerinden kaynaklanan sorunlarıyla ilgili gerekli kolaylaştırıcı uygulamaları fiziki ortamları oluşturmalarıdır. Mesai saatlerinin düzenlenmesinde iş ve aile yaşamı dengesinin gözetilerek gerekli düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. İşverenlerin cinsiyet ayrımı gözetmeksizin çalışanlarını dikkate alarak işverenlerin kreş, aile danışmanlığı, psikolojik destek gibi her türlü bakım, eğitim ve destek taleplerinin karşılanması adına gayret göstermeleri beklenmektedir.

► HAK-İŞ Konfederasyonu'nda Etkili Sendikal Liderlik

Dünyaya karşı duyulan sorumluluk HAK-İŞ Konfederasyonu'na bağlı her bir sendika, kurul ve organ için geçerlidir. Bu bakımdan HAK-İŞ Konfederasyonu'nda yüzünü sadece üyeye dönmeyip küresel eşitsizliklerden etkilenen milyonlara el uzatan ve kucak açan bir sorumlulukla sendikal faaliyetleri gerçekleştirmeyi sosyal adaletin sağlanmasında temel görev olarak addeden bir felsefenin olduğu bilinmelidir. Küresel barış ve istikrarın sağlanmasıyla büyüyen ekonomiden hakkını talep eden sendikal mücadele anlayışı hiçbir ayırım gözetmeksizin mazlumun ve mağdurun sesi olmaya devam edecektir.

► Sendikal Örgütlülüğün Önemi: HAK-İŞ Modeli

Çatışmadan beslenen sendikacılık anlayışı geçtiğimiz yüzyılın bir özeti olarak karşımıza çıkabilir. Fakat HAK-İŞ Konfederasyonu ortaya koymuş olduğu felsefi zemin ve anlayışla istişareyi ve sosyal diyalogu esas alan ve karşılıklı güven üzerine kurulmuş sendikacılığı savunmaktadır. HAK-İŞ Konfederasyonu sendikal mücadelede, insan ve emek eksenli bir anlayışı benimseyerek kararlı, ilkel, sorumlu bir sendikacılık anlayışı ile işçi hareketinin "güçlü, farklı ve özgün" sesidir. 21. yüzyıl sendikacılığı, değişime açık, akli ve bilgiyi, geçmişten geleceğe kültür ve tarih ile sentezleyen emeğe yönelik klasik bakış kaybolmuştur. İnsanı, onurunu ve emeğini, beşerî değer alanı içinde en temel değer olarak görmek sendikal geleceğin yol haritasını özetlemektedir. HAK-İŞ Konfederasyonu etkin sendikal örgütlenmede kadının gücüne inanmış, sahada kadın sendikacıların yer alması teşvik etmiştir.

Ayrıca kadın çalışanlarına sendikal temsil ve yönetim mekanizmaları içerisinde aktif bir şekilde rol vererek taşımış olduğu ilkesel duruşu göstermektedir. Bu durum kadın sendikacıların gelişmesine katkı sunarak kadın üyelerin aidiyet bilincinin geliştirilmesinde ve sorumluluk üstlenmesinde cesaretlendirici etki uyandırmaktadır.

► **Adalet Odaklı İş Barışı**

Adalet duygusu, sosyal dokuyu bir arada tutan yegâne, kadim duygudur. Haksızlık karşısında susmayan, itiraz etmekten ve dik durmaktan çekilmeyen sendikal liderlerin ortaya çıkmasında HAK-İŞ kimliği önemli bir yer teşkil etmektedir. HAK-İŞ Konfederasyonu, çalışma hayatında iş barışının sağlanması ve düzgün iş, insan onuruna yakışır iş prensipleri kapsamında işyerinde uygun fiziki ve sosyal çalışma ortamlarını önceler. Bu bakımdan adalet odaklı iş barışı çerçevesinde ILO C190 sözleşmesinin Türkiye tarafından imzalanması gerekliliği bir kez daha kendini göstermektedir. Bu anlayışla, işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi için ILO C190'ın toplu iş sözleşmelerine entegre edilerek uygulanmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Sendikacılık, iş yerlerinde ücret başta olmak üzere, etnik, siyasi, dini, kültürel, cinsiyet ve mezhepsel olmak üzere her türlü ayrımcılığı reddeder. Bu kapsamda HAK-İŞ Konfederasyonu her türlü ayrımcılığı açık bir şekilde reddetmektedir.

BÖLÜM 3



SENDİKACI KADIN BAKIŞ AÇISIYLA **SENDİKACILIK ARAŞTIRMASI** (AMPİRİK BİR ÇALIŞMA)



DOÇ. DR. AHMET SARITAŞ
DR. ÖĞRETİM ÜYESİ KÜRŞAT TUTAR

HAK-İŞ KONFEDERASYONU

11. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması
Anket Değerlendirme Raporu



ÖZET

11. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması HAK-İŞ Konfederasyonu tarafından düzenlenen, HAK-İŞ Konfederasyonu'na üye sendikaların kadın temsilcilerinin katılımı ile 7 Mart 2022 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen organizasyonda katılımcıların konfederasyona, sendikalarına, eğitime, aile-sendika ilişkisine, işyeri-sendika ilişkisine yönelik tutumlarını, düşüncelerini öğrenmek amacıyla oluşturulan anket formu uygulanmıştır. Uygulama sonuçlarına göre katılımcıların çoğu 30-49 yaş aralığındadır. Medeni durumları incelendiğinde yarısından fazlasının evli ve yine yarından fazla kişinin eşi çalışmaktadır. Evli katılımcıların %33,3'ünün 2 çocuğu varken, katılımcıların %30,9'u lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Cevap veren kişiler arasında %21,2 ile en çok Hizmet-İş'e bağlı katılımcılar bulunurken yine katılımcılar arasında 10 yıl ve üzeri süredir aynı sendikaya üye olan kişiler Hizmet-İş'e ait katılımcılardır. Katılımcıların şimdiki görevlerine bakıldığı zaman büyük bir çoğunluğu şube kadın komitesi başkanlığı görevini yapmaktadır. Ölçek sorular incelendiğinde kadınların büyük bir çoğunluğu HAK-İŞ'in kadınlara yönelik gerçekleştirdiği faaliyetlerin, kadınların toplumsal katılımını güçlendirdiğini düşünmektedirler. Aynı zamanda kadınlar eğitimlerin artırılmasını istemektedirler. En çok istenen eğitime bakıldığı zaman İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Hakkında Bilgilendirme ile ilgili eğitim almak istemektedirler.

Katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlar içerik analizi ile incelenmiş ve şu sonuçlar ortaya çıkmıştır. HAK-İŞ, katılımcılar için haklarının koruyucusu olarak görülürken, ataerkil yapı kadınları sendikal faaliyetlere katılımını zorlaştırmaktadır. Konfederasyon ve sendikalar kamuoyu ve çalışanlar tarafından başarılı olarak algılanmaktadır. HAK-İŞ Konfederasyonu'nu diğer konfederasyonlardan ayıran en büyük özelliği kadın odaklı olmasıdır. Başkanlıklar ile ortak faaliyetlerin yürütülmesi için katılımcılar ilişkilerin artırılması önerisini sunarken kadınlara yönelik toplantıların, aktivitelerin artırılmasını talep etmişlerdir.

Kadınlara yönelik gerçekleştirilen anket uygulamasından ortaya çıkan sonuçlar raporun devamında ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Karar vericiye yön göstermesi açısından bazı analizlere ve sonuçlara çalışmanın bütünlüğünü bozmaması açısından raporun ek kısmında yer verilmiştir.

GİRİŞ

Çalışmanın ve işin niteliğinde yaşanan hızlı dönüşüm çalışma biçimlerini ve emek sahiplerinin çalışma ile ilişkilerinde de önemli değişimler meydana getirmektedir. Günümüz modern çalışma ilişkilerinde değişimin hızı teknoloji faktörünün etkisiyle Sanayi Devriminin başından itibaren hiç görülmediği kadar yüksek bir nitelik arz etmektedir. Bu değişimin bir sonucu olarak kadınlar emek piyasalarında daha fazla görünür olmaktadır.

Kadınların işgücü piyasalarında artan ağırlığı, piyasa merkezli rekabet anlayışının bir sonucu olarak kadınlara yönelik ayrımcı uygulamaların da görülmesine neden olmuştur. Bunun bir sonucu olarak kadınların genellikle ucuz emek olarak görüldüğü, aile sorumlulukları nedeni ile daha çok esnek ve düzensiz istihdam edildikleri, daha düşük statülü işlerde sosyal güvencesiz olarak çalıştırıldığı ve buna bağlı olarak daha düşük ücret kazandığı görülmektedir. Türkiye işgücü piyasasında da eşitsizliklerin kaynağı; istihdam biçimi ve sözleşmeleri, tabi olunan çalışma rejimi, istihdamın kayıtlılık durumu gibi birçok yapısal faktörle açıklanabilir. Bu bağlamda Türkiye işgücü piyasasında kadınlar aleyhine olan kadın-erkek işgücü arasındaki mevcut farklılıkların "istihdam oranları, işsizlik oranları, kayıt dışılık, kazanç farklılıkları, sektörel farklılıklar ve meslek farklılıkları" olmak üzere bazı temel göstergeler üzerinden değerlendirilmesi mümkündür.

Türkiye’de 2000’li yılların başına kadar düşük seviyelerde seyreden kadınların işgücüne katılım oranlarının son yıllarda önemli bir artış eğilimine girdiği görülmektedir. Daha önceki dönemde düşüşün en belirgin nedenleri arasında kırsal kesimden kente gelen kadın işgücünün, ev kadını niteliği kazanarak ya da kayıt dışı çalışmaya başlayarak işgücü kapsamından çıkması gösterilmektedir. Bu dönemden sonra, özellikle 2007-2012 yılları arasında, kadın istihdamında yaşanan artışın arkasında ise kadın istihdamının artırılması ve kadın çalışanların korunmasına yönelik yapılan mevzuat çalışmaları, 18 yaş üstü kadın çalıştıran işverenleri kapsayan sosyal güvenlik prim teşvikleri ve kadınların iş yaşamında yer almalarının önemini vurgulayan farkındalık yaratıcı çalışmaların etkili olduğu belirtilmektedir.

Kadınların sosyal katılımlarının artırılması amacıyla pek çok sivil toplum örgütü son yıllarda faaliyetlerini genişletip toplumsal algıyı artırdıkları görülmektedir. Sivil toplum içerisinde önemli yer teşkil eden sendikaların da kadın politikalarını daha fazla gündemlerine aldıkları görülmektedir. Özellikle kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının iyileştirilerek toplumsal katılımlarına yönelik çalışmaların hızlandığı bir süreç yaşanmaktadır. Ülkemizde kadınların işgücüne katılımına benzer şekilde sendikal camiada kadın üye sayılarının arttığı bilinmektedir. Kadının rolü, sivil toplum bilincinin güç kazanmasına bağlı olarak demokratik sosyal süreçlerin gelişmesine yönelik toplumsal özneler ve kurumlar tarafından üzerinde durulan bir alan olması bakımından, giderek önem kazanmaktadır.

Gelişmiş ülke ortalamalarının arzu edilen düzeylerinin gerisinde olmasına karşın Türkiye’de kadın istihdamının teşviki ve bu çerçevede oluşan istatistikî verilerin memnuniyet verici olduğu söylenebilir. Bu artışın en önemli sonuçlarından birini

de çalışma hayatında daha fazla görünür olan kadın emeğinin sendikal örgütlenme boyutunda da etkinliğini artırması oluşturmuştur. Özellikle sendikal yoğunluk oranlarının artırılması hususunda sendikaların kadın çalışanlara yönelik faaliyetleri, kadınların örgütlenme oranlarının artışında önemli bir role sahip olmuştur.

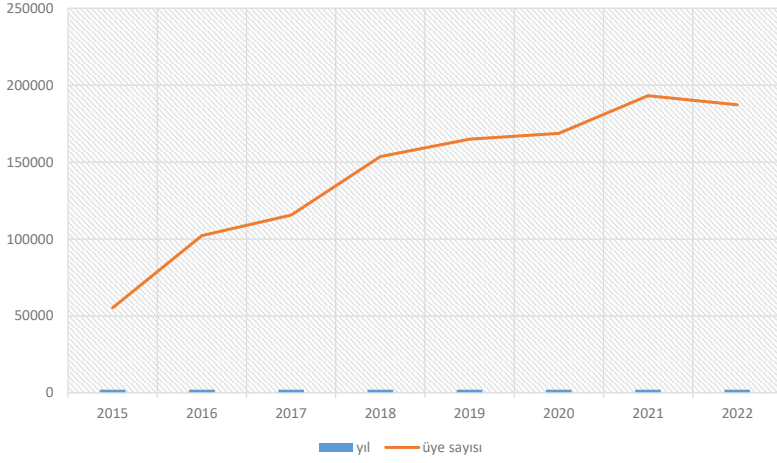
Çalışanların sendikal katılımında görülen yükselişi, kadının toplumsal rollerine bir yenisini daha ekleyerek “sendikacı kadın” profilini gündeme getirmiştir. Özellikle Türk sendikacılığı açısından bir hayli eksikliği ifade eden kadınların sendikaya katılımı sorununun giderilmesinde öncelikli görev elbette sendikalara düşmektedir. Kadının sendikal katılımına ek olarak vizyoner bir misyon ile sendikacı olma yolundaki ideallerinin gerçekleşebilmesi alışa geldik bir durumu temsil etmemektedir. Fakat HAK-İŞ Konfederasyonu’nun sürekli olarak tartışma konusu yaparak “sendikacı kadın” olgusunun Türk sendikacılığına kazandırma girişimleri esaslı tercihi ifade etmektedir. Türkiye’deki erkek egemen sendikacılık anlayışını kırmak için yıllardır uğraş vermek yapılan tercihe ek olarak azim ve kararlılık gerektirmektedir. İşte tam burada HAK-İŞ Konfederasyonu gerek ulusal gerekse uluslararası sendikacılık açısından “sendikalı lider kadın” imajının doğup gelişmesi adına örnek olabilecek bir işçi sendikaları konfederasyonudur.

Sendikal yapılarda kadın bakışının ortaya çıkması öncelikle kadın üyelere yönelik alternatif mekanizmaların kurulmasını gerektirmektedir. Elbette bunun için kadın çalışmalarının desteklenerek, komite faaliyetlerinin artırılması, yönetim ve çeşitli kurullara katılımlarının sağlanıp temsil yeteneklerinin artırılması noktasında gerekli düzenlemeleri yapmak gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında HAK-İŞ’in epey bir mesafe aldığı yönünde ulusal ve uluslararası kamuoyunda takdirlere rastlanmaktadır.

Sendikal camiaya kadın bakış açısının kazandırılmasında örgütsel ön kabulün oluşması oldukça önem arz etmektedir. Aksi takdirde kadınların sendikalara aktif katılımlarının gerçekleşmesi mümkün olamayabilir. Kadın bakış açısıyla sendikacılığın toplumsal olarak gelişebilmesi ancak ve ancak sendikalarda kadın bakış açısının yerleşik hale gelmesine bağlıdır.

HAK-İŞ Kadın Komitesi, kadın çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek, çalışma hayatına katılımlarını desteklemek, çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara çözümler üretebilmek ve kadınların sendikal hayata katılımını artırmak amacıyla faaliyete geçmiştir. 2007 yılında kurulan HAK-İŞ Kadın Komitesi, Türkiye’nin tüm STK’ları içerisinde en aktif ve en güçlü kadın komitesi olarak örnek ve öncü çalışmalara imza atmaktadır.

Şekil A. HAK-İŞ Kadın Komitesi Kuruluşu ve Üye Sayılarının Artışı



HAK-İŞ tarafından yıllık olarak yapılan Kadın Çalışmaları Anketi'nden alınmıştır.

Tablo 1.1. HAK-İŞ Üye/ TR Üye

YIL**	HAK-İŞ Konfederasyonu Üye Sayısı	Türkiye'de Sendikalı İşçi Sayısı
2015	385.065 (Kamu-Sen sayısı eklenemedi)	1.429.056
2016	447.930 (Kamu-sen sayısı eklenemedi)	1.499.870
2017	547.209	1.623.638
2018	657.365	1.802.155
2019	677.047	1.894.170
2020	690.433	1.946.165
2021	732.816	2.123.685
2022	764.628	2.280.285
2023 (Ocak)	787.747	2.330.988

**2023 Yılı verileri Ocak 2022'de ÇSGB tarafından yayınlanan son istatistik verilerinden alınmıştır. 2023 yılı haricindeki veriler ÇSGB tarafından yayınlanan Temmuz Ayı verileridir. KKTC Kamu-Sen sendikamızın üye sayıları da istatistiklerdeki verilere eklenmiştir.

Tablo 1.2. Yıl ve Cinsiyete Göre HAK-İŞ Üye Sayısı

Yıl**	Kadın Üye Sayısı	Kadın Üye Oranı	Erkek Üye Sayısı	Erkek Üye Oranı
2015	55.316	%18,40	245.314	%81,60
2016	102.202	%23,31	336.070	%76,69
2017	115.526	%23,64	373.197	%76,36
2018	153.553	%24,96	461.748	%75,04
2019	164.867	%24,02	521.448	%75,98
2020	168.650	%25,23	499.760	%74,77
2021	193.149	%27,04	521.065	%72,96
2022	187,269	%25,50	546.853	%74,50

**Yukarıdaki tabloda belirtilen verilere KKTC Kamu-Sen Sendikası'nın üye sayıları dahil edilmiştir.

Tablo 1.3. İKO-Kadın Sendikal Örgütlenme Oranı-HAK-İŞ Kadın Üye Sayısı

Yıl	İşgücüne Katılma Oranı	Kadınların İşgücüne Katılma Oranı	Kadın Sendikal Örgütlenme Oranı	HAK-İŞ Kadın Üye Sayısı
2015	50,9	31,2	5,82	5.316
2016	51,6	32,2	7,56	102.202
2017	52,8	33,6	7,89	115.526
2018	54	34,9		153.553
2019	53	34,4	8,81	164.867
2020	49,3	30,9	9,45	168.650
2021	51,4	32,8	10,53	193.149
2022	54,1	36,6		187.269

Sendikalar, üyelerine sağladığı faydaların yanı sıra kamuya da toplumsal konularda çeşitli faydalar sağlayan önemli sivil toplum kuruluşlarından biridir. Bu anlamda eğitim, sağlık, çevre, tüketici hakları, halk sağlığı, kadınların toplumdaki yeri gibi çeşitli konularda bilgilendirici, tanıtıcı faaliyetlerde bulunmak için toplumsal pazarlama yapmaktadırlar (Şahin ve Selvi, 2019). Dolayısıyla kadın çalışanların da aslında sendikal faaliyetlerde ve toplumda yer edinmesini sağlamaya yönelik üzerinde özellikle ilgilenilen konular arasında yer almakta ve eğitimler verilmektedir.

