



EMEĞİN EVRENSEL GÜCÜNE
KADINLARIN
KATKISI





EMEĞİN EVRENSEL GÜCÜNE

KADINLARIN

KATKISI



EMEĞİN EVRENSEL GÜCÜNE KADINLARIN KATKISI

EDİTÖR

Fatma ZENGİN

YAZARLAR

Prof. Dr. Ahmet SARITAŞ
Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER
Prof. Dr. Cengiz ANIK
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL
Prof. Dr. Ersin ERDOĞAN
Prof. Dr. Mehmet Akif KİREÇÇİ
Prof. Dr. Yılmaz YEŞİL
Doç. Dr. A. Eda MANAV ÖZDEMİR
Doç. Dr. Işıl KURNAZ
Doç. Dr. Kürşat TUTAR
Doç. Dr. Nergis DAMA
Doç. Dr. Oğuz GÖKSU
Dr. Cavit DEMİRAL

KAPAK ve İÇ SAYFA TASARIM

Mevlüt BUDAK

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 x: hakiskonf

Facebook: [hakiskonfederasyonu](https://www.facebook.com/hakiskonfederasyonu)

HAK-İŞ Konfederasyonu Yayın No: 107

ISBN: 978-975-7820-72-7

Baskı: Göktuğ Ofset Yay. Matb. Tic. Ltd. Şti

Sertifika No: 47538

Bu kitapta yer alan görüş ve değerlendirmeler yazar(lar)a aittir.
HAK-İŞ Konfederasyonu'nun kurumsal görüşünü yansıtmaz. Yayın hakkı
HAK-İŞ Konfederasyonu'na aittir. Kaynak gösterilmek kaydıyla alıntı yapılabilir;
izinsiz çoğaltılamaz ve ticari amaçla kullanılamaz.

İÇİNDEKİLER	
ÖNSÖZ.....	7
MAHMUT ARSLAN HAK-İŞ GENEL BAŞKANI'NIN HİTAPLARI.....	10
FATMA ZENGİN HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANI'NIN HİTAPLARI	17
BÖLÜM 1	
KADIN SENDİKACILAR GÖZÜNDEN HAK- İŞ: KATILIM, ÖRGÜTSEL BEKLENTİLER, ALGILAR	
<i>PROF. DR. AHMET SARITAŞ</i>	23
BÖLÜM 2	
DEMOKRASİ VE HAK ARAYIŞI PERSPEKTİFİNDEN ÖRGÜTLENME	
<i>PROF. DR. BANU UÇKAN HEKİMLER</i>	53
BÖLÜM 3	
İLETİŞİMİN ETKİLİLİĞİ VE NÜFUZU	
<i>PROF. DR. CENGİZ ANIK</i>	85
BÖLÜM 4	
SOSYAL GÜVENLİĞİN KADINLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	
<i>PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL</i>	101
BÖLÜM 5	
KADINLARIN ADALETE ERİŞİMİ VE HUKUK	
<i>