Kadınların sendikalardaki yerine ve iş hayatındaki kazanımlarına geçmişten günümüze doğru bakıldığı zaman önemli ölçüde değişim ve gelişimi göze çarpmaktadır. Etkileri yalnızca sendikal faaliyetlerle kısıtlı kalmamakla beraber özellikle geçmiş zamanlarda sendikal faaliyetlerin daha çok erkekler tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Kadınların sendikal faaliyetlerde daha arka planda durmasının sebeplerine bakıldığı zaman hem çevre etkisi hem de ailenin etkisinin yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların sendikal faaliyetlere katılabilmesi için hem sosyal hayatını hem de aile hayatını düzenlemesi gerekmektedir. Eşini ve yakın çevresini ikna etmesinin yanı sıra ev işleri ve çocuk bakım yükümlülükleri gibi nedenler kadınların sendikalardan uzak kalmasına sebep olmuştur. Bu ve bunun gibi başka sebepler erkek egemen toplumlarda kadınların sendikal faaliyetlerden uzak kalmasına sebep olabilmektedir. Örneğin, TÜİK 2021 yılı verilerine göre, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %29,9, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %37,0, yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %65,6 olmuştur. Ocak 2022 dönemi istatistiklerine göre 15.294.362 sigortalı işçi çalışırken bu kişilerden yalnızca 2.189.645'i sendikalıdır. Buna göre Ocak 2022 dönemi istatistikleri sendikalaşma oranınının %14,32 olduğunu göstermektedir. Erkeklerde sendikalaşma oranı %15,88'ken kadınlarda %10,55'tir. HAK-İŞ Konfederasyonu, sendikal örgütlenmeye kadınların da dâhil olması adına mücadele vermektedir. Bu sayede ülkemizde sendikalı kadın işçilerin yaklaşık yarısı HAK-İŞ Konfederasyonu'nun üyesidir.¹

Kadınların çalışma hayatında daha fazla yer edinmesi, kendilerinin iş yaşamında karşılaştıkları eşitsizliklere, ayrımcılıklara karşı koruması adına sendikalarda yer almaları artık çok daha önem kazanmıştır. Bunun farkında olan işverenler ve kadın çalışanlar, farklı düzeylerde olsalar bile sendikalarda kadın üyelere yönelik düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Bununla beraber kadınların faaliyetlere katılımı üye olunan sayının çok altında olabilmektedir. Dolayısıyla kadınların sendikalarda yalnızca sayısal olarak değil faaliyet alanlarının ve etkinliklerinin artması da önem kazanmaktadır. Günümüzde de HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kadın çalışanların eşitlik, ayrımcılık, istismar gibi sorunlarına yönelik çalışmalarında, daha fazla kadının sendikalarda yer almasıyla ilgili faaliyetlere, kadınlara yönelik eğitimleriyle kadınların sendikalarda, yönetimde söz sahibi olması adına çalışmalarına rastlamak mümkündür. Örneğin HAK-İŞ Konfederasyonu'nda 21 Sendikanın 19'unda Kadın Komitesi Yapılanması mevcuttur. Bununla beraber HAK-İŞ Konfederasyonu bünyesindeki komite başkanlarının yarısını kadınlar oluştururken, HAK-İŞ Konfederasyonu'na bağlı sendikaların genel merkezlerinde çalışan sayısının %24,85'ini kadınlar oluşturmaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu ve üye sendikalarının kendi teşkilat yapılanmaları içinde kat ettiği mesafeler, kadın çalışanların sendikalara bakışları ve üyelik faaliyetlerine ilgilerinin artması bağlamında da önemli katkılar sağlamaktadır. Çalışma hayatında olduğu gibi sendikal faaliyetlere katılım noktasında da erkek egemen yapının

¹ İlgili veriler HAK-İŞ Konfederasyonundan alınmıştır.

kısıtlarını sosyo-kültürel nedenlerle aşamayan kadınların, daha fazla kadın katılımının olduğu ortamlarda daha başarılı sonuçlar elde ettiği ve daha yüksek bir çalışma tatminine ulaştığı görülmektedir.

Kadınların sendikal faaliyetlere katılımının ve bu yolla sorumluluklarının geliştirilmesi perspektifinin kadınların taleplerinden bağımsız bir şekilde yürütülmesi imkanı bulunmamaktadır. Örgütlenme faaliyetlerinin doğasının bir gereği olarak, temsil edilen sosyal tabanın taleplerine ve hassasiyetlerine dayanmayan bir mücadelenin sürdürülebilir olması mümkün değildir. Bu çerçevede HAK-İŞ Konfederasyonu her yıl sürekli olarak gerçekleştirdiği Kadın Emeği Buluşmaları'nın bu yılki içeriğini, kadınların taleplerini anlamaya ve anlatmaya yönelik bir çalıştay programı ile gerçekleştirme çabası içinde olmuştur. Bu kapsamda HAK-İŞ Konfederasyonu'nun üye sendikalarında farklı işkollarında ve ülkemizin çeşitli bölgelerinde faaliyet gösteren kadın üyeler, iki günlük çalışma programı yürütmek üzere Ankara'ya davet edilmişlerdir.

Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık Temalı HAK-İŞ 11.Uluslararası Kadın Emeği Buluşması 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü özelinde yapılan içeriği ve çıktıları itibarıyla önemli bir çalıştaydır. Çalıştayda sekiz farklı konuda müzakereler yürütülmüştür. Çalıştay konuları "esnek çalışma ve güvenceli istihdam", "kadın çalışanın gözünden işveren olarak sendikalar", "dijital dönüşüm ve sürdürülebilir sendikacılık", "kadın bakış açısıyla sendikal örgütlenme", aile ve sosyal yaşamda sendikal katkı", HAK-İŞ'te etkili sendikal liderlik", "sendikal örgütlülüğün önemi: HAK-İŞ modeli" ve "adalet odaklı iş barışdır". Çalıştaya katılan kadınlara yönelik HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık Anket Çalışması uygulanmıştır. Anket incelendiği zaman öncelikle katılımcıların demografik özelliklerini, sendikada gerçekleştirilen görevleri anlamaya yönelik sorular bulunmaktadır. Anketin devamında katılımcıların üye oldukları sendikalar ve HAK-İŞ Kadın Komitesi faaliyetlerine yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla oluşturulan üçlü Likert ölçeği kullanılmıştır. Birinci ölçekte yedi, ikinci ölçekte on bir adet olmak üzere toplamda on sekiz ifade bulunmaktadır. Bununla beraber anket formunda katılımcıların en önemli gördükleri beş eğitimi ifade etmeleri ve de HAK-İŞ Konfederasyonu, Kadın komitesi, sendika ve kadınlar arasındaki ilişkileri içeren altı adet ucu açık soru bulunmaktadır.

Gerçekleştirilen çalışmada anket formunda nicel sorular SPSS 28.0.1 programı, açık uçlu sorular ise MAXQDA programı ile analiz edilmiştir. Öncelikle anket formunda bulunan demografik sorular için frekans analizi gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların hangi sendikaya üye oldukları ve bu sendikalara ne zamandır üye oldukları ile ilgili çapraz tablo yapılmıştır. Çalışmanın devam eden bölümünde katılımcıların geçmişte ve günümüzde görev türlerinin ne olduğu ve ne kadar süre görevde buldukları yine frekans analizi ile gösterilmiştir. Bunu takiben ölçeğin güvenilirlik analizi gerçekleştirildikten sonra katılımcıların yine frekans analizi ile ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelenmiştir. Böylece ifadelere katılımcılardan kaçının katıldığı, katılmadığı ya da kararsız olduğu ortaya konulmuştur. Analizlere

sendikalarla cevaplar eşleştirilerek ifadelere hangi sendika üyesinin ne ölçüde katıldığı çapraz tablolar ile devam edilmiştir. Son olarak ANOVA analizi ve bağımsız örneklem t testi yapılarak katılımcıları verdikleri cevapların yaşlarına, medeni durumlarına, eşlerin çalışıp çalışmadığına, çocuk sayısına, eğitim düzeyine ve sendikaya üye olunan yıla göre değişip değişmediği incelenmiştir. Açık uçlu sorulara verilen cevaplar ise gerekli değerlendirmeler yapıldıktan sonra kodlama yöntemi ile ilgili program aracılığı ile analiz edilmiş ve ilişki ağ grafikleri ve kelime bulutları oluşturularak literatür araştırması ile de desteklenerek analiz edilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları

Çalışma, HAK-İŞ Konfederasyonu'nun üye sendikalarında görev yapan kadın sendikacıların, Konfederasyon ile sendikalara ilişkin tutum ve görüşlerinin tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda katılımcılara uygulanan 3'lü Likert ile katılımcıların hem sendikaları hem HAK-İŞ Konfederasyonu hem de ikisi arasındaki ilişkinin nasıl değerlendirildiği ölçülmüştür. Bunun yanı sıra çalışmanın bir diğer amacı katılımcıların almak istedikleri eğitimlerin ortaya konulmasıdır. Bunun için katılımcıların verilen on yedi eğitimden beş tanesini seçmesi istenilmiştir. Aynı zamanda katılımcılardan HAK-İŞ Konfederasyonu, kadınların sendikadaki yeri, HAK-İŞ Kadın Komitesi çalışmalarına yönelik etkinlik önerilerinde bulunması istenerek altı adet açık uçlu sorunun cevaplandırılması istenilmiştir.

Çalışma sonuçlarında ortaya çıkan görüşlerle beraber Konfederasyonun başarı ile sürdürdüğü faaliyetlerin daha da geliştirilmesi ve yeni politikaların oluşturulması konusunda yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın kısıtlarına gelindiği zaman araştırmanın çalışmaya katılan katılımcılar üzerinde yapılmış olması Konfederasyona ve bağlı sendikalara üye olan diğer kadınların fikirlerinin yansımamasına sebep olmuştur. Örneklemin dar olması, çalışmanın genelleme yapılmasını zorlaştırabilmektedir. Bununla beraber araştırma sonuçları literatürü destekler sonuçlara sahiptir. Çalışmanın bir diğer kısıtı ise anketin çalıştay süresi içerisinde yapılması katılımcıların müzakereye katılma, fikirlerini ifade etme eğilimleri sebebiyle sorulara tam olarak odaklanamaması olabilmektedir.

3.1.2 Araştırmanın Metodolojisi

Araştırma altı bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara aile demografik bilgiler, sendika bilgileri ve sendikaya üye olunan yıl ile ilgili sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde katılımcılar sendikada aldığı geçmiş ve mevcut görevlerini ve sürelerini belirtmeleri istenilmiştir. Anket formunun üçüncü bölümü sendikaların kadın komitesi faaliyetlerine katkısı ve işveren ile ailenin sendikal çalışmalara desteğine katılma düzeyleri üçlü Likert ölçeğinde belirtmeleri istenilmiştir. Dördüncü bölüm-

de katılımcılardan on sekiz eğitimden en fazla almak istedikleri beş eğitimi sıralamaları istenilmiştir. Beşinci bölüm HAK-İŞ'in genel ve kadın odaklı çalışmalarının değerlendirilmesi ve HAK-İŞ Konfederasyonu algısı hakkındaki değerlendirmeleri üçlü Likert ölçeği ile sorulmuştur. Son bölüm ise açık uçlu sorulardan meydana gelmektedir. Buna göre katılımcıların HAK-İŞ Konfederasyonu, kadın çalışmaları ve sendikalar ile katılımcıların kendi sendikalarının faaliyetleri hakkında neler düşündüklerini ve önerilerini belirtmeleri istenilmiştir.

3.1.3. Analiz Teknikleri

Anket formunda toplanan veriler SPSS 28. 0. 1 ile analiz edilmiştir. Bununla beraber anket formunun son bölümü olan açık uçlu sorular MAXQDA programı ile analiz edilmiştir. SPSS ile frekans analizleri ve fark analizler gerçekleştirilirken MAXQDA ile katılımcıların sorulara verdikleri cevaplardan en sık tekrar edilen kelimeler, bu kelimelerin diğer en sık tekrar edilen kelimelerle aralarında ilişki olup olmadığı oraya konulmuştur.

3.2.ARAŞTIRMANIN TEMEL BULGULARI ve İSTATİSTİKLERİ

3.2.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Katılımcıların yaşları, medeni durumları, eşlerinin çalışma durumları, çocuk sayısı ve eğitim düzeylerini gösteren veriler.

Tablo 2.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Yaş	Kişi Sayısı	%
18-29	17	10.3
30-40	76	46.1
41-50	64	38.8
51 ve üzeri	8	4.8
Toplam	165	100.0
Medeni Durum		
Evli	100	60.6
Bekar	65	39.4
Toplam	165	100.0
Evli Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumu		
Çalışıyor	89	89
Çalışmıyor	11	11
Toplam	100	100.0

Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısı		
Çocuğu Olmayan	53	32.1
Tek Çocuğu Olan	36	21.8
İki Çocuğu Olan	55	33.3
Üç ve Daha Fazla Çocuğu Olan	21	12.7
Toplam	165	100.0
Katılımcıların Eğitim Düzeyi		
Cevap vermeyen	1	.6
İlkokul	6	3.6
Ortaokul	4	2.4
Lise	49	29.7
Ön Lisans	35	21.2
Lisans	51	30.9
Lisansüstü	19	11.5
Toplam	165	100.0

HAK-İŞ Konfederasyonu 11. Uluslararası Kadın Emeği buluşmasında katılan kadınların %10,3'ünü 18-29 yaş aralığı oluştururken, %46,1 ini 30-40 yaş aralığındaki kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunu 30-40 yaş aralığı oluşturmaktadır. Bunu %38,8 ile 41-50 yaş aralığı takip etmektedir. 51 ve daha büyük yaşa sahip olan üyelerin oranı ise %4,8'dir.

Katılımcıların çok büyük bir bölümünü orta yaş grubu olarak ifade edilebilecek 30-40 ve 41-50 yaş grupları oluşturmaktadır. Bu yaş grupları aile ve çocuk bakım sorumluluklarının da yüksek olduğu gruplar olmaları bakımından, iş-yaşam dengesi bağlamında değerli bir veri grubunu oluşturmaktadırlar. Ancak genç yaş gruplarının da sendikal faaliyetlerin tanıtımı ve taleplerinin belirlenmesi bakımından geliştirilmesi ihtiyacı bulunmaktadır.

Katılımcıların %60,6'sı evliyken %39,4'ü bekarıdır. Uluslararası Kadın Emeği buluşmasında katılan evli kadınların eşlerinin çalışıp çalışmadığı sorusuna katılımcıların %89'unun eşi çalışırken %11'inin eşi çalışmamaktadır. Ayrıca katılımcıların %32,1'inin çocuğu bulunmamaktadır. %21,8'sinin ise tek çocuğu bulunmaktadır. %33,3'ünün iki çocuğu varken %12,7'sinin üç ve üçten daha fazla çocuğu bulunmaktadır.

Katılımcıların önemli bir bölümü evli kadınlardan oluşmaktadır. Bu veri çocuk sayıları ile birlikte değerlendirildiğinde aile ve çocuk sorumlulukları bulunan katılımcı görüşlerine ulaşıldığı anlaşılmaktadır. Aile ve çocuk sorumluluklarının ülkemizde kadınların işgücüne ve sendikal faaliyetlere katılımları konusunda oluşturdukları engel durumu dikkate alındığında, bu engellerin ve çözümüne ilişkin önerilerin tespiti bakımından araştırma, değerli bir karşılık oluşturmaktadır.

Eğitim düzeyleri incelendiğinde, katılımcıların %29'u lise mezunuyken, %21,9'u ön lisans, %30,9'u lisans ve %11,5'i lisansüstü mezundur. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun lisans mezunu olduğu gözlemlenmektedir.

Türkiye işgücü piyasasında yaşanan en önemli değişimlerden birinin araştırma sonuçlarına da yansıdığı görülmektedir. Özellikle son on yılda kadınların okullaşma ve eğitim süreçlerine ilişkin destekler işgücü piyasalarında da eğitilmiş bir grubun oluşmasına fırsat sağlamıştır. Bu durum sendikal politikaların oluşturulurken eğitilmiş kadın çalışanlar üzerinden bir planlama yapılmasını zaruri hale getirmektedir.

3.2.2. Katılımcıların Sendikaları ve Üyelik Süreleri

HAK-İŞ 11. Uluslararası Kadın Emeği buluşmasına davet edilen 206 sendikacı arasından Covid, iş yerinden izin alamamak, iş yerinin yoğun olması gibi nedenlerle sebebiyle 30 kişi katılmamıştır. Bununla beraber katılımcılar listesi incelendiği zaman 173 katılımcının 59'u Öz Sağlık-İş, 51'i Hizmet-İş, 17'si Öz İplik-İş, 12'si Öz Gıda-İş, 11'i Özçelik-İş Sendikalarından, diğerlerinin ise Öz Finans-İş, Oleyis, Öz Taşıma-İş, Medya-İş, Öz Büro-İş, Öz İnşaat-İş, Öz Toprak-İş, Öz Ağaç-İş, KKTC Kamu-Sen ve Enerji-İş Sendikalarından olduğu görülmektedir.

8 katılımcının anketi eksikler nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır. Anketi geçerli kabul edilen 165 katılımcının %30,3'u ise hangi sendikaya üye olduklarını belirtmedikleri gözlenmektedir. Bununla beraber katılımcıların %0,6'sı ile 1 kişi Enerji-İş, %1,2 ile 2 kişi HAK-İŞ, %21,2 ile 35 kişi Hizmet-İş, %0,6 ile 1 kişi KKTC Kamu-Sen, %1,2 ile 2 kişi OLEYİS, %1,8 ile 3 kişi Öz Büro-İş, %1,8 ile 3 kişi Öz Finans-İş, %3,6 ile 6 kişi Öz Gıda-İş, %0,6 ile 1 kişi Öz İnşaat-İş, %7,8 ile 13 kişi Öz İplik-İş, %20 ile 33 kişi Öz Sağlık-İş, %1,8 ile 3 kişi Öz Taşıma-İş, %0,6 ile 1 kişi Öz Ağaç-İş, %5,5 ile 9 kişi Özçelik-İş'e üyedir. Sonuçlara göre katılımcıların çoğunluğu Hizmet-İş ve Öz Sağlık-İş'e üyedir.

Katılımcıların üye oldukları sendikalarda kaç yıldır bulduklarını öğrenmek amaçlı sorulan soru ve hangi sendikaya üye olduklarını öğrenmek amacıyla sorulan soru çapraz tablo ile analiz edilmiştir. Sonuçlar Tablo 2.2'de gösterilmektedir. Buna göre 9 katılımcı Hizmet-İş Sendikası'na 10 yıldan fazladır üyedir. 7-9 yıldır aynı sendikaya üye olan katılımcılardan 7 kişi Hizmet-İş'e 7'si de Öz Sağlık-İş'e üyedir. 4-6 yıldır aynı sendikaya üye olan katılımcılardan 9 kişi Öz Sağlık-İş, 6 kişi Öz İplik-İş'e üyedir. 1-3 yıldır aynı sendikaya üye olan katılımcılardan 13'ü Öz Sağlık-İş'e, 12'si Hizmet-İş'e üyedir. 1 yıldan az üye olan kişi sayısı ise 4 ile Hizmet-İş'tir. Tablo incelendiği zaman HAK-İŞ Konfederasyonu 11. Uluslararası Kadın Emeği buluşmasında katılan kadınların 49'u buldukları sendikalara 1-3 yıldır üyedir. 41'i 4-6 yıldır, 32'si 10 yıl ve üzeri, 30'u 7-9 yıl, 10'u 1 yıldan az üyedir.

Tablo 2.2. Katılımcıların Üye Olduğu Sendikalar ve Sendikal Kıdem

	1 yıl- dan az	1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10 yıl ve üzeri	Toplam
HAK-İŞ	0	1	0	0	1	2
Hizmet-İş	4	12	3	7	9	35
Öz Sağlık-İş	1	13	9	7	3	33
Öz İplik-İş	1	4	6	1	1	13
Öz Çelik-İş	0	3	4	1	1	9
Öz Gıda-İş	1	1	0	1	3	6
Öz Büro-İş	1	0	2	0	0	3
Öz Finans-İş	0	0	0	3	0	3
Öz Taşıma-İş	1	2	0	0	0	3
Medya-İş	0	0	0	1	1	2
Oleyis	0	1	0	0	1	2
Öz İnşaat-İş	0	0	0	1	0	1
Öz Ağaç-İş	0	0	1	0	0	1
Enerji-İş	0	1	0	0	0	1
KKTC Kamu-Sen	0	0	0	0	1	1
Cevap vermeyen	1	12	17	8	12	50
Toplam	10	50	42	30	32	165

3.2.3. Sendikada Alınan Görevler ve Görevlerde Bulunma Süresi

HAK-İŞ 11. Uluslararası Kadın Emeği buluşmasında katılan kadınların aldıkları görevler ve bu görevlerde bulunma süreleri aşağıdaki sıralı tablolarda verilmektedir. Tabloda ifade edilen görevler katılımcıların üst görevleri olarak alt görevlerini belirtmemişlerdir. Buna göre şu anda Sendika Genel Yönetim Kurulu Üyesi olan kişilerden 1 kişi 1-3 yıldır görevdeyken, 2 kişi üç yıldan fazladır görevde bulunmaktadır. Geçmişte Sendika Genel Yönetim Kurulu Üyeliği yapan kişilerse iki kişi olmakla beraber üç yıldan fazla süre için görevde bulunmuşlardır.

Tablo 2.3. Sendikalarda Yapılan Mevcut ve Geçmiş Görevler ile Süreleri

	Mevcut Görev		Geçmiş Görev	
	Kişi Sayısı		Kişi Sayısı	
Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyesi				
1 yıldan az	-		-	
1-3 yıl arası	1		-	
3 yıl üzeri	2		2	
Sendika Genel Merkez Denetim/Disiplin Kurulu Üyesi				
1 yıldan az	1		1	
1-3 yıl arası	1		1	
3 yıl üzeri	1		3	
HAK-İŞ İl Başkanı				
1 yıldan az	1		1	
1-3 yıl arası	1		-	
3 yıl üzeri	2		-	
Sendika İl/Şube Başkanı				
1 yıldan az	1		-	
1-3 yıl arası	6		1	
3 yıl üzeri	12		1	
Sendika İl/Şube Yönetim Kurulu Üyesi				
1 yıldan az	2		-	
1-3 yıl arası	1		-	
3 yıl üzeri	6		2	
Sendika İl/Şube Denetim/Disiplin Kurulu Üyesi				
1 yıldan az	1		-	
1-3 yıl arası	2		-	
3 yıl üzeri	2		2	

Sendika Genel Merkez Denetim/Disiplin Kurulu Üyesi görevini şu anda yürüten kişilerden bir kişi yıldan az bir süredir görevi yaparken, bir kişi 1-3 yıldır görevde bulunmaktadır. Yine bir kişi üç yıldan fazladır görevde bulunmaktadır. Geçmişe bu görevi yerine getirenlerse bir kişi bir yıldan az bir süre için, bir kişi 1-3 yıl arasında, üç kişi ise üç yıldan uzun süre olmak üzere toplamda dört kişidir.

Ankete katılan kişiler dikkate alındığı zaman HAK-İŞ İl Başkanlığı görevini şu anda yürüten dört kişi bulunmaktadır. Bu kişilerden bir kişi bir yıldan az süredir görevdeyken yine bir kişi 1-3 yıldır, iki kişi ise üç yıldan fazla süredir bu görevde bulunmaktadır. Katılımcılardan bir kişi geçmişte bir yıldan az bir zaman için bu görevde bulunmuştur.

Sendika İl/Şube Başkanı görevini şu anda yerine getiren kişiler katılımcılara göre on dokuz kişidir. Bu kişilerden on ikisi üç yıldan uzun süredir bu görevdeyken altı kişi 1-3 yıldır görevdedir, bir kişi ise bir yıldan az süredir görevde bulunmaktadır. Öte yandan katılımcılar arasından geçmişte bu görevi yerine getirenler iki kişi olmakla beraber bu kişilerden bir kişi 1-3 yıldır, bir kişiye üç yıldan fazladır görevi yerine getirmişlerdir.

Katılımcılar arasında şu anda Sendika İl/Şube Yönetim Kurulu Üyesi görevini yürüten kişiler dokuz kişidir. Bunlar arasında iki kişi bir yıldan az süredir bu görevdeyken, bir kişi 1-3 yıldır, altı kişiye üç yıldan fazladır görevde bulunmaktadır. Sendika İl/Şube Yönetim Kurulu Üyesi görevini ise katılımcılar arasında geçmişte yerine getiren iki kişi bulunmaktadır. Bu kişiler üç yıldan fazla süredir Sendika İl/Şube Yönetim Kurulu Üyesi görevini yerine getirmişlerdir.

Sendika İl/Şube Denetim/Disiplin Kurulu Üyesi görevini şu anda yerine getiren beş kişi bulunmaktadır. Beş kişiden bir kişi görevde bir yıldan az süredir bulunuyor, iki kişi 1-3 yıldır, iki kişi ise üç yıldan fazladır görevde bulunmaktadır. Geçmişte ise bu görevi katılımcılar arasından iki kişi üç yıldan fazla bir zaman dilimde yerine getirmişlerdir.

Kadın Komitelerinde yapılan mevcut ve geçmiş görevler ile süreleri incelendiği zaman Genel Merkez Kadın Komite Başkanı görevini şu anda yerine getiren kişilerden yedi kişiden üçü 1-3 yıl arasında, dört kişiye üç yıldan uzun süredir bu görevi yerine getirmektedir. Öte yandan katılımcılar arasında geçmişte bu görevi yürüten kişiler bulunmamaktadır. Genel Merkez Kadın Komitesi Başkan Yardımcılığı görevini yürüten kişilerden on altı kişi şu an bu görevi yerine getirmektedir. Bu kişiler arasından sekiz kişi bir yıldan az süredir görevdeyken, dört kişi 1-3 yıl, dört kişi de üç yıldan daha fazla süredir görevde bulunmaktadır. Yedi kişi ise geçmişte bu görevi yerine getirmiştir. Bu kişilerden bir kişi bir yıldan az süredir görevi yerine getirmişken, dört kişi 1-3 yıl, iki kişi de üç yıldan uzun süre görevde bulunmuştur. Katılımcılar arasından en çok üstlenilen görev Şube Kadın Komitesi görevidir. Toplamda 100 kişi bu görevde bulunmuştur. Bu kişilerden yirmi yedisi bir yıldan az süredir bu görevi yerine getirirken, iki kişi geçmişte bir yıldan az süre bu görevi yerine getirmiştir. 1-3 yıl arasında otuz üç kişi şu anda, üç kişi ise geçmişte bu görevi yerine getirmiştir. Üç yıldan fazla bir süredir bu görevi yerine getiren kişilerden yirmi sekizi şu anda bu görevi yapmakta iken, yedi kişi ise geçmişte bu görevde bulunmuştur. Tablo 2.4'te geçmişte ve şu anda görevde bulunan kişi sayısı gösterilmektedir.

Tablo 2.4. Kadın Komitelerinde Yapılan Mevcut ve Geçmiş Görevler ile Süreleri

	Mevcut Görev		Geçmiş Görev	
	Kişi Sayısı		Kişi Sayısı	
Genel Merkez Kadın Komitesi Başkanı				
1 yıldan az	0		-	
1-3 yıl arası	3		-	
3 yıl üzeri	4		-	
Genel Merkez Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı				
1 yıldan az	8		1	
1-3 yıl arası	4		4	
3 yıl üzeri	4		2	
Şube Kadın Komitesi Başkanı				
1 yıldan az	27		2	
1-3 yıl arası	33		3	
3 yıl üzeri	28		7	
Şube Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı				
1 yıldan az	3		3	
1-3 yıl arası	7		2	
3 yıl üzeri	3		4	

3.2.4. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İstatistik analizlerde güvenilirlik analizi ölçme aracının ne kadar tutarlı bir analiz yaptığını göstermektedir. Aynı ölçüm aracının farklı zamanlarda farklı örnekleme uygulandığında benzer sonuçlar vermesi ölçüm aracının tutarlı olduğuna bir işarettir. Bir analizin güvenilir olabilmesi tutarlı olması ile ilgilidir. Güvenilirliği ölçmek amaçlı dört farklı yöntem kullanılmaktadır. Bunlardan ilki iç tutarlılıktır. İç tutarlılık ölçek maddelerinin kendi içerisinde tutarlı bir yapıda olup olmadığını ifade etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu analiz SPSS programında Cronbach alfa değeri ile incelenmektedir. HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık anketi için ölçek maddelerinin kendi içerisinde tutarlı olup olmadığını görmek amacıyla SPSS 28.0.1 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Tablo 2.5. Birinci Ölçek için Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Birinci Ölçek için Güvenilirlik Analizi Sonuçları		
Cronbach Alfa Katsayısı		,873
Değişkenler		İlgili Madde Ölçekten Çıkarıldığında Oluşan Cronbach Alfa Katsayısı
1. İfade	Kadın komitesi faaliyetlerini sendika yöneticilerim ile yürütüyoruz.	.861
2. İfade	Sendikam, kadın komitesi faaliyetlerini destekler.	.845
3. İfade	Sendikam, Konfederasyonumuzun etkinliklere katılım hususunda bizi teşvik eder.	.838
4. İfade	Sendikam, HAK-İŞ eylem ve politikaları konusunda bilgilendirme yapar.	.837
5. İfade	Sendikam, kadın komitesi faaliyetleri konusunda HAK-İŞ ile uyum içinde çalışır.	.845
6. İfade	Ailem, sendikal faaliyetlere katılım konusunda bana destek olur.	.862
7. İfade	İşverenim, sendikal faaliyetlere katılım konusunda beni destekler.	.893

Tablo 2.5 sonuçlarına göre ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği sonucu 0,873'dür. İç tutarlılık analizinde anket formunun güvenilir olabilmesi elde edilen değer en az 0,7 olmasına bağlıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016:325). Çalışmada kullanılan ölçeğin 0,7'den fazla olması ölçeğin güvenilir olduğuna işaret etmektedir. Öte yandan tablonun sağındaki sütün ölçek maddeleri ölçekten çıkarıldığında ölçeğin daha güvenilir olup olmadığını göstermektedir. Buna göre, ölçekteki maddeler çıkarıldığında güvenilirliği iyileştiren bir etki bulunmadığı için daha sonra yapılacak analizler için ölçek maddelerinde değişiklik yapılmasına gerek yoktur.

Anket formunda bulunan ikinci maddeler incelendiğinde ölçek ifadelerinde sendikal faaliyetlerin işyerinde çalışanlar tarafından nasıl algılandığını öğrenmeyi amaçlamıştır. İşyerinde sendikal katılım dolaylı ya da doğrudan gerçekleştirilebilmektedir. Dolaylı temsilciler işçiler tarafından seçilen ya da sendika tarafından görevlendirilen kişilerdir. Bu kişiler işyerlerinde çalışan kişileri temsil etmek, karar alınacak noktalarda çalışanlar lehine kararlar alınmasını sağlamak, haksızlıklara karşı mücadele etmek, ast ve üstler arasında iletişim kurulması gibi görevleri üstlenmektedir (Miller, Rosen, 1957). Bunun yanı sıra işyerinde çalışan kişilerin sendika temsilcilerini nasıl değerlendirdikleri, dolayısıyla nasıl algıladıkları olduk-

ça önemlidir. Çalışanların bu kişilere güven duymaları, alınan kararlarda hakların korunduğuna inanmaları önemlidir (Erdem, 2020). Bu sebeple anket formunda iş yerlerinde çalışanlar tarafından faaliyetlerin nasıl algılandığı öğrenilmek istenilmiştir. Anket formunda eğitimlerle ilgili birtakım ifadelerin yer aldığı görülmektedir. Eğitim sendikalarında önem kazanan bir konudur. Farklı sektörlerde (sağlık, otel vs.) çalışan kişilere sendikalarda eğitim verilmesi dolayısıyla bilgi düzeylerinin artırılması amaçlanabilmektedir. Bu eğitimler aynı zamanda çalışanların işleri ile ilgili işe alıştırmak konularını da içerebilmektedir (Aymankuy, 2005). Öte yandan yapılan bazı çalışmalarda çalışanlara yeterli eğitimler verilmediği, verilen eğitimlerinde yetersiz olduğuna dair bulgular literatürde mevcuttur (Etçi ve Kağncıoğlu, 2017). Bu sebeple katılımcıların verilen eğitimler hakkında ne düşündüklerini öğrenmek gelecekte alınacak kararlar açısından önemli olmaktadır. Tablo 2.6'da anket formunun ikinci ölçeği için yapılan analiz sonuçlarında 0,941 değerinin 0,7'den büyük bir değer olması sebebiyle ölçeğin güvenilir olduğu sonucu çıkar. Ölçek maddelerinin çıkarılması herhangi bir iyileştirmeye sebep olmadığı için bir değişiklik yapılmamıştır.

Tablo 2.6. İkinci Ölçek için Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Cronbach Alfa Katsayısı		,941
Değişkenler		İlgili Madde Ölçekten Çıkarıldığında Oluşan Cronbach Alfa Katsayısı
1. İfade	HAK-İŞ'in kadın üyelere yönelik faaliyetleri, işyerlerinde çalışanlar tarafından memnuniyetle karşılanıyor.	.952
2. İfade	HAK-İŞ Kadın Komitesi faaliyetleri kadın çalışanların haklarını öğrenmesine katkı sağlar.	.934
3. İfade	HAK-İŞ Kadın Komitesi faaliyetleri kadınların sendikal örgütlenmesine katkı sağlar.	.933
4. İfade	HAK-İŞ'in kadınlara yönelik eğitim faaliyetleri çalışanların bilgi ve birikim düzeylerini artırmaktadır.	.936
5. İfade	HAK-İŞ'in kadınlara yönelik faaliyetleri, toplumsal politikaların geliştirilmesine katkı sağlar.	.936
6. İfade	HAK-İŞ'in kadınlara yönelik faaliyetleri, kadınların toplumsal katılımını güçlendirir.	.932
7. İfade	HAK-İŞ, üye sendikalarını kadın komitesi faaliyetleri konusunda daha fazla teşvik etmelidir.	.936
8. İfade	Kadınlara sendikal karar alma mekanizmalarında daha fazla yer verilmelidir.	.935
9. İfade	Kadınlara sendikalarda daha aktif görevler verilmektedir.	.932
10. İfade	Kadın üyelere yönelik eğitimler artırılmalıdır.	.934
11. İfade	Toplu iş sözleşmesinde kadınlara yönelik haklar geliştirilmelidir.	.933

3.2.5. Katılımcıların Cevaplarının Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Katılımcıların oluşturduğumuz iki ölçeğe göre de verdikleri cevapların yaş, çocuk sayısı ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını görmek için her ölçek için ANOVA testi uygulanmıştır.

ANOVA testi grup ortalamaları ve bunlar arasında farklılık olup olmadığını incelemek için yapılan testtir. Test, temel olarak ikiden fazla grubun (örneğin yaş, eğitim, çocuk sayısı gibi iki seçenekten fazla olması durumunda) ortalamalarının birbirine eşit olup olmadığını göstermektedir. Tablolardan da görüleceği üzere analiz sonucunda gruplar arası ve grup içi sonuçlar verilmektedir. Bu ifadeler analizin gruplar arası değişimin grup içi değişime oranlanması sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Çıkan sonuçlardan gruplar arası değişim grup içi değişiminden daha fazlaysa grup ortalamaları arasında fark olduğu sonucu ortaya çıkar. Buna göre en az bir grup diğerlerinden farklı bir ortalamaya sahip olur (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Çalışmamızın ilk ölçeğini “**sendikaların kadın komitesi faaliyetlerine katkısı ve işveren ile ailenin sendikal çalışmalara desteği**” ikinci ölçeği ise “**HAK-İŞ Konfederasyonu genel ve kadın odaklı çalışmalarının değerlendirilmesi ile algı**” ölçeğidir.

Buna göre **sendikaların kadın komitesi faaliyetlerine katkısı ve işveren ile ailenin sendikal çalışmalara desteğinin ölçüldüğü birinci ölçeğimizin** sonuçlarında katılımcıların verdikleri cevaplar yaş gruplarına göre değişmektedir. Sonuçlara ait tablo aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 2.7. Birinci Ölçek Yaş Durumuna İlişkin İstatistikler

	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma		
18-29	17	2.7899	.50030		
30-40	76	2.8346	.25131		
41-50	64	2.7946	.30637		
51 ve üzeri	8	2.2143	1.00726		
Toplam	165	2.7844	.38695		
Yaş Grupları Arası Fark Analizi					
	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	2.799	3	.933	6.904	.001
Grup içi	21.757	161	.135		
Toplam	24.556	164			

Tek Faktörlü Varyans Analizi sonuçlarına göre farklı yaş gruplarında olan kişilerin sendikal eylem ve faaliyetlere ilişkin verilen ifadelerle ait görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır ($F_{(3,161)} = 6.904, p < .05$). Başka bir ifadeyle katılımcıların sendikal eylem ve faaliyetlerine yönelik düşünceleri yaşa göre farklılık göstermektedir. Farklılığın hangi ikili gruptan ya da gruplardan kaynaklandığını gösteren çoklu Tukey testi sonuçlarına bakıldığında 18-29 yaş (Ort. = 2.7899, S.S. = .50), 30-40 (Ort. = 2.8346, S.S. = .25) ve 41-50 (Ort. = 2.7946, S.S. = .30) yaşlarındaki katılımcıların sendikal eylem faaliyetlere ilişkin verilen ifadelerle ait görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak, 51 yaş ve üzeri kişilerin sendikal eylem ve faaliyetlere yönelik görüşleri ile (Ort. = 2.2143, S.S. = 1) diğer 18-29 yaş, 30-40 yaş ve 41-50 yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Katılımcıların ortalamalarına ve standart sapmalarına bakıldığı zaman 51 ve üzeri yaş grubunda olanların ifadelerle katılım konusunda diğer yaş grupları kadar yüksek bir ortalamaya sahip olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla 51 yaş ve üzeri olan katılımcılar ifadelerle daha çok "kısmen" "katılmıyorum" şeklinde cevap verme eğilimleri diğer yaş gruplarından daha fazla olmuştur.

Öte yandan katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısı ile birinci ölçeğe verilen cevaplar incelendiğinde katılımcıların çocuk sayısına göre cevaplarda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla katılımcıların çocuğu olsun ya da olmasın cevapların ortalamaları görece yüksektir. Sonuçlar Tablo 2.8'de gösterilmektedir.

Tablo 2.8. Birinci Ölçek Çocuk Sayısına İlişkin İstatistikler

	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma		
Belirtmeyen	23	2.7267	.38020		
Çocuğu olmayan	30	2.7899	.39255		
Tek çocuk	36	2.8048	.39251		
İki çocuk	55	2.8254	.34214		
Üç ve üzeri	21	2.8130	.48685		
Total	165	2.6735	.38695		
Çocuk Sayısı Grupları Arası Fark Analizi					
	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	.453	4	4	4	4
Grup içi	24.103	160	160		
Toplam	24.556	164			

Katılımcıları eğitim durumlarına göre sendikal faaliyet ve eylemlerin farklılaşım farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi Tablo 2.9'da gösterilmektedir.

Tablo 2.9. Birinci Ölçek Eğitim Durumuna İlişkin İstatistikler

	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma		
Belirtmeyen	1	3.0000	.		
İlkokul	6	2.3571	.94653		
Ortaokul	4	2.9643	.07143		
Lise	49	2.7638	.45415		
Ön Lisans	35	2.8000	.38144		
Lisans	51	2.8067	.23874		
Lisansüstü	19	2.8346	.23456		
Toplam	165	2.7844	.38695		
Eğitim Durumu Grupları Arası Fark Analizi					
	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	1.374	6	.229	1.560	4
Grup içi	23.182	158	.147		
Toplam	24.556	164			

Tablo 2.9 incelendiği zaman katılımcıların eğitim durumlarına göre birinci anket ifadesine yönelik tutumlarında bir farklılık bulunmamıştır ($F_{(6,158)} = 1.560, p > ,05$). Buna göre katılımcıların ilkökul, lise, üniversite ya da lisansüstü öğrenim görmüş olmaları anket ifadelerini değerlendirirken farklı bir değerlendirme yapmalarına sebep olmamıştır. Eğitimler baz alındığında katılımcılar ifadelere daha çok "katılıyorum" cevabını vermişlerdir.

Tablo 2.10. Birinci Ölçek Sendikaya Üye Olunan Yıla İlişkin İstatistikler

	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma
Belirtilmeyen	2	2.8571	.20203
1 yıldan az	10	2.6857	.62742
1-3 yıl	50	2.8229	.27767
4-6 yıl	41	2.7178	.51655
7-9 yıl	30	2.8238	.37079
10 yıl ve üzeri	32	2.7991	.26131
Toplam	165	2.7844	.38695

Sendika Üyelik Yılı Grupları Arası Fark Analizi					
	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	.417	5	.083	550	738
Grup içi	24.138	159	.152		
Toplam	24.556	164			

Katılımcıların sendikaya üye oldukları yıla göre cevaplarında değişiklik olup olmadığına ilişkin yapılan ANOVA sonuçlarına göre, süre bazında fark olmaksızın katılımcıların ortalamaları birbirlerine oldukça yakındır ($F_{(5,159)} = .550, p > .05$). Sonuçlar Tablo 2.10'da gösterilmektedir.

“HAK-İŞ Konfederalyonu genel ve kadın odaklı çalışmalarının değerlendirilmesi ile algı” nın ölçüldüğü ikinci ölçek maddeleri de ANOVA aracılığıyla incelenmiş ve katılımcıların yaş, çocuk sayısı, eğitim düzeyi ve sendikaya üye olunan yıl arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre katılımcıların yaşlarına göre yapılan fark analizi Tablo 2.11'de gösterilmektedir.

Tablo 2.11. İkinci Ölçek Yaşa İlişkin İstatistikler

	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma		
18-29	2	2.8571	.20203		
30-40	10	2.6857	.62742		
41-50	50	2.8229	.27767		
51 ve üzeri	41	2.7178	.51655		
Toplam	30	2.8238	.37079		
Yaş Grupları Arası Fark Analizi					
	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	1.014	3	.338	.338	.015
Grup içi	15.245	161	.095	.095	
Toplam	16.258	164			

Tek Faktörlü Varyans Analizi sonuçlarına göre farklı yaş gruplarında olan kişilerin özellikle HAK-İŞ faaliyetlerine ilişkin verilen ifadelerle ait görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır ($F_{(3,161)} = 3.568, p < ,05$). Başka bir ifadeyle katılımcıların HAK-İŞ Konfederasyonu'nun faaliyetlerine yönelik düşünceleri yaşa göre farklılık göstermektedir. Farklılığın hangi ikili gruptan ya da gruplardan kaynaklandığını gösteren çoklu Tukey testi sonuçlarına bakıldığında 18-29 yaşın (Ort. = 2.8182, S.S. = .47) diğer gruplarla arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Öte yandan 30-40 yaş (Ort. = 2.8780, S.S. =.19) ve 51 yaş ve üzeri (Ort. = 2.5341, S.S. =.81) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Aynı zamanda 51 yaş ve üzeri grup ile 41-50 yaş (Ort. = 2.9020, S.S. =.25) aralığında da anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Katılımcıların ortalamalarına ve standart sapmalarına bakıldığı zaman 51 ve üzeri yaş grubunda olanların ifadelerle katılım konusunda diğer yaş grupları kadar yüksek bir ortalamaya sahip olmadığı görülmektedir. Bu durum katılımcıların 51 yaş ve üzeri grupta kişi sayısının diğerlerinden daha az olmasından da kaynaklanabileceği belirtilmelidir.

Diğer yandan katılımcıların çocuk sayısına göre farklılık olup olmadığını gösteren tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2.12. İkinci Ölçek Çocuk Sayısına İlişkin İstatistikler

	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma		
Belirtmeyen	23	2.8024	.40252		
Çocuğu olmayan	30	2.8515	.36323		
Tek çocuk	36	2.8864	.28031		
İki çocuk	55	2.8893	.27756		
Üç ve üzeri	21	2.8485	.30060		
Toplam	165	2.8645	.31486		
Çocuk Sayısı Grupları Arası Fark Analizi					
	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	.150	4	.038	.373	.828
Grup içi	16.108	160	.101		
Toplam	16.258	164			

Tablo 2.12 incelendiği zaman katılımcıların çocuğu olup olmaması ile HAK-İŞ Konfederasyonu'nun faaliyetlerine yönelik cevaplarında herhangi bir farklılık gözlemlenmemiştir ($F_{(4,160)} = 3.73, p > ,05$). Başka bir ifadeyle katılımcıların çocuğu olsun ya da olmasın ifadeleri değerlendirme şekilleri birbirine benzerdir.

Öte yandan katılımcıları eğitim durumlarına göre cevaplarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelendiği zaman, katılımcıların eğitim durumlarına göre HAK-İŞ Konfederasyonu'nun faaliyetlerine yönelik tutumlarında farklılık meydana geldiği görülmektedir ($F_{(6,158)} = 3.740, p < ,05$). Tablo 2.26 eğitim duruma göre ortaya çıkan farklılığı göstermektedir.

Tablo 2.13. İkinci Ölçek Eğitim Durumuna İlişkin İstatistikler

	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma		
Belirtmeyen	1	3.0000	.		
İlkokul	6	2.3182	.98878		
Ortaokul	4	3.0000	.00000		
Lise	49	2.8701	.29633		
Ön Lisans	35	2.8701	.33892		
Lisans	51	2.9144	.11841		
Lisansüstü	19	2.8421	.17100		
Toplam	165	2.8645	.31486		
Eğitim Durumu Grupları Arası Fark Analizi					
	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	2.022	6	.337	3.740	.002
Grup içi	14.236	158	.090		
Toplam	16.258	164			

Farklılığın hangi ikili gruptan kaynaklandığı görmek için ortalamalar arasındaki farka bakıldığı zaman ilkökul mezun olan kişilerin ortalamadan uzaklaştığı görülmektedir.

Katılımcıların ikinci ölçek sonuçlarına verdikleri cevaplar sendikaya üye oldukları yıla göre değişip değişmediği incelendiği zaman ANOVA sonuçlarına göre herhangi bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 2.14. İkinci Ölçek Sendikaya Üye Olunan Yıla İlişkin İstatistikler

	Kişi Sayısı	Ortalama	Standart Sapma		
Belirtilmeyen	2	2.7727	.32141		
1 yıldan az	10	2.7636	.62280		
1-3 yıl	50	2.9036	.21054		
4-6 yıl	41	2.8204	.42128		
7-9 yıl	30	2.8515	.30055		
10 yıl ve üzeri	32	2.9091	.11774		
Toplam	165	2.8645	.31486		
Sendika Üyelik Yılı Grupları Arası Fark Analizi					
	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	.344	5	.069	.687	.634
Grup içi	15.915	159	.100		
Toplam	16.258	164			

Katılımcıların medeni durumu ve eşinin çalışıp çalışmadığına göre cevaplarının değişip değişmediğini görmek amacıyla anketimizde kullanılan her iki ölçek içinde **tek örneklem t testi yapılmıştır.**

Yapmış olduğumuz T testi analizlerine göre katılımcıların evli ya da bekar fark etmeksizin sendikal eylem ve faaliyetlerini benzer şekilde değerlendirmişlerdir.

Üye kadınların eşlerinin çalışıp çalışmamasına göre verdikleri cevapların değişip değişmediği tek örneklem t testi ile incelenmiştir. Çıkan sonuçlar incelendiğinde eşlerin çalışıp çalışmadığı katılımcıların cevaplarında bir farklılık yaratmamıştır.

3.3. SENDİKAL FAALİYETLERDE KADINLAR

3.3.1. Sendikal Çalışmalara Aile ve İşveren Desteği

HAK-İŞ Konfederasyonu 11. Uluslararası Kadın Emeği buluşmasına katılan kadınların %90,9'u ailelerinin sendikal faaliyetlere katılımları hakkında kendilerini desteklediklerini ifade ederken bu oran işverenlerin destekleri söz konusu olduğunda %67,9'a düşmektedir.

Katılımcıların önemli bir bölümünü aile sorumlulukları olan kadınların oluşturması, ailenin desteğinin belirlenmesi bakımından büyük öneme sahiptir. Faaliyetlere katılım konusunda ailenin desteğinin %90'ı aşan bir biçimde alınmış olması ka-

dınların daha fazla sorumluluk üstlenmelerine kaynaklık etmektedir. Ancak aynı güçlü desteğin işverenler tarafından verildiğini söylemek mümkün değildir. Her ne kadar katılımcıların üçte ikisi, işverenler tarafından verilen desteği ifade etmiş olsalar da bu desteklerin yasal sendikal izinler çerçevesinde olması, işverenlerin sendikalara yönelik endişeli bakışının kısmen devam ettiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3.1. Aile ve İşverenlerin Sendikal Çalışmalara Desteği

İfadeler		Kişi Sayısı	%
Ailem, sendikal faaliyetlere katılım konusunda bana destek olur.	Katılmıyorum	15	9.1
	Kısmen	38	23.0
	Katılıyorum	150	90.9
	Toplam	165	100.0
İşverenim, sendikal faaliyetlere katılım konusunda beni destekler.	Katılmıyorum	15	9.1
	Kısmen	38	23.0
	Katılıyorum	112	67.9
	Toplam	165	100.0

3.3.2. Sendikaların Konfederasyon ve Kadın Komitesi Çalışmalarına Desteği

HAK-İŞ Konfederasyonu 11. Uluslararası Kadın Emeği buluşmasına katılan kadınların sendikal faaliyetlerde kadınlar ve kadın komitesi çalışmaları haklarında neler düşündüklerini ölçmeye yönelik ifadelerle katılma dereceleri incelendiği zaman katılımcılar kadın komitesi faaliyetlerine %75,2 oranında katılmaktadırlar. Bununla beraber katılımcıların %89,1'i sendikalarının kadın komitesi faaliyetlerini desteklediklerini ifade etmektedirler. Katılımcıların %90,3'ü gibi büyük bir kısmı sendikalarının, Konfederasyonlarının etkinliklerine katılmaları ile ilgili kadınları teşvik ettiklerini ifade etmektedirler. Katılımcıların ifadelerle katılmaları ile ilgili bilgiler Tablo 3.2'de gösterilmektedir.

Kadın komite faaliyetlerinin sendika yöneticileri ile yürütülmesine ilişkin ifade her ne kadar %75 gibi olumlu karşılansa da diğer ifade grupları ile karşılaştırıldığında en düşük olumlama yüzdesine sahiptir. Bu durum kadın komite faaliyetleri konusunda sendika yöneticileri ve kadın komite üyeleri arasında daha güçlü bir koordinasyonun kurulması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Sendikaların kadın komite faaliyetlerine destekleri ve Konfederasyon etkinliklerine katılmaları konusunda yüksek düzeyli bir kabulün olduğu görülmektedir. Ancak sendikanın HAK-İŞ Konfederasyonu eylem ve politikaları konusunda bilgilendirme yapma hususunda bu kabul düzeyinin bir miktar düştüğü görülmektedir. Bu durumun aşılmasında da son dönemde HAK-İŞ Konfederasyonu merkezli yürütülen projelerde birlikte çalışma ve ekip olma becerilerinin geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapıldığı

görülmektedir. Bu çalışmalar sendikalarda HAK-İŞ Konfederasyonu eylem ve politikaları konusunda farkındalığın geliştirilmesi bağlamında önemli katkılar sağlayacaktır.

Tablo 3.2. Sendikaların Kadın Komitesi ve Konfederasyon Faaliyetlerine Desteği

İfadeler		Kişi Sayısı	%
Kadın komitesi faaliyetlerini sendika yöneticilerim ile yürütüyoruz.	Katılmıyorum	11	6.7
	Kismen	30	18.2
	Katılıyorum	124	75.2
	Toplam	165	100.0
Sendikam, kadın komitesi faaliyetlerini destekler.	Katılmıyorum	7	4.2
	Kismen	11	6.7
	Katılıyorum	147	89.1
	Toplam	165	100.0
Sendikam, Konfederasyonumuzun etkinliklere katılım hususunda bizi teşvik eder.	Katılmıyorum	7	4.2
	Kismen	9	5.5
	Katılıyorum	149	90.3
	Toplam	165	100.0
Sendikam, HAK-İŞ eylem ve politikaları konusunda bilgilendirme yapar.	Katılmıyorum	8	4.8
	Kismen	22	13.3
	Katılıyorum	135	81.8
	Toplam	165	100.0
Sendikam, kadın komitesi faaliyetleri konusunda HAK-İŞ ile uyum içinde çalışır.	Katılmıyorum	5	3.0
	Kismen	10	6.1
	Katılıyorum	150	90.9
	Toplam	165	100.0

Öte yandan katılımcılar (%81,8) sendikalarının HAK-İŞ Konfederasyonu eylem ve politikaları konusunda bilgilendirme yaptığını düşünürken, %90,9'u sendikalarının kadın komitesi faaliyetleri konusunda HAK-İŞ Konfederasyonu ile uyum içerisinde çalıştığını düşünmektedirler. Katılımcıları bu ifadelere katılma dereceleri Tablo 3.2'de gösterilmiştir.

3.3.3. Katılımcıların Gözünden HAK-İŞ ve Kadın Komitesi Çalışmaları

Katılımcıların, HAK-İŞ Konfederasyonu'na yönelik tutumlarının öğrenilmesi amacıyla oluşturulmuş sorular incelendiğinde ifadelere katılım düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.3. Katılımcıların İfadelere Katılma Derecesi

İfadeler		Kişi Sayısı	%
HAK-İŞ'in kadın üyelere yönelik faaliyetleri, işyerlerinde çalışanlar tarafından memnuniyetle karşılanıyor.	Katılmıyorum	3	1.8
	Kısmen	59	35.8
	Katılıyorum	103	62.4
	Toplam	165	100.0
HAK-İŞ Kadın Komitesi faaliyetleri kadın çalışanların haklarını öğrenmesine katkı sağlar.	Katılmıyorum	4	2.4
	Kısmen	10	6.1
	Katılıyorum	151	91.5
	Toplam	165	100.0
HAK-İŞ Kadın Komitesi faaliyetleri kadınların sendikal örgütlenmesine katkı sağlar.	Katılmıyorum	5	3.0
	Kısmen	13	7.9
	Katılıyorum	147	89.1
	Toplam	165	100.0
HAK-İŞ'in kadınlara yönelik eğitim faaliyetleri çalışanların bilgi ve birikim düzeylerini artırmaktadır.	Katılmıyorum	4	2.4
	Kısmen	17	10.3
	Katılıyorum	144	87.3
	Toplam	165	100.0
HAK-İŞ'in kadınlara yönelik faaliyetleri, toplumsal politikaların geliştirilmesine katkı sağlar.	Katılmıyorum	3	1.8
	Kısmen	15	9.1
	Katılıyorum	147	89.1
	Toplam	165	100.0
HAK-İŞ'in kadınlara yönelik faaliyetleri, kadınların toplumsal katılımını güçlendirir.	Katılmıyorum	4	2.4
	Kısmen	8	4.8
	Katılıyorum	153	92.7
	Toplam	165	100.0
HAK-İŞ, üye sendikalarını kadın komitesi faaliyetleri konusunda daha fazla teşvik etmelidir.	Katılmıyorum	4	2.4
	Kısmen	11	6.7
	Katılıyorum	150	90.0
	Toplam	165	100.0

Tablo 3.3 incelendiğinde katılımcıların %62,4'ü HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kadın üyelere yönelik gerçekleştirilen faaliyetlerinin işyerlerinde çalışan kişilerce memnuniyetle karşıladığını ifade etmektedir. HAK-İŞ Kadın Komitesi faaliyetleri kadın çalışanların haklarını öğrenmesine konusu katılımcılar için oldukça önemli bir ifade olmakla birlikte %91,5'i HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kadınların haklarını öğrenmelerine yardımcı olduklarını ifade etmektedir.

Tüm ifade gruplarında %90'lar civarında bir olumlama mevcut iken, ilk ifade grubunda olumlu katılım %62,4 düzeyinde kalmıştır. Bu durum HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kadın üyelere yönelik faaliyetlerinin işyerlerinde çalışan kişilerde oluşturduğu memnuniyetin anlaşılması bakımından bir sorgulama yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Diğer ifadelerden de anlaşılacağı üzere, buradaki düşük düzeyin nedeni faaliyetin oluşturduğu memnuniyetsizlikten değil, faaliyetin duyurulması ya da çalışanların bu faaliyete erişimleri konusunda yaşadıkları sorunlardan kaynaklanmaktadır. HAK-İŞ Konfederasyonu'nun işyerlerine yönelik proje ve eğitim merkezli çalışmaları, işverenlerin olumsuz tutumları ya da çalışma sürelerinin yoğunluğundan kaynaklanan nedenlerle kadın üyelerin erişimini zorlaştırmaktadır. Bu durum araştırma soruları içinde diğer ifade gruplarına oranla daha düşük bir olumlu katılım düzeyinin oluşmasına neden olmuştur.

HAK-İŞ Kadın Komitesi faaliyetlerinin kadınların sendikal örgütlenmesini destekleyip desteklemediği noktasında katılımcıların %89,1'i kadın komitesi çalışmalarının sendikal örgütlenmeyi desteklediğini ve sendikal örgütlenmeye katkı sağladığını ifade etmektedir. Bununla beraber katılımcılar HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kadınlara yönelik gerçekleştirdiği eğitim faaliyetleri sayesinde çalışanların bilgilerinin arttığına inanmaktadırlar (katılan kişilerin oranı %87,3). Benzer olarak katılımcıların bu faaliyetlerin topluma da katkı sağladığı yönündeki tutumu güçlüdür.

HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kadınlara yönelik faaliyetleri, toplumsal politikaların geliştirilmesine katkı sağlaması noktasında katılımcıların %89,1'i HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kadınlara yönelik faaliyetlerinin toplumsal politikaların geliştirilmesine katkı sağladığını düşünmektedir. Bununla birlikte katılımcıların %92,7'si gibi büyük bir oranı kadınlara yönelik gerçekleştirilen faaliyetlerin, kadınların toplumsal katılımını güçlendirdiğine inanmaktadırlar.

Bunlara ek olarak, her ne kadar HAK-İŞ Konfederasyonu'nun çalışmaları hakkında genel yargı belli açılardan iyi olsa da kadınlar bunlara katılım noktasında HAK-İŞ Konfederasyonu'nun daha teşvik edici olmasını istemektedirler (katılımcıların ifadeye katılma oranları %90).

HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kadın üyelere yönelik faaliyetlerinin, işyerlerinde çalışanlar tarafından memnuniyetle karşılanıp karşılanmadığı noktası katılım oranı noktasında katılımcıların en az katıldıkları ifade olmuştur. Katılımcılar %62,4 ile HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kadın üyelere yönelik faaliyetlerinin, işyerlerinde çalışanlar tarafından memnuniyetle karşılandığını ifade etmiştir. Katılımcıların %35,8'i ifadeye kararsız olduklarını bildirmiştir. Sendikal faaliyetlerde işyerlerinde HAK-İŞ

Konfederasyonu ve üye sendikaların faaliyetleri işverenlerle uyumlu bir boyutta ilerlerken, kadınlara yönelik faaliyetlerle ilgili aynı yaklaşımı kadın çalışanların hissetmediği sonucu çıkarılabilmektedir. Katılımcıların en çok katıldıkları ifade ise "HAK-İŞ Kadın Komitesi faaliyetleri kadın çalışanların haklarını öğrenmesine katkı sağlar" ifadesidir. Katılımcıların %91,5'i ifadeye katılırken %6,1'i kısmen, %2,4 ise katılmıyorum şeklinde görüşlerini bildirmişlerdir.

3.4.SENDİKAL BEKLENTİLER ve EĞİTİM TALEPLERİ

3.4.1. Katılımcıların Sendikal Beklentileri

Katılımcıların sendikalardan beklentileri üzerine oluşturulan ifadelere ilişkin verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların sendikalarda daha fazla yer almak istemesi, aktif görevlerde bulunmak istemeleri, eğitim, toplu iş sözleşmesi gibi konularda beklentilerinin ne düzeyde olduğunu inceleyen ifadeler Tablo 4.1'de sıralanmıştır.

Tablo 4.1. Katılımcıların İfadelere Katılma Derecesi

İfadeler		Kişi Sayısı	%
Kadınlara sendikal karar alma mekanizmalarında daha fazla yer verilmelidir.	Katılmıyorum	3	1.8
	Kısmen	10	6.1
	Katılıyorum	152	92.1
	Toplam	165	100.0
Kadınlara sendikalarda daha aktif görevler verilmektedir.	Katılmıyorum	4	2.4
	Kısmen	6	3.6
	Katılıyorum	155	93.9
	Toplam	165	100.0
Kadın üyelere yönelik eğitimler artırılmalıdır.	Katılmıyorum	4	2.4
	Kısmen	9	5.5
	Katılıyorum	152	92.1
	Toplam	165	100.0
Toplu iş sözleşmesinde kadınlara yönelik haklar geliştirilmelidir.	Katılmıyorum	4	2.4
	Kısmen	4	2.4
	Katılıyorum	157	95.2
	Toplam	165	100.0

Sonuçlar incelendiği zaman kadınların karar alma mekanizmasında daha fazla yer almak istemesinin (kadınların %92,1'i ifadeye katılıyorum demiştir) yanı sıra kadın katılımcıların %93,9'u sendikalarda daha aktif görevler almak istediklerini ifade etmektedirler.

Katılımcılar HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kadınların haklarını öğrenmelerine yardımcı olduklarını düşünmeleri, bilgi ve birikimlerini artırmasına yönelik olumlu tutumları olmasıyla beraber bunun devamına yönelik olarak katılımcıların %92,1 eğitimlerin artırılmasını düşünmektedir.

Katılımcıların en çok katıldıkları ifade toplu iş sözleşmesi hakkındadır. Kadınlar %95,2 oranında toplu iş sözleşmesinde kendilerine yönelik hakların geliştirilmesini talep etmektedir. Farklı sendikaların toplu iş sözleşmelerinde farklı talepleri olmasına karşın genel olarak kadınların daha fazla söz sahibi olmak istedikleri görülmektedir (Türer, 2020). Toplu iş sözleşmelerinde kadınlar kendi problemlerini kendileri ifade etmek, karar alma noktasında söz sahibi olmak istemektedirler.

Katılımcıların, sendikal beklentilerini belirlemek adına ifadelerin yer aldığı gruptaki tüm ifadelere yüksek düzeyde olumlu görüş belirtmeleri, kadınlara yönelik uygulanan sendikal stratejinin muhatap olunan gruplar bakımından da güçlü bir karşılık bulduğunu ortaya koymaktadır. HAK-İŞ Konfederasyonu'nun uzun yıllardır kadın komiteleri aracılığı ile sürdürdüğü geliştirici ve teşvik edici politikaların, kadın çalışanlar arasında güçlü bir biçimde karşılık bulduğu ve daha fazla sorumluluk alabilmek adına önemli taleplerin desteklendiği görülmektedir. Güçlü bir şekilde desteklenen tüm ifadeler arasında ilk sırada toplu iş sözleşmelerinde kadınlara yönelik hakların geliştirilmesinin yer alması, kadınların daha güçlü bir katılımının nasıl sağlanacağı konusunda yöntemi de işaret etmektedir.

3.4.2. Gelecek Dönemlere İlişkin Eğitim Talepleri

Günümüzde kişilerin gerek iş noktasında yetkinliklerinin artırılması gerek sosyal ihtiyaçlarının karşılanması noktasında eğitimler önem arz etmektedir. Gerçekleştirilen eğitimler iş görenlerin daha bilinçli, verimli ve etkin çalışmalarını sağlayacağından katılımcılardan gelecek dönemlere ilişkin HAK-İŞ Konfederasyonu tarafından 18 eğitim başlığı belirlenmiş, önem ve talep durumuna göre 1 – 5 arasında puanlamaları istenmiştir.

Katılımcıların yaptıkları değerlendirmeler istatistiksel olarak puanlama yöntemi ile senkronize edilmiş ve her eğitim için standart olması açısından 10 üzerinden puanlanarak sıralanmıştır. Araştırmaya katılan 165 katılımcıdan 7 kişi tüm eğitimleri işaretlemiş ve sıralama yapmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcılar "Sürdürülebilir Tüketim Bilinci", "Yabancı Dil Eğitimi" ve sanata yönelik (Müzik, Resim vb.) eğitimler de talep edilmektedir.

Tablo 4.2 İncelendiği zaman 165 katılımcının verdikleri cevaplara göre en çok talep edilen eğitim "İş Kanunu ile Sendikalar ve TİS Kanunu Hakkında Bilgilendirme" konusundadır. İlgili eğitim 106 kişi tarafından farklı önem derecelerine göre işaretlenmiş ve 18 eğitim arasından 5,6 puan ile ilk sırada yer almıştır. İlgili eğitimi sırasıyla "Sendikal Örgütlenme ve Temsil Eğitimi" (4,1), "Etkin Liderlik Eğitimi" (3,5), "İletişim Becerileri Eğitimi" (3,3) takip etmektedir.

Sonuçlar incelendiğinde “Mevzuat ve Sendikal Örgütlenme” konularında talep ile SGK ve Mevzuat konularında taleplerin fazla olduğu bununla birlikte sendikacılık faaliyetlerine odaklanma konusunda (“İş ve Aile”, “Stres”, “İletişim Becerileri”, “Bütçe Yönetimi”, “Müzakere ve İkna”, “Liderlik” vs) eğitimlerde katılımcıların farkındalıklarının artırılması noktasında önem arz etmektedir.

Tablo 4.2. Eğitim Talep Planlaması

Eğitimler	Toplam Tercih	Puanlama
İş Kanunu ile Sendikalar ve TİS Kanunu Hk.	106	5,6
Sendikal Örgütlenme ve Temsil Eğt.	91	4,1
Etkin Liderlik	77	3,5
İletişim Becerileri	76	3,3
Sendikal Aidiyet ve Temsil Bilinci	68	3,2
Stres Yönetimi	70	3,1
Sosyal Güvenlik Hakları	56	2,3
Şiddetle Mücadele	49	2,0
İş ve Aile Yaşamı Dengesi	47	2,0
Müzakere ve İkna Teknikleri	53	1,8
İş Sağlığı ve Güvenliği	37	1,3
Sivil Toplum, Demokrasi ve Sendika	35	1,3
Mesleki Beceriler	29	1,0
Kadın, Çocuk ve Engelli Sağlığı	28	0,9
Halkla İlişkiler ve Tanıtım Eğitimi	23	0,7
Aile Bütçesi ve Kaynak Yönetimi	20	0,6
Afet ve Acil Durum Yönetimi	17	0,5
Endüstri İlişkilerinde Sosyal Diyalog	18	0,5

Sonuç olarak, katılımcılar farklı alan ve konulara ilişkin eğitim talebi seçeneklerinden sendikal bilgi, temsil ve örgütlenme konusunda eğitim ihtiyacı talebi fazladır. Bu da katılımcıların işini ve kendisini sendikal alanda geliştirme isteğini göstermektedir.

Katılımcıların haklarını bilme ve koruma anlayışlarının bir sonucu olarak mevzuat merkezli eğitimleri önemsedikleri görülmektedir. Gerek işyerinde çalışma ilişkilerinin gereği olan bireysel haklarının gerekse de kolektif örgütlenme haklarının korunmasına ilişkin mevzuat eğitimlerinin tüm katılımcılar arasında en yüksek puan ile tercih edildiği, bunu sendika ile ilişkisinin güçlendirmenin bir aracı olarak görülen sendikal örgütlenme ve temsil eğitimi taleplerinin izlediği görülmektedir. Bu durum kadınların daha iyi eğitimlerle sorumluluk üstlenme konusundaki çabalarını göstermesi bakımından da önemlidir.

3.5. KATILIMCILARIN KONFEDERASYON ve SENDİKALARINA İLİŞKİN YORUM ve ÖNERİLERİ

Sendikalara üye olan kişilerin, sendikalarına karşı olumlu tutum oluşturulmasında sendika-üye arasındaki ilişkinin oldukça önemli olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur (Karcioğlu ve Balkaya, 2021). Buna göre sendikaların örneğin işyeri temsilcileri gibi yollarla üyelerinin problemlerini dinlemeleri önemli olmaktadır. Bunun yanı sıra üyelerle yapılacak görüşmelerde önemli olabilmektedir. HAK-İŞ, üyelerinin konfederasyon hakkında, üye oldukları sendikalar hakkında neler düşündüğünü, nasıl problemler yaşadığını, diğer kişilerin konfederasyonu ve sendikaları nasıl algıladığını, HAK-İŞ Konfederasyonu'nu diğer sendikalardan ayıran özelliklerin neler olduğunu ve üyelerin yürütülen faaliyetler için ne gibi önerileri olduğunu öğrenmek amacıyla katılımcılara ucu açık sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar Maxqda programı ile incelenmiştir. Gerçekleştirilen içerik analizi sayesinde katılımcıların en sık tekrarladıkları ifadeler ve bu ifadelerin kendi arasında bir ilişki olup olmadığı ortaya çıkarılabilmektedir. Aşağıdaki listelenen grafiklerde öncelikle katılımcıların hangi kelimeleri ne sıklıkla söyledikleri ve kelimelerin arasındaki ilişkilerde ortaya konulmuştur. Bununla beraber. Büyük halkalar en sık tekrar edilen ifadeleri göstermektedir. Ayrıca Ek'te her bir soruya ilişkin katılımcıların cevaplarından oluşturulan kelime bulutları da yer almaktadır.

Anket formunda açık uçlu ilk soru **“Sizin için HAK-İŞ ne ifade ediyor?”** sorusudur. Grafik incelendiği zaman katılımcıların özgürlük, ilerlemeci, mücadeleciler, değer koruyucusu, sosyalleşme, işçi dostu, barışçıl gibi 17 kelimenin sıklıkla söylendiği görülmektedir. Katılımcıların bu kelimelerden en çok tekrar ettiği kelime **“hak koruyucusu”**dur. Dolayısıyla katılımcılar HAK-İŞ Konfederasyonu'nu en çok kendileri için haklarını koruduğunu düşünmektedir. Bununla beraber hak koruyucusu olduğunu ifade eden kişiler aynı zamanda HAK-İŞ Konfederasyonu için **“emek”** yorumunda bulunmuşlardır. Aynı zamanda katılımcıların büyük bir kısmı HAK-İŞ Konfederasyonu için **“güven”** ifadesini kullanmışlardır. **Huzurlu, öğretici, değer korucusu, sosyalleşme** ile açıklanan aile ortamı yine HAK-İŞ Konfederasyonu'nun katılımcılar için ifade ettiği anlamlardır. “Sizin için HAK-İŞ ne ifade ediyor” sorusuna verilen başka bir cevap ise **“kadına önem”** cevabıdır. HAK-İŞ Konfederasyonu'nun mücadeleciler olduğunu düşünen katılımcılar aynı zamanda HAK-İŞ Konfederasyonu'nu, **özgürlük, çözüm odaklı ve ilerlemeci** olarak değerlendirmektedir. Soruya ait görsel Şekil-B'de gösterilmektedir.



Şekil A. Sizin için HAK-İŞ Ne İfade Ediyor Sorusuna Verilen Cevaplar

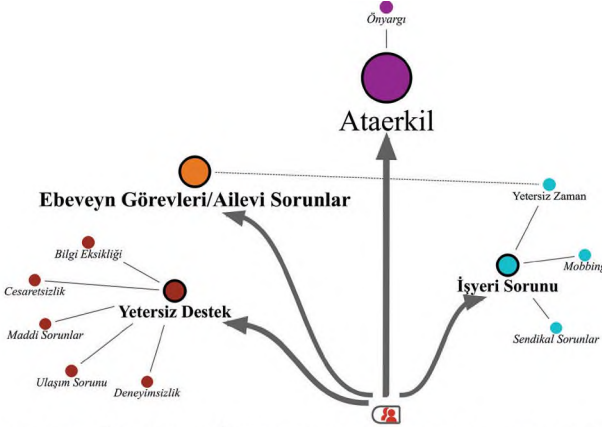
Anket formundaki ikinci açık uçlu soru **“Sizce kadınlar sendikal faaliyetlere katılımında ne gibi sorunlar yaşıyor?”** sorusudur (Şekil-C). Belirtilen soru için kadınların en sık tekrar ettikleri ifade **“ataerkil”** kelimesidir. Bu ifadeyi belirten katılımcılar kadınların kısıtlandığı, sendikal faaliyetlere katılan kadınlar için birtakım önyargıların olduğu ve sendikalarda kadınların azınlıkta olduğunu düşünmektedirler. Bu durum Türkiye’deki birçok sendikanın yaşamış olduğu bir sorun olarak değerlendirilebilir.

Çalışmalar kadınların sendikalara katılmasının önündeki en büyük etkenlerden bir tanesi cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanmaktadır. Kadın ve erkek arasında gerçekleştirilen ayrımcılık, toplumdaki cinsiyetçi yaklaşımlar, erkek ve kadına yüklenen görevler birer engel olarak görülmektedir (Adaçay, 2019). Örneğin TÜİK Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2020 raporuna göre 2016 yılında Türkiye’de yemek yapma sorumluluğu %8,8 erkeklerdeyken, %91,8 kadınlara aittir. Çamaşır yıkamada da oldukça benzer bir oran vardır.

Dolayısıyla kadınların hem iş hem aile hayatına ek olarak ailede varsa büyüklerin ya da çocukların bakımlarının da kendisine daha fazla yüklenmesi sendikal faaliyetlere katılımın önüne engel olabilmektedir. HAK-İŞ Konfederasyonu bu anlamda kadınların sendikalara katılımını önemli ölçüde artırmıştır. 2009 yılında HAK-İŞ Konfederasyonu’na üye olan sayısı 9.222 iken, 2022 yılı Ocak ayında 187.269 olmuştur. Dolayısıyla 2009 yılında % 2 olan kadın üye oranı 13 yılda %24 artmıştır.

Öte yandan zorunlu organlarda yeterli kadın sayısı olmaması (Ereş ve Öztürk, 2020) kadınların anket formunda daha fazla görev almak istediklerini ifade etmeleri konu üzerine çalışmalar yapılmasına işaret edebilmektedir. Bununla beraber kadınların sendikal faaliyetlere katılmasını engelleyen diğer bir önemli etken ebeveyn görevlerinin olması ve aile içi sorumluluklarıdır. Bu sebeple kadınlar sendikal faaliyetlere katılmak için yeterli zamanı bulamadığını ifade etmektedirler.

Grafikteki okların kalınlığından anlaşıldığı üzere diğer bir sorun kadınların sendikal faaliyetlere katılımı konusunda yeterince destek alamıyor olmalarıdır. Bu noktada kadınların bilgi eksikliği giderememeleri, cesaretsiz olmaları, maddi sorunlar yaşamaları, ulaşım sorunu yaşamaları ve deneyim eksiklikleri ile ilgili destek görmemeleri sendikalarda bulunmalarını engellemektedir. Katılımcıların en son fakat yine de yeterli olabilecek ölçüde ifade ettikleri sorun ise iş yerindeki problemlerdir. Hem çalıştıkları hem de aile ve ebeveynlik sebebiyle katılımcıların sendikal faaliyetlere zamanının kalmaması, iş yerinde uygulanan mobbing ve işyerindeki sendikal sorunlar işyeri sorunları katılımcıların sendikal faaliyetlere katılımını olumsuz etkilemektedir.



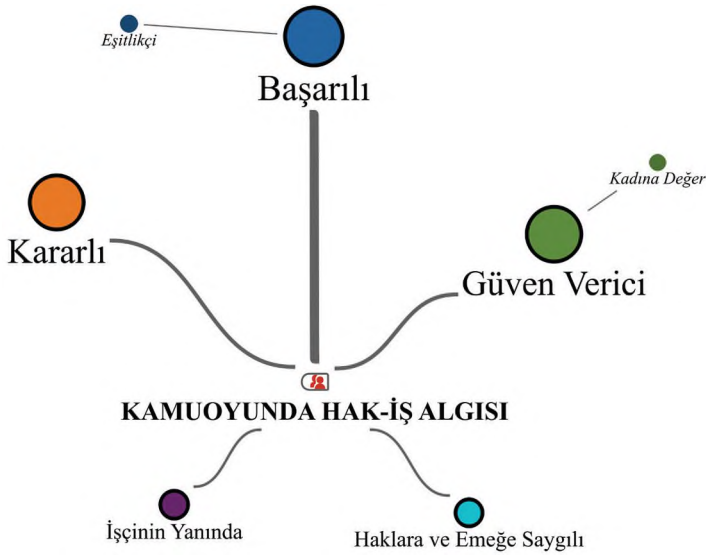
KADINLAR SENDİKAL FAALİYETLERE KATILIMINDA NASIL SORUNLAR YAŞIYORLAR?

Şekil B. Sizce kadınlar sendikal faaliyetlere katılımında ne gibi sorunlar yaşıyor?

“Konfederasyonumuzun ve sendikanızın kamuoyu ve çalışanlar nezdindeki algısını nasıl buluyorsunuz?” sorusuna ise kadınların en çok ifade ettikleri cümle **“başarılı”**dır. Kadınlar HAK-İŞ Konfederasyonu’nun ve bağlı olduğu sendikanın diğer insanlar tarafından başarılı ve bununla ilgili olarak da eşitlikçi ve aile niteliğine sahip olarak algılandığını ifade etmiştir. Bununla birlikte bir diğer algı ise, **“güven verici”** olmasıdır. Dolayısıyla ankete katılan kadınlar sendikalarının ve konfederasyonun başkaları tarafından güven veren bir kuruluş olduğunu düşünmektedir.

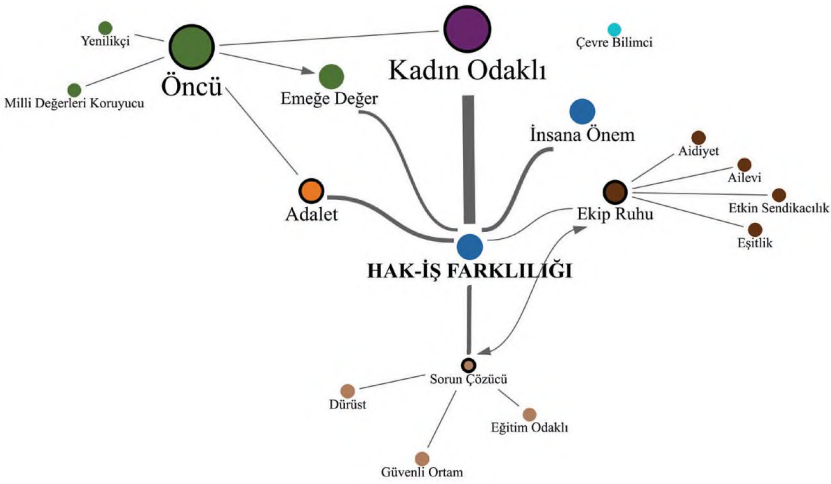
Algı, bireylerin dünyayı ve çevresini nasıl değerlendirdiği ile ilgili olan bir kavramdır. Geçmiş tecrübelerimizle, içerisinde bulunduğumuz yerle ya da dönemle dışarıdan

gelen, maruz kaldığımız ve farkettiğimiz bilginin değerlendirilmesidir. Bilginin değerlendirilmesi konusu ile kişiden kişiye değiştiği için algı öznel bir ifadedir (Koç, 2013). Dolayısıyla anket formunda soru kamuoyu ve çalışanlar tarafından konfederasyon ve sendikaların nasıl algılandığıyla ilgili olsa bile, aslında kadınların konfederasyonu ve sendikalarının dışarıdan nasıl gözüktüğünü kendi bakış açılarıyla değerlendirmeyi içermektedir. Dolayısıyla kadınlar konfederasyonun dışarıdan başarılı olduğunu ifade ederken, aslında kendi düşüncelerini yasıttıkları ifade edilebilir. Bunun yanı sıra katılımcılar HAK-İŞ ve sendikalarının güven verici olarak algılandığını ifade etmişlerdir. Özellikle kadına değer veren, kadın katılımcılara güven veren bir sendika olarak algılandığı görülmektedir. HAK-İŞ ve sendikalara yönelik bir diğer görüşse **“kararlı”** olarak algılanmalarıdır. Bu durum sendikaların ve konfederasyonun işçilerin yanında, çalışanlar için yapmak istedikleri değişikliklerde kararlı bir duruş gösterdikleri anlamına gelebilmektedir. Benzer bir şekilde **emeğe saygılı ve onaylayıcı olan, işçinin yanında bir sendika olması ve hakların devamlılığını sağlayan, haklara ve emeğe saygılı bir konfederasyon** ve sendika olarak algılandığı yapılan analiz sonucunda ortaya çıkmıştır. **Öte yandan katılımcıların bir kısmı konfederasyonun ve sendikaların kamuoyu ve çalışanlar tarafından olumsuz bir algıya sahip olduğunu ifade etmektedir.** Sınırlı da olsa bu olumsuz algı kamuoyu ve çalışanlar tarafından ilgili sendikaların ve konfederasyonun hükümet yanlısı ve samimi olmaması olarak ifade edilmiştir.



Şekil D. HAK-İŞ Konfederasyonu'nun ve Sendikasının Kamuoyu ve Çalışanlar Nezdindeki Algısını Nasıl Buluyorsunuz?

HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kadın katılımcılar tarafından nasıl algılandığını öğrenmek için ise **“HAK-İŞ Konfederasyonunu diğer konfederasyonlardan ayıran özellikler nelerdir?”** sorusu katılımcılara sorulmuştur. Şekil-E’te gösterildiği üzere katılımcıların büyük bir çoğunluğu soruya **“kadın odaklı”** olarak cevap vermişlerdir. Kadın odaklı olarak değerlendiren kişiler aynı zamanda konfederasyonu **“öncü”** olarak değerlendirmişlerdir. Konfederasyonu öncü olarak değerlendiren kişiler, HAK-İŞ Konfederasyonu'nun **yenilikçi, fazla üyeye sahip, milli değerleri koruyucu ve adil** olarak değerlendirmektedirler. Bunlarla beraber konfederasyonun **insana önem** vermesinin yanı sıra bazı katılımcılar tarafından **doğaya da önem** verdiği görüşündedirler. HAK-İŞ Konfederasyonu'nu **ekip ruhlı ve sorun çözücü** olarak da değerlendirmektedirler. Konfederasyonu ekip ruhlı olarak değerlendirenler kişiler aynı zaman da şu ifadeleri de kullanmışlardır: **aidiyet duygusunun yüksek olması, sendikayı ailevi bir yer olarak görmesi, çalışan bir topluluk ve eşitliğe önem veren bir konfederasyon**. Sorun çözücü başlığı altında ise **dürüst, güvenli bir ortam ve eğitim odaklı bir konfederasyon** olarak algılanmaktadır. En sık verilen cevaplara bakıldığı zaman kadınlar için HAK-İŞ Konfederasyonu'nu diğer konfederasyonlardan ayıran özellikler **kadın odaklı ve öncü** olmasıdır.



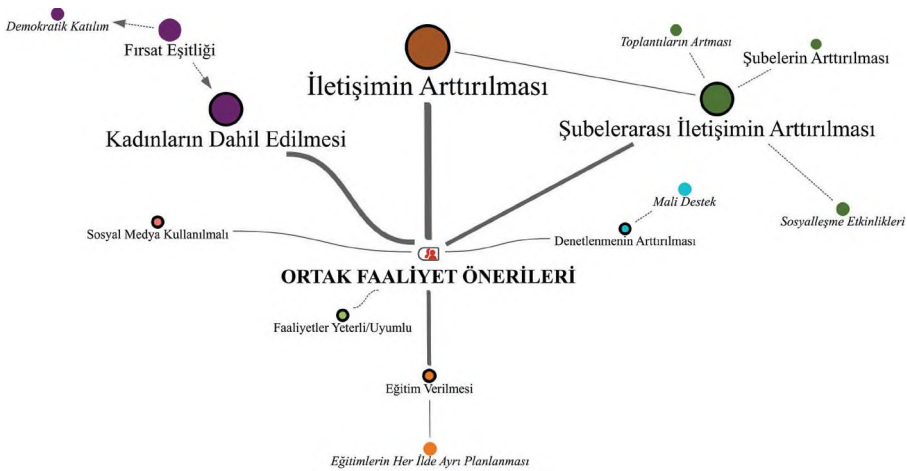
Şekil E. HAK-İŞ Konfederasyonu'nu Diğer Konfederasyonlardan Ayıran Özellikler Nelerdir?

Konfederasyon ve sendikalar hakkındaki düşüncelerinin yanı sıra kadınlardan bir-takım öneriler de istenilmiştir. Bunlardan ilki **“üyesi olduğunuz sendikanın şube/il/bölge başkanlıkları ile ortak faaliyetlerin yürütülmesi noktasında önerileriniz nelerdir?”** olarak sorulmuştur. Ortak faaliyet yürütülmesiyle ilgili olarak katılımcılar **iletişimin artırılması, kadınların dahil edilmesi, şubeler arası iletişimin artırılması, eğitim verilmesi, sosyal medyanın kullanılması ve denetimin artırılması** şeklinde önerilerde bulunmuştur. **İletişimin artırılması** önerisinde bulu-

nan katılımcılar şubeler arası iletişimin de artırılmasını ifade etmişlerdir. Şubeler arası iletişimin artırılması önerisi için katılımcılar **toplantıların artırılması, şube sayısının artırılması, sosyalleşme etkinliklerinin artırılması** şeklinde önerilerde bulunmuşlardır. Bir diğer grup ise **ortaklaşa yapılacak faaliyetlerde kadınların işe dâhil edilmesi, kadınlara fırsat eşitliğinin verilmesi ve aynı zamanda işçilere de fırsat eşitliği verilmesi** önerilerinde bulunmuşlardır. Bununla beraber katılımcılar sendikaların **il/şube/bölge başkanlıkları ile ortak yürütülecek faaliyetler için eğitimler verilmesi** gerektiğini düşünmektedirler. Düzenlenecek eğitimlerin her ilde ayrı bir şekilde planlanması da diğer bir öneri arasındadır. Ortak faaliyetlerle ilgili diğer bir öneri ise sosyal medyanın kullanılması olmuştur.

Sendikal iletişimde sendikaların insanlarla yeni bir iletişim arayışı oluşturma arayışları hız kazanmakta ve bu sebeple de sosyal medya yeni bir iletişim alanı olarak görülebilmektedir. Kendi içeriklerini üreterek, sosyal medyanın aktif bir şekilde kullanılmasını ve sosyal medya okur-yazarı olması yönünde üyelerine eğitimler vererek bu iletişimi artırabilmektedirler (Arslan,2014). Bununla beraber sosyal medya sendikacıların demokratikleşmesine olanak sağlayan bir platform olmuştur. Sesini duyuramayan kişilerin problemlerini daha kolay iletebildikleri, grev, kadın hakları, engelli gruplar gibi konularla ilgili daha etkili geri dönüşler alınabilen bir alan yaratmıştır. Bu sebeplerle sosyal medyanın sendikalar tarafından da günümüzde daha sık kullanıldığı görülmektedir. Gerçekleştirilen bir çalışmada HAK-İŞ Konfederasyonu'nun sosyal medya kanallarının senkronize bir şekilde kullanıldığı ifade edilmektedir (Sevgi ve Tokol, 2020). Öte yandan gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise HAK-İŞ Konfederasyonu'nun Twitter paylaşımları daha çok protokol ve rutin birtakım işlerin, güncel bilgilerin paylaşılmasıdır (Durur, 2019).

Yapılan çalışmalar ışığında **sosyal medyanın sendikalar tarafından aktif kullanılması** her ne kadar az kişi tarafından önerilen bir ifade olsa bile etkisi büyük olabilecektir.



Şekil F. Üyesi Olduğunu Sendikanın Şube/İl/Bölge Başkanlıkları ile Ortak Faaliyetlerin Yürütülmesi Noktasında Önerileriniz Nelerdir?

Son olarak kadın katılımcılardan istenilen öneri şu şekildedir: **“HAK-İŞ Kadın Komitesi çalışmalarına yönelik bir faaliyet/proje/etkinlik önerisinde bulununuz”**. Katılımcıların verdikleri cevaplar Şekil-G’da gösterildiği üzere oldukça çeşitlidir. Kadınların getirmiş olduğu önerilerden en çok tekrar edenleri **annelere yönelik çalışmaların yapılması, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili eğitimlerin verilmesi ve kadınlara yönelik toplantıların/aktivitelerin artırılmasıdır**. Bu noktada kadınlar **kendilerine özel ve belirli günlerde faaliyetler yapılması, daha fazla dikkate alınmaları, kadınların çalışmalara dahil edilmesi, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık, çocuklara yönelik aktivitelerin/eğitimlerin verilmesi, kadın yöneticilerin artırılması, motivasyon çalışmaları** gibi öneriler vermişlerdir. Bu alt öneriler başlıkla ilişkilendirildiğinde kadın komitesinin uygulayabileceği faaliyetler belirli günlerde kadınlara ve çocuklara yönelik faaliyetler ile motivasyon çalışmalarını olarak düşünülebilir. Eğitimle ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimi isteyen kişiler aynı zamanda **yabancı dil eğitimi, kişisel gelişim eğitimini** de önermişlerdir. Bunlarla beraber katılımcılar proje olarak düşünülebilecek olan üyelere **sosyal yan haklar** tanımalarını önermişlerdir. **Diğer sorularda benzer bir şekilde kadınlar sendikalarda daha aktif görev almak istemektedirler**. Bununla beraber **manevi (moral) destek önerisinde** de bulunmuşlardır.

Oldukça az olmasıyla beraber **“örgütlenme eğitimi”, “çalışmaların yerele uygulanması”, “ekolojik projeler”, “sokak hayvanları projeleri”, “engellilere yönelik çalışmalar”, “kadın istihdamı çalışmaları”** şeklinde önerilerde bulunmaktadır.

Toplumsal hareket sendikacılığı, sendikaların günümüzde küreselleşmenin ve neo-liberal politikaların olumsuz etkisiyle, yeni bir bakış açısı olarak değerlendirilebilir. Buna göre katılımcılarında önerdiği gibi kadın hakları, çevreci konulara odaklanılmasından bahsedilmektedir.

Yalnızca bunlarla da sınırlı kalmayarak günümüzde sendikaların eğilmesi gereken konular olarak yoksulluk, engelliler, gençlik sorunları olarak belirtilebilmektedir (Dereli, 2019). Bununla beraber kurumsal sosyal sorumluluk kavramı sendikalar için de önemli bir hale gelebilmektedir. Birçok konuyla ilgilenilmesinin yanı sıra kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında sendikaların çevresel faaliyetlere yönelik adımlar atması da günümüz dünyasında gerekli bir uygulama olarak değerlendirilmektedir (Dönmez ve Çalış, 2017).



Şekil G. HAK-İŞ Kadın Komitesi Çalışmalarına Yönelik Bir Faaliyet/Proje/Etkinlik Önerisinde Bulunuz

SONUÇ

HAK-İŞ Konfederasyonu 11. Uluslararası Kadın Emeği Buluşmasında gerçekleştirilen değerlendirme raporunda katılımcıların Konfederasyon, üye oldukları sendikalar, kadınlara yönelik faaliyetler, sendika-sosyal-iş-aile yaşamı arasındaki ilişki üzerine tutumları ve düşünceleri analiz edilmiştir. Sonuçlar katılımcıların Sendikaların ve Konfederasyonun başarılı bir şekilde uyumlu çalıştığını göstermektedir. Kadın odaklı yapılan ortak çalışmalar katılımcılar tarafından olumlu değerlendirilmekte ve sürekliliğinin sağlanması konusunda görüşlere şahitlik edilmiştir.

Anket yanıtları ile açık uçlu sorular birlikte incelendiği zaman katılımcıların büyük bir çoğunluğu HAK-İŞ'i haklarını koruyan bir kuruluş olarak değerlendirilmektedirler. Bu sebeple HAK-İŞ Konfederasyonu'na katılımcılar tarafından güven duyulurken aynı zamanda işçi dostu, emeğe saygı gösteren bir kuruluş olarak değerlendirilebilmektedir.

Sendikal yaşamda ve işyerlerinde mesleki ve farklı konularda eğitimin önemini vurgulayan katılımcılar iş kanunu, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu hakkında eğitimlerin önemini de vurgulamışlardır. Kadınların en çok bu konuda eğitim almak istemeleri haklarını bilmek ve sendikal harekette daha fazla yer almak istediklerinin bir işareti olarak değerlendirilebilir.

Çalıştay konularından biri olan esnek çalışma ve güvenceli istihdam tartışmasında pek çok katılımcının ortak bir yaklaşım sergilediği görülmektedir. Esnek çalışma modelleri yaygınlaştıkça güvencesiz çalışmanın yaygın hale gelme ihtimali artmakta olup, sendikal örgütlenmeyi zorlaştıracığı düşünülmektedir. Esnek çalışma

ile sosyal güvence boyutu bir arada düşünülmalıdır. Ülkemizdeki esnek çalışma uygulamalarının hukuki altyapısı oluşturulurken sosyal taraflarla iş birliği içerisinde çalışılmalıdır.

İşveren tarafından esnek ve uzaktan çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerinin yerine getirmesi ve denetimlerin etkin bir şekilde yapılması gerekmektedir. HAK-İŞ Konfederasyonu kısmi süreli çalışma modellerinin, mevcut işçilik haklarının korunarak dezavantajlı grupların istihdama girişlerinin sağlanabilmesi, işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması amacıyla kullanılması gerektiğine inanmaktadır.

Diğer yandan HAK-İŞ Konfederasyonu çalışma hayatının sorunlarına çözüm üretmenin yanı sıra ülkemizin ekonomik ve sosyal gelişimi, toplumsal barış ve istikrarın sağlanması gibi diğer temel konuları ile ilgili çalışmalar yürüten öncü bir model oluşturmuştur. HAK-İŞ Konfederasyonu, kadınların sendikal harekette daha etkin olmaları ve karar alma mekanizmalarındaki temsil sayılarının artırılmasını hedeflemektedir.

Kadınların sendikal faaliyetlere katılımındaki en büyük engel ise katılımcılara göre toplumun ataerkil bir yapıda olmasından kaynaklanmaktadır. Bu yapı toplumda kadınların sendikalara, sendikal faaliyetlere katılması konusunda önyargıların olduğu anlamına gelmektedir. Bu sebeple (çalışma hayatında, sendikalarda) azınlıkta kalan kadınlar kısıtlanarak engellenmektedir. Bir diğer önemli sebep ise aslında ataerkil yapıyla ilişkili olabilecek olan kadınların ebeveynlik görevlerini daha fazla üstlenmeleri (ya da kadınlara yüklenilmesi), aile, ev işlerine daha çok zaman ayırması ve sendikal faaliyetlere zaman ayıramamasıdır.

HAK-İŞ Konfederasyonu, “güçlü toplumun” oluşturulmasının temelinde güçlü birey ve ailenin bulunduğu inancıyla, toplumun güçlendirilmesi için her türlü önlemin alınmasının, sosyal politikaların geliştirilmesinin önemine dikkat çeker. HAK-İŞ Konfederasyonu, kadınların iş, aile ve sosyal yaşamlarının uyumlaştırılmasına yönelik yaklaşımını “Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik” ilkesiyle ortaya koymaktadır. Bu anlayış ile tüm sosyal taraflara öncü bir model oluşturmaktadır. Çalıştay kapsamında katılımcıların aile dostu sendikacılığa oldukça ilgi duydukları görülmektedir.

Kadınların sendikal faaliyetlere katılımını artırmak, sosyal hayatta, iş yaşamında daha fazla yer edinmesi sağlamak adına çalışmalar yapılması önerilebilmektedir. Bu anlamda öncelikle toplum içerisinde kadına yönelik bakış açısını değiştirmek için faaliyetler yapılması, kadınların destelenmesi, başarılarının takdir edilmesi ve başarılı olabilmesi için cesaretlendirilmesine yönelik çalışmalar yapılması önerilebilmektedir.

Kadınların sendikal karar alma mekanizmalarında daha fazla yer alması adına eğitim, proje ve etkinliklerin artması gerekmektedir. Çalıştayda bu konuda pek çok katkı ve öneriler sunulmuştur. Bu bağlamda sendikaların kadınların yetkinlik ve becerilerini ortaya çıkaracak ve geliştirecek şekilde eğitim programları düzenlemesi faydalı olacaktır. Karar alma mekanizmalarının gelişmesi için “Kadın Dostu

İşyeri” modelinin geliştirilmesi ihtiyacı hissedilmektedir. Bu açıdan işyerlerinde kadınların fitri ihtiyaçlarına yönelik fiziki ortamların oluşturulması kadınların sendikal katılımlarını artırabilir.

Sonuçlar incelendiğinde sosyal medyanın daha aktif kullanılması gerektiğine dair görüşler bulunmaktadır. Sosyal medya araçlarının birer duyuru aracı olmaktan ziyade kitlelerin ilgisini çekebilecek içerikler üretilmesi, verilecek bilginin tasarımı üzerinde çalışılması örnek olarak verilebilmektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu istişareyi ve sosyal diyalogu esas alan ve karşılıklı güven üzerine kurulmuş bir modeldir. Bu bağlamda, müzakere süreçlerine katılımcı bir anlayışla üyelerin görüşleri alınmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmemiş hususların endüstriyel ilişkiler kurullarında değerlendirilmesi sendikal katılımı artırmaktadır. Sendikalarda üye aidiyet bilincinin geliştirilmesi için gerekli sosyal faaliyetler yapması faydalı olmaktadır.

Katılımcılar HAK-İŞ Konfederasyonu’nu diğer konfederasyonlardan ayıran en büyük özelliğin kadın odaklılık olduğunu düşünmektedirler. Bu durum kadınların sendikal faaliyetlere katılımının önündeki engelleri HAK-İŞ Konfederasyonu’nun kendi bünyesinde kapattığı yorumu yapılabilmektedir. Kadınları destekliyor olması, önem vermesi, sendikal katılımı kadınlara yer verilmesi, katılımcıların diğer sendikalardan farkının bu olduğu yorumunu doğrulamaktadır. Bu anlamlarda ve milli değerlere sahip çıkması, yenilikçi olması, adaletli olması açısından da öncü olarak değerlendirilmiştir.

HAK-İŞ Konfederasyonu, kadınların karar alma mekanizmalarında daha aktif yer almasına yönelik politikalar oluşturmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin olduğu iş yerlerinde kadın çalışanların iyileştirici hakları bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin olduğu iş yerlerinde kadına yönelik şiddet ve tacizle mücadele konusunda gerekli düzenlemeler yapılmaktadır. Bu bağlamda HAK-İŞ Konfederasyonu ve üye sendikalarının işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi için ILO C190’ın toplu iş sözleşmelerine entegre edilerek uygulanmasına yönelik çalışmalar yapmaktadır.

Katılımcılardan başkanlıklar ile ortak faaliyetler yürütülmesi noktasında istenen öneriler incelendiği zaman katılımcıların en çok iletişimin artırılması daha sonra da kadınların daha fazla yer alması olmuştur. Kadın üyelerden Kadın Komitesi çalışmalarına yönelik öneri istenildiği zaman kadınların en çok annelere yönelik çalışmalar yapılmasını, iş sağlığı ve güvenliliği eğitimi ile diğer birtakım eğitimlerin (kişisel gelişim, yabancı dil vs.) istenildiği görülmektedir.

Kişisel gelişimin teknolojik ilerleme ile paralel olması gerekmektedir. Bu açıdan dijitalleşme ve robotlaşmadan kaynaklanan iş kayıpları ve iş gücünün yeni teknolojilere adaptasyonu için iş gücü dönüşüm fonu oluşturulmalı ve çalışanlar dijital dönüşüme hazırlanmalıdır. HAK-İŞ Konfederasyonu dijital dönüşüm sürecinde, yeni örgütlenme modelleri oluşturularak, sendikacılığın teşvik edilmesi gerektiğine inanmaktadır. HAK-İŞ Konfederasyonu ve üye sendikaları dijital dönüşüm sürecinde teknolojik gelişmelere uyum sağlayarak, kendi kurumsal kapasitelerini

geliştirecek şekilde üyelerine yönelik eğitimlerin düzenlemesi ihtiyacı belirginleşmektedir.

Çalıştay ve araştırmamız esnasında yapılan gözlemler, kadınların genel olarak sendikalarından ve Konfederasyonlarından memnun olmakla beraber getirilen öneriler daha çok eğitim ve iletişim üzerine toplanmaktadır.

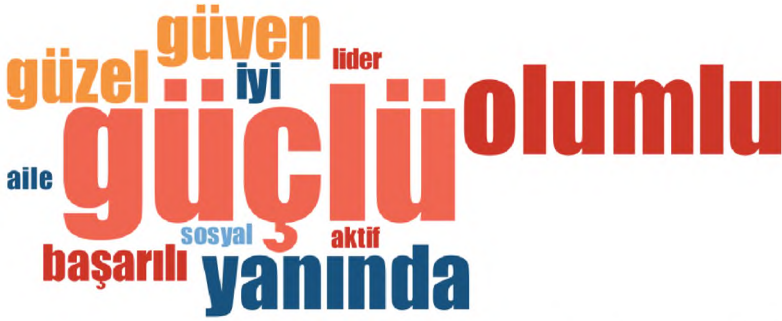
Çalışma neticesinden çıkarılabilecek sonuç her ne kadar kadınlar HAK-İŞ Konfederasyonu'nda olmanın mutluluğunu ve farklılığını vurgulamış olsalar da Konfederasyonun daha fazlasını yapabileceğine dair inançları bulunmaktadır. İş-aile-sosyal hayatın uyumlaştırılması, anne olan kadınlar için hayatı daha kolaylaştırıcı, iş ile annelik (ve aslında babalık da) görevlerini dengeli bir şekilde yürütülebilmesine destek sağlayacak projelerin ortaya konulmasını beklemektedirler. Bunların yanı sıra kadınların dezavantajlı oldukları noktaları kapatabilmek adına birçok farklı alanda eğitim hizmeti talep ettikleri görülmektedir. Bununla birlikte sendikal algının ve sendikacılık faaliyetleri ile kamuoyunda yer alan bazı negatif algıların belirlenmesi, bu konularda iyileştirilme çalışmalarının da sendikal faaliyetlerin etkinliğinin arttırılacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adaçay, F. R. (2019). Sendikalarda Kadınların Eksik Temsilinin Bir Nedeni Olarak Toplumsal Cinsiyet. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(3), 72-91.
- Arslan, G. (2014). Sendikaların Sosyal Medya Kullanımları: Türkiye, ABD ve Britanya İşçi Konfederasyonlarının Sosyal Medya Kullanım Analizi.
- Aymankuy, Ş. Y. (2005). Konaklama İşletmelerinde Sendikaların Hizmet Kalitesine Etkileri. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(14), 1-22.
- Dereli, S. (2019). Sendikacılıkta Yeni Bir Perde: Toplumsal Hareket Sendikacılığı. İş ve Hayat, 5(10), 9-33.
- Dönmez, Ö. Ü. S., & Çalış, Ş. (2017). Sendikaların Perspektifinden Kurumsal Sosyal Sorumluluk Etkili Bir Araç Olabilir Mi?. Yönetim ve Çalışma Dergisi, 1(1), 57-71.
- Durur, D. A. (2019). Türkiye'de sendikaların sosyal medya kullanımı (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Erdem, C. A. M. (2020). İşyeri Sendika Temsilcileri ve Sosyal Diyalog: Çare mi Çaresizlik mi?. Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(2), 166-189.
- Etcı, H., ve Kağncıoğlu, D. (2017). Kamuda taşeron olarak çalışan işçilerin sendikal algısı: Eskişehir Örneği.
- Güldal, E. R. E. Ş., & Öztürk, M. Kadınların Sendikalarda Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Bir Çalışma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(1), 71-88.
- Gürbüz, Sait ve Faruk Şahin (2016); Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemler Felsefe-Yöntem-Analiz, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Karacıoğlu, F., & Balkaya, E. (2021). Sendikal Liderlik Tarzlarının Üyelerin Sendikaya Karşı Tutumları Üzerindeki Etkisi: Kamu Kurumlarında Bir İnceleme. Çalışma ve Toplum, 71(4).
- Kılıç, S., Yüksel, B., & Balcı, A. İ. (2018). Sendikalar Örgütlenme Stratejisi İle İlgili Ne Yapıyor? Türk-İş, Disk ve HAK-İŞ Örnekleri. İş, Güç: The Journal Of Industrial Relations & Human Resources.
- Koç, E. (2013). Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri, 5. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kopuk, B. M., & Taşoğulları, G. (2019). Çalışma Yaşamında Kadın ve Sendika İlişkisi. Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3(1), 75-90.
- Miller, G. W. ve Ned Rosen (1957), "Members' Attitudes toward the Shop Steward", Industrial and Labor Relations Review, 10 (4): 516-531.
- Sarıtaş, A. ve Özkul Arıkan, N. E. (2022). Ulusal ve Küresel Ölçekte Tüm Yönleriyle Pazarlama (Marka Kavramı ve Marka Aşkısı). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Sarıtaş, A. (2018). Değişen Pazarlama Anlayışı, Yeni Pazarlama Yaklaşımları (Sosyal Pazarlama). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Sevgi, H., & Tokol, A. (2020). Sendikaların Sosyal Medya Kullanımına İşçilerin Bakışı: Bursa ve Kırklareli Örneği. In Journal of Social Policy Conferences (No. 79, pp. 299-328).
- Şahin, Ş. ve Selvi, M. S. (2019). Sendikalarda Sosyal Pazarlama. Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, 5(1), 62-72.
- TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2020. https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri_2020.pdf (Erişim Tarihi: 03.04.2022).
- TÜİK, İstatistiklerle Kadın, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635> (Erişim Tarihi: 03.04.2022).
- Türer, A. (2020). Türkiye'deki Üye Sendikalarda Kadın Temsili ve Kadına Yönelik Faaliyetler Haritalama Çalışması.
- Kotler, P. ve Zaltman, G. (1971). Social Marketing: An Approach To Planned Social Change. Journal of Marketing, (35), 2-12.



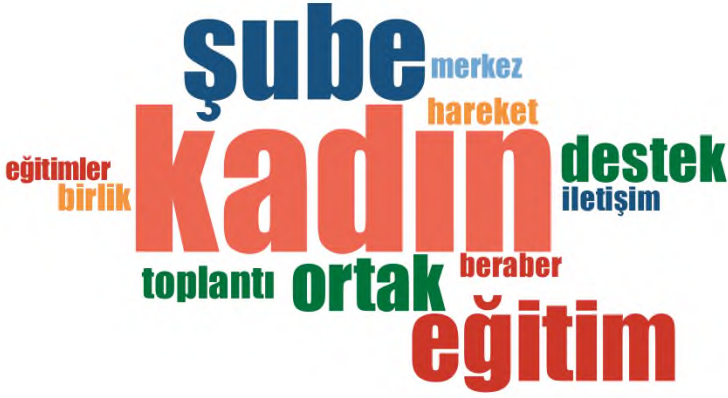
Şekil İ. Sizce Kadınlar Sendikal Faaliyetlere Katılımda Ne Gibi Sorunlar Yaşıyor? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Oluşturulan Kelime Bulutu



Şekil J. Konfederasyonumuzun ve Sendikamızın Kamuoyu ve Çalışanlar Nezdindeki Algısını Nasıl Buluyorsunuz? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Oluşturulan Kelime Bulutu



Şekil K. HAK-İŞ Konfederasyonunu Diğer Konfederasyonlardan Ayıran Özellikler Nelerdir? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Oluşturulan Kelime Bulutu



Şekil L. Üyesi Olduğunu Sendikanın Şube/İl/Bölge Başkanlıkları ile Ortak Faaliyetlerin Yürütülmesi Noktasında Önerileriniz Nelerdir? Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Oluşturulan Kelime Bulutu



Şekil M. HAK-İŞ Kadın Komitesi Çalışmalarına Yönelik Bir Faaliyet/Proje/Etkinlik Önerisinde Bulunuz Sorusuna Verilen Cevaplara Göre Oluşturulan Kelime Bulutu

SONUÇ ve GENEL DEĞERLENDİRME

Konunun uzmanı akademisyenlerin her birisinin belirli bir konuyu ele aldığı akademik analizleri ve hem nicel hem de nitel yöntemle örneklem kümesinden derlenen malumatları ihtiva eden **Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık** isimli eserde, özelden çalışan ve genelde sendikacı kadın konusu incelenmektedir. Genelden tikele doğru konuya ilişkin panoramanın sunulduğu eserde, eril ve dişil kavramlarının makro bağlamlarından, sendikacı kadın ve kadınların sendikacılığa ilgi duymaları, mesleği başarıyla icra etmeleriyle ilgili mikro bağlamlara kadar konular mercek altına alınmaktadır.

Eserdeki yaklaşımlara göre, konunun iki ana boyutunun bulunduğunu anlaşılmaktadır. Bu boyutlardan birincisi; fitrattan kaynaklanan cinsiyet özelliklerine bağlı olmaksızın, eril ve dişil kavramlarıyla ayrıştırılan makro bakış açılarının bulunduğu, bu iki farklı bakış açısının toplumsal zihniyeti tayin ve takdir ettiği ve bu ayrıştırmanın cinsiyet rollerine dair tipoloji öngördüğüne ilişkindir. İkinci boyut fitrattan kaynaklanan erkek ve kadın cinsel özellikleri ile ilgilidir. İnsanlar biyolojik ve psikolojik bakımlardan iki farklı cinsiyet özellikleriyle dünyaya gelmekte ve toplumsal zihniyet bu farklı özelliklere göre kişilere roller dayatmakta, görev tanımları öngörmektedir.

Kitaptaki makalelerden anlaşıldığına göre, bu tipoloji sanayi devrimi denilen dönemden itibaren değişime uğramıştır. Esas itibarıyla, işgücü adı altında istihdama tabi tutulan insan emeğinin fitri cinsiyeti ile ilgili özellikler yok sayılmıştır. Yani fitratına uygun olarak kadının istihdamı ve meslek tercihi, erkeğin fitratına uygun istihdamı ve meslek tercihi insanlık tarihinde ilk defa önemini kaybetmiştir. Kol gücünün baskın olduğu istihdam türlerinde fiziksel olarak daha zayıf bulunanların emeği, daha düşük bedelle istihdama konu olmuş ve böylece, kol gücü itibarıyla erkeklere göre daha güçsüz görünen kadınlara daha düşük ücret ödenmesiyle ilgili eşitsizlik yerleşmiştir. Bir süre sonra, kol gücüne dayalı istihdamın önemini mekanizasyon azaltmıştır. Kadınların da erkeklerle eşit şartlarda çalışma imkanı bulmasına rağmen, kadın çalışanlara düşük ücret ödenmesi alışkanlığı sürdürülmüştür. Kadınların daha ucuz işgücü olmaları ve daha niteliksiz işlerde çalıştırılması, görece olarak, kadınların da erkekler kadar çalışma hayatına dahil edilmelerine vesile olmuştur.

Kölelik düzeninde bile itibar edilen, kadınların daha hafif ev işlerinde, erkeklerin daha ağır tarım, taşıma, yapı işlerinde kullanılmalarına dair kadim iş bölümü, böylece, biçim ve içerik değiştirmiştir. Bu değişimin sonucunda da genel olarak kadın ve özel olarak çalışan kadın hususen akademik incelemelere konu olmuş, aynı zamanda da kadın, farklı anlayış ve dozlarda sosyal hareketlerin nesnesi haline gelmiştir.

Bu kitapta dile getirilen yaklaşımlarla elde edilen öncelikli sonuca göre, bu değişimi, eril ve dişil kavramlarıyla mütalaa edilen bakış açıları güncellemiş, meşrulaştırmış ve haklılaştırmıştır. Buna paralel olarak düşünme tarzları ve toplumsal zihniyetler teorik düzeyde, feminizm adı altındaki sosyal hareketler pratik düzeyde

bilimsel araştırmaların konusu olmuştur. Her iki boyuttaki çalışma alanları özel ilgi alanlarına indirgenendiğinde, çalışan kadının çalışma hayatındaki sorunlarının gözlenmesi odak konular haline gelmiştir. Hiç kuşkusuz ki çalışan kadınların erkek çalışanlara kıyasla adaletsizlik ve haksızlıklara daha fazla maruz kalması, işçi haklarını savunan ve koruyan işçi sendikalarında kadınların daha aktif görev üstlenmelerini ve sendikacılık mesleğinde daha fazla sorumluluk yüklenmelerini icap ettirmiştir. Ki, esas itibariyle, kitabın özgün içeriğini de bu husus; yani kadınların işçi sendikalarında aktif görev üstlenmelerinin ve sendikacılık mesleğinde daha fazla sorumluluk yklenmelerinin gerçekleştirilmesine yönelik bulgular ortaya koymak oluşturmaktadır.

HAK-İş Konfederasyonu Genel Merkez Kadın Komitesi Başkanlığı, kadınların işyerlerindeki sorunlarının zmlenmesinin yanı sıra, özel olarak, kadınların işçi sendikalarında daha aktif rol üstlenmeleri ve sendikacılık mesleğinde daha fazla sorumluluk ykmlenmelerine aracılık etmeye çalışmaktadır. Bu amaca yönelik olarak gerçekleştirilen, Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık alıştayında, NİTEL ARAşTIRMA yöntemlerinden ODAK (FOCUS) GRUP tekniği kullanılarak veri derlenmeye çalışılmıştır. Nitel Araştırmalar bilindiği gibi sosyal bilimlere özgü bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Odak grup tekniği, bir uzman moderatör eşliği ve yönetiminde, araştırmaya katılan sınırlı sayıda grup üyelerinin, belirlenen konu bağlamında görüşlerini serbestçe beyan etmelerine dayanmaktadır. Odak grup çalışmasında, araştırmaya katılanların konu ile ilgili bilgi ve deneyim sahibi olmaları esastır. Katılımcılar bilgi ve deneyimlerini herhangi bir sınır veya kısıta tabi olmaksızın zgrce dile getirirler, dile getirilen görüşler derlenir ve moderatör değerlendirmeleriyle birlikte veriler raporlaştırılır.

Bu araştırma tekniğine uygun olarak icra edilen alıştay'ın birinci grubunun sorun alanı **“Esnek alışma ve Güvenceli İstihdam”**dır. Buna göre, esnek çalışmanın giderek yaygınlaşması, çalışma süre ve koşullarının kuralsızlaştırılmasına ve insan onuruna aykırı çalışma hallerinin yenilerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bunun önlenebilmesi için, örgütlenme olanaklarının daraltılması ve sendikasızlaştırma girişmeleri ortadan kaldırılmalıdır. Çalışma mevzuatı kapsamında işçilerin mevcut hakları korunmalı, özel politikalar aracılığıyla özellikle dezavantajlı grupların istihdamlarına yönelik olanaklar sunulmalıdır.

“Kadın alışanın Gözünden İşveren Olarak Sendikalar” ikinci sorun alanıdır. Bu sorun alanı ile ilgili olarak HAK-İş Konfederasyonu, kadın çalışanların işgücü piyasasında daha gcl olmaları amacıyla yetkinlik ve becerilerinin artırılmasına yönelik eğitim, proje, bilimsel araştırmalar, alıştay ve toplantılar organize etmiş, kamuoyunda gerekli hassasiyetin oluşmasında nefer olmuştur. Kadın buluşmaları, kadın eğitimi ve seminerlerinde sadece kadınları değil erkekleri de dahil ederek sosyal etkileşimin ve ihtiyaç duyulan zm önerilerinin oluşmasında kolektif davranış ve şuurun inkişafına gayret sarfetmiştir. Böylelikle kadınların daha gcl olması için örgütlülüğün önemine değinerek, çıkar ortaklığında ve sendikal aidiyetin gelişmesinde toplumun diğer kesimlerini HAK-İş sürece dahil etmeyi tercih

etmiştir. HAK-İŞ, “Fıtratta farklılık haklarda eşitlik” anlayışının inşası adına kadın dostu işyeri modelinin önemini topluma yaymak için çalışmıştır.

“Dijital Dönüşüm ve Sürdürülebilir Sendikacılık” başlıklı sorun alanı ile ilgili olarak çalışanların dijital dönüşüme uygunluğunun sağlanması, yeni örgütlenme modellerinin geliştirilmesi ve örgütlülüğün teşvik edilmesi önerilmektedir. Ayrıca işgücünün etkin dijital dönüşümün gerçekleşmesi konularında kurumsal kapasitelerin gelişmesine imkân sunacak eğitim ve projeler sosyal tarafları da içine alacak şekilde oluşturulmalıdır. Özellikle dijitalleşmenin yoğun olduğu sektörler ve işyerlerindeki sosyal diyalog mekanizmasının daha etkin işlemesi dönüşüm sürecine katkı sunacaktır. Diğer yandan dijitalleşmenin sunduğu olanak ve kolaylıkların sendikal örgütlenme adına daha verimli kullanılmasının doğrudan olumlu sonuçları olacaktır.

“Kadın Bakış Açısıyla Sendikal Örgütlenme” konusunda, HAK-İŞ Konfederasyonunun kadınların işgücü piyasasında daha görünür olması, ücret ve çalışma koşullarının daha adil gelişmesi adına pek çok politika oluşturduğu, yasal zeminde teminat altına alınmasında etkin rol üstlendiği gözlemlenmiştir. İş, sektör veya işyeri ayrımı yapmaksızın kadınların sendikal örgütlenme sorununu aşmaya dair çalışmalar yürüten HAK-İŞ, sendikalı kadın üye oranını kısa sürede yükselmesini sağlamıştır. Kadına yönelik şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasına yönelik farkındalık yaratan çalışmalara imza atan HAK-İŞ Konfederasyonu, işyerlerinde çalışan kadınların durumlarını iyileştiren haklara sahip olabilmesi için etraflı kampanya yürütmüştür.

“Aile ve Sosyal Yaşamda Sendikal Katkı” konusunda katılımcılar, HAK-İŞ Konfederasyonu’nun dünya sendikal hareketine örnek teşkil edecek yeniliklere, cesaret gerektiren özveri ve mücadeleye imza attığına şahitlik ettiklerini ifade etmiştir. HAK-İŞ’e göre, Sendikacılığın sosyal yönünü öne çıkaran, toplumsal sorumluluk vurgusu yaparak birey-toplum-devlet ilişkisini dizayn eden sendikal politikaların merkezinde olan kavramlardan birisinin aile olduğu vurgulanmıştır. Katılımcılar, HAK-İŞ Konfederasyonu güçlü toplumun oluşturulmasının temelinde güçlü ailenin bulunduğu inancıyla, ailenin güçlendirilmesi için her türlü önlemlerin alınmasının, sosyal politikaların geliştirilmesinin önemine dikkat çekmektedir demektir. Katılımcılara göre, Güçlü ailenin inşası için aktif olarak işgücüne katılımın olması dolayısıyla refah olanaklarının gelişmesi gerekmektedir. Ailedeki engelli, yaşlı, genç veya kadın gibi kesimlerin yer yer bakım yükümlülükleri nedeniyle istihdama girişte ve istihdam sürecinde ayrımcılığa maruz kaldıkları gözlenmektedir. Bu açıdan işyerlerinde, kadınların bakım yükümlülüklerinden kaynaklanan sorunlarıyla ilgili fiziki ortamlar oluşturulmalıdır. Mesai saatlerinin düzenlenmesinde iş ve aile yaşamı dengesinin gözetilerek gerekli düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin çalışanlarını dikkate alarak işverenlerin kreş, aile danışmanlığı, psikolojik destek gibi her türlü bakım, eğitim ve destek taleplerinin karşılanması adına gayret göstermeleri beklenmektedir.

“HAK-İŞ Konfederasyonu’nda Etkili Sendikal Liderlik” konusunda katılımcılar, HAK-İŞ Konfederasyonu’ndan, küresel eşitsizliklerden etkilenen milyonlara el uzatan ve kucak açan bir sorumlulukla sendikal faaliyetleri gerçekleştirmesini beklemektedir. Küresel barış ve istikrarın sağlanmasıyla büyüyen ekonomiden hakkını talep eden sendikal mücadele anlayışıyla HAK-İŞ, hiçbir ayırım gözetmesizin mazlumun ve mağdurun sesi olmaya devam etmelidir.

“Sendikal Örgütlülüğün Önemi: HAK-İŞ Modeli” konusunda katılımcılar insan ve emek eksenli bir anlayışı benimseyerek kararlı, ilkel, sorumlu bir sendikacılık anlayışı ile işçi hareketinin “güçlü, farklı ve özgün” sesi olduğunu düşünmektedir. HAK-İŞ Konfederasyonu etkin sendikal örgütlenmede kadının gücüne inanmış, sahada kadın sendikacıların yer almasını teşvik etmiştir. Ayrıca kadın çalışanlarına sendikal temsil ve yönetim mekanizmaları içerisinde aktif bir şekilde rol vermiştir. Bu durum kadın sendikacıların gelişmesine katkı sunarak kadın üyelerin aidiyet bilincinin geliştirilmesinde ve sorumluluk üstlenmesinde cesaretlendirici etki uyandırmaktadır.

“Adalet Odaklı İş Barışı” konusunda katılımcılar, adalet duygusunun sosyal dokuyu bir arada tutan yegâne kadim duygu olduğuna inanmaktadır. Haksızlık karşısında susmayan, itiraz etmekten ve dik durmaktan çekilmeyen sendikal liderlerin ortaya çıkmasında HAK-İŞ kimliğinin önemli bir yer teşkil ettiği beyan edilmektedir. HAK-İŞ Konfederasyonunun, çalışma hayatında iş barışının sağlanması ve düzgün iş, insan onuruna yakışır iş prensipleri kapsamında işyerinde uygun fiziki ve sosyal çalışma ortamlarını önceliğine vurgu yapılmaktadır. HAK-İŞ Konfederasyonunun, etnik, siyasi, dini, kültürel, cinsiyet ve mezhepsel olmak üzere her türlü ayrımcılığı reddettiği belirtilmektedir.

Çalışmaya katılan kadın sendikacı yöneticiler ile yüz yüze görüşmek suretiyle **“SENDİKACI KADIN BAKIŞ AÇISIYLA SENDİKACILIK ARAŞTIRMASI (AMPİRİK BİR ÇALIŞMA)”** gerçekleştirilmiş ve amaca uygun ölçüm araçları kullanılmak suretiyle katılımcıların kanaatleri derlenmiştir. Ölçüm araçlarının ve ölçüm tekniklerinin geçerliliği ve elde edilen bulguların güvenilirliğine dair testler gerçekleştirildikten sonra, bulgular çeşitli istatistikî analizlere tabi tutulmuş, kitabın üçüncü bölümünde bulgu, analiz ve değerlendirmeler ayrıntılı şekilde sunulmuştur.

Araştırma ile, kategorik ölçeklerle örneklem, belirli kümelere ayrıştırılmış; Konfederasyon ve üye sendikalar, kadınlara yönelik faaliyetler, sendika-sosyal-iş-aile yaşamı arasındaki ilişkilerle ilgili katılımcıların kanaatleri tutum ölçekleri ile gözlemlenmiş, bulgular değerlendirilmiş ve analiz edilmiştir.

Elde edilen sonuçların başında, HAK-İŞ Konfederasyonunun ve Sendikaların kadınlara yönelik başarılı faaliyetler yürütmesi gelmektedir. Kadın odaklı yapılan ortak çalışmalar katılımcılar tarafından olumlu değerlendirilmekte ve sürekliliğinin sağlanması konusunda ortak bir kanaat beyan edilmektedir. Ortak faaliyetler yürütülmesine ilişkin önerilerin başında eğitim ve iletişimin artırılması gelmektedir. Katılımcılar, en çok annelere yönelik çalışmalar yapılmasını, iş sağlığı ve güvenliği

eğitimi ile diğer birtakım eğitimlerin (kişisel gelişim, yabancı dil vs.) kendilerine verilmesini istemektedirler.

Konfederasyon ve sendikalar kamuoyu ve çalışanlar tarafından başarılı olarak algılanmaktadır. HAK-İŞ Konfederasyonu'nu diğer konfederasyonlardan ayıran en büyük özelliğin kadın odaklı olmasıdır. Başkanlıklar ile ortak faaliyetlerin yürütülmesi için katılımcılar ilişkilerin artırılması önerisini sunarken kadınlara yönelik toplantıların, aktivitelerin artırılmasını talep etmişlerdir.

Katılımcı kadınlar, HAK-İŞ Konfederasyonu çatısı altında olmanın mutluluğunu ve farklılığını vurgulamış olsalar da Konfederasyonun daha fazlasını yapabileceğine inanmaktadır. İş-aile-sosyal hayatın uyumlaştırılması, anne olan kadınlar için hayatı daha kolaylaştırıcı, iş ile annelik (ve aslında babalık da) görevlerinin dengeli bir şekilde yürütülebilmesine destek sağlayacak projelerin ortaya konulması beklenmektedir. Bunların yanı sıra katılımcılar, kadınların dezavantajlı oldukları noktaları kapatabilmek için farklı alanda eğitim hizmeti talep etmektedir. Bazı kişiler nezdindeki, "kadından sendikacı olmaz" şeklinde özetlenebilecek olumsuz algıların bertaraf edilmesine yönelik sendikal etkinlikler yürütülmesinin, sendikacı kadının yetişmesi ve konumunu güçlendirilmesi açısından önem arz ettiği dile getirilmektedir.

Elde edilen verilere göre sendikal faaliyetlere katılan kadınların %90,9'u ailelerinin sendikal faaliyetlere katılımları hakkında kendilerini desteklediklerini ifade ederken bu oran işverenler söz konusu olduğunda 67,9'a düşmektedir. Evli katılımcıların %33,3'ünün 2 çocuğu varken, katılımcıların %30,9'u lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Cevap veren kişiler arasından %21,2 ile en çok Hizmet-İş'e bağlı katılımcılar bulunurken yine katılımcılar arasından 10 yıl ve üzeri süredir aynı sendikaya üye olan kişiler Hizmet-İş'e ait katılımcılardır. Katılımcıların şu andaki görevlerine bakıldığı zaman büyük bir çoğunluğu şube kadın komitesi başkanlığı görevini yapmaktadır. Ölçek sorular incelendiğinde kadınların büyük bir çoğunluğu HAK-İŞ'in kadınlara yönelik gerçekleştirdiği faaliyetlerin, kadınların toplumsal katılımını güçlendirdiğini düşünmektedirler. Aynı zamanda kadınlar eğitimlerin artırılmasını istemektedirler. En çok istenen eğitim konusu, İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Hakkında Bilgilendirme eğitimleridir.

Katılımcılar HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kadınların haklarını öğrenmelerine yardımcı olduklarını düşünmeleri, bilgi ve birikimlerini artırmaya yönelik olumlu tutumları olmasıyla beraber bunun devamına yönelik olarak katılımcıların %92,1'i eğitimlerin artırılmasını düşünmektedir. Katılımcıların en çok katıldıkları ifade toplu iş sözleşmesi hakkındadır. Kadınlar %95,2 oranında toplu iş sözleşmesinde kendilerine yönelik hakların geliştirilmesini talep etmektedir. Farklı sendikaların toplu iş sözleşmelerinde farklı talepleri olmasına karşın genel olarak kadınların daha fazla söz sahibi olmak istedikleri görülmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde kadınlar kendi problemlerini kendileri ifade etmek, karar alma noktasında söz sahibi olmak istemektedirler.

Katılımcılar %62,4 ile HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kadın üyelere yönelik faaliyetlerinin, işyerlerinde çalışanlar tarafından memnuniyetle karşılandığını ifade etmiştir. Katılımcıların %35,8'i ifadeye kararsız olduklarını bildirmiştir. Sendikal faaliyetlerde işyerlerinde HAK-İŞ Konfederasyonu ve üye sendikaların faaliyetleri işverenlerle uyumlu bir boyutta ilerlerken, kadınlara yönelik faaliyetlerle ilgili aynı yaklaşımı kadın çalışanların hissetmediği sonucu çıkarılabilmektedir.

Sonuçlar incelendiği zaman kadınların karar alma mekanizmasında daha fazla yer almak istemesinin (kadınların %92,1'i ifadeye katılıyorum demiştir) yanı sıra kadın katılımcıların %93,9'u sendikalarda daha aktif görevler almak istediklerini ifade etmektedirler.

Kadın komite faaliyetlerinin sendika yöneticileri ile yürütülmesine ilişkin ifade her ne kadar %75 gibi olumlu karşılanırsa da diğer ifade grupları ile karşılaştırıldığında en düşük olumlama yüzdesine sahiptir. Bu durum kadın komite faaliyetleri konusunda sendika yöneticileri ve kadın komite üyeleri arasında daha güçlü bir koordinasyonun kurulması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Sendikaların kadın komite faaliyetlerine destekleri ve Konfederasyon etkinliklerine katılımları konusunda yüksek düzeyli bir kabulün olduğu görülmektedir. Ancak sendikanın HAK-İŞ Konfederasyonu eylem ve politikaları konusunda bilgilendirme yapma hususunda bu kabul düzeyinin bir miktar düştüğü görülmektedir. Bu durumun aşılmasında da son dönemde HAK-İŞ Konfederasyonu merkezli yürütülen projelerle birlikte çalışma ve ekip olma becerilerinin geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalar sendikalarda HAK-İŞ Konfederasyonu eylem ve politikaları konusunda farkındalığın geliştirilmesi bağlamında önemli katkılar sağlayacaktır.

Katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlar göre HAK-İŞ, hakların koruyucusu olarak görülürken, ataerkil yapının kadınların sendikal faaliyetlere katılımını zorlaştırdığına dikkat çekilmektedir.

Anket formunda açık uçlu ilk soru **“Sizin için HAK-İŞ ne ifade ediyor?”** sorusudur. Katılımcılar tarafından; özgürlük, ilerlemeci, mücadeleciler, değer koruyucusu, sosyalleşme, işçi dostu, barışçıl gibi 17 kelimenin sıklıkla söylendiği görülmektedir. Katılımcıların bu kelimelerden en çok tekrar ettiği kelime **“hak koruyucusu”**dur. Dolayısıyla katılımcılar HAK-İŞ Konfederasyonu'nu en çok kendileri için haklarını koruduğunu düşünmektedir. Bununla beraber hak koruyucusu olduğunu ifade eden kişiler aynı zamanda HAK-İŞ Konfederasyonu için **“emek”** yorumunda bulunmuşlardır. Aynı zamanda katılımcıların büyük bir kısmı HAK-İŞ Konfederasyonu için **“güven”** ifadesini kullanmışlardır. **Huzurlu, öğretici, değer korucusu, sosyalleşme** ile açıklanan aile ortamı yine HAK-İŞ Konfederasyonu'nun katılımcılar için ifade ettiği anlamlardır. “Sizin için HAK-İŞ ne ifade ediyor” sorusuna verilen başka bir cevap ise **“kadına önem”** cevabıdır. HAK-İŞ Konfederasyonu'nun mücadeleciler olduğunu düşünen katılımcılar aynı zamanda HAK-İŞ Konfederasyonu'nu, **özgürlük, çözüm odaklı ve ilerlemeci** olarak değerlendirmektedir. Katılımcılar, HAK-İŞ Konfederasyonu'nu, **yenilikçi, fazla üyeye sahip, milli değerleri koruyucu ve adil** olarak değerlendirmektedirler. Bunlarla beraber konfederasyonun

insana önem vermesinin yanı sıra bazı katılımcılar tarafından **doğaya da önem** verdiği görüşündedirler. Kadın odaklı olarak değerlendiren kadınlar aynı zamanda konfederasyonu **“öncü”** olarak değerlendirmişlerdir. Konfederasyonu öncü olarak değerlendiren kişiler, HAK-İŞ Konfederasyonu’nu **ekip ruhlu** ve **sorun çözücü** olarak da değerlendirmektedirler.

Kadınların en sık tekrar ettikleri ifade **“ataerkil”** kelimesidir. Bu ifadeyi belirten katılımcılar kadınların kısıtlandığı, sendikal faaliyetlere katılan kadınlar için birtakım önyargıların olduğu ve sendikalarda kadınların azınlıkta olduğunu düşünmektedirler. Bu durum Türkiye’deki birçok sendikanın yaşamış olduğu bir sorun olarak değerlendirilebilir. Bu algı, kadınların sendikal faaliyetlere katılımını engellemektedir. Kadınların sendikal faaliyetlere katılımındaki en büyük engel ise katılımcılara göre toplumun ataerkil bir yapıda olmasından kaynaklanmaktadır. Bu yapı toplumda kadınların sendikalara, sendikal faaliyetlere katılması konusunda önyargıların olduğu anlamına gelmektedir. Bu sebeple (çalışma hayatında, sendikalarda) azınlıkta kalan kadınlar kısıtlanarak engellenmektedir. Bir diğer önemli sebep ise aslında ataerkil yapıyla ilişkili olabilecek olan kadınların ebeveynlik görevlerini daha fazla üstlenmeleri (ya da kadınlara yüklenilmesi), aile, ev işlerine daha çok zaman ayırması ve sendikal faaliyetlere zaman ayıramamasıdır. Bu noktada kadınların bilgi eksikliğini giderememeleri, cesaretsiz olmaları, maddi sorunlar yaşamaları, ulaşım sorunu yaşamaları ve deneyim eksiklikleri ile ilgili destek görmemeleri sendikalarda bulunmalarını engellemektedir.

Katılımcıların en son ifade ettikleri sorun iş yerindeki problemlerdir. Hem çalıştıkları hem de aile ve ebeveynlik sebebiyle katılımcıların sendikal faaliyetlere zamanının kalmaması, iş yerinde uygulanan mobbing ve işyerindeki sendikal sorunlar işyeri sorunları katılımcıların sendikal faaliyetlere katılımını olumsuz etkilemektedir.

Sonuç olarak:

TÜİK 2021 yılı verilerine göre, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %29,9, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %37,0, yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %65,6 olmuştur. Ocak 2022 dönemi istatistiklerine göre 15.294.362 sigortalı işçi çalışırken bu kişilerden yalnızca 2.189.645’i sendikalıdır. Buna göre Ocak 2022 dönemi istatistikleri sendikalaşma oranının %14,32 olduğunu göstermektedir. Erkeklerde sendikalaşma oranı %15,88’ken kadınlarda %10,55’tir.

Bu veriler mesnet alındığında, HAK-İŞ Konfederasyonunun, sendikal örgütlenmeye kadınların dâhil edilmesi uğruna verdiği mücadelenin önemi ortaya çıkmaktadır. Bu mücadele sayesinde, sendikalı kadın işçilerin yaklaşık yarısı HAK-İŞ’ e üye olmuştur. HAK-İŞ Konfederasyonu’nda 21 Sendikanın 19’unda Kadın Komitesi Yapılanması mevcuttur. Bununla beraber HAK-İŞ Konfederasyonu bünyesindeki komite başkanlarının yarısını kadınlar oluştururken, HAK-İŞ Konfederasyonu’na bağlı sendikaların genel merkezlerinde çalışan sayısının %24,85’ini kadınlar oluşturmaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu ve üye sendikaların kendi teşkilat yapılanmaları içinde kattığı mesafeler, kadın çalışanların sendikalara bakışları ve üyelik faaliyetlerine ilgililerinin artması bağlamında da önemli katkılar sağlamaktadır. Çalışma hayatında olduğu gibi sendikal faaliyetlere katılım noktasında da erkek egemen yapının kısıtlarını sosyo-kültürel nedenlerle aşamayan kadınların, daha fazla kadın katılımının olduğu ortamlarda daha başarılı sonuçlar elde ettiği ve daha yüksek bir çalışma tatminine ulaştığı görülmektedir.

Kadınların sendikal faaliyetlere katılımının ve bu yolla sorumluluklarının geliştirilmesi çerçevesinde HAK-İŞ Konfederasyonunun her yıl sürekli olarak gerçekleştirdiği Kadın Emeği Buluşmaları, kadınlar açısından çok büyük bir önem arz etmektedir. 2022 yılında sürdürülen BULUŞMA kapsamında çalıştay düzenlenmesi ve kanaat yoklaması gerçekleştirilmesi, kadınların taleplerini anlamaya ve anlatmaya yönelik çok önemli bulgulara ulaşılmasına vesile olmuştur. Bu kapsamda HAK-İŞ Konfederasyonu'nun üye sendikalarında farklı işkollarında ve ülkemizin çeşitli bölgelerinde faaliyet gösteren kadın üyeler, iki günlük çalışma programını yürütmek üzere Ankara'ya davet edilmişlerdir. Bu çalışmalar esnasında, ülkenin her tarafından çalışan kadın ile sendikacı kadın araştırma evrenine dair örneklem kümesi oluşturulması imkânı hasıl olmuştur. BULUŞMA sayesinde gerçekleştirilen FOCUS GRUP çalışması ile KANAAT ARAŞTIRMASININ sonucunda ilk defa, çalışan kadın ve kadın sendikacı konularında ufuk açıcı bulgulara erişilmesi mümkün olmuştur.



Kadın Bakış Açısıyla

SENDİKACILIK

“Fıtratta Farklılık,
Haklarda Eşitlik”



Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/ANKARA Tel : +90 312 417 80 02 - 417 79 00
Faks : +90 312 425 05 52 Web : <http://www.hakis.org.tr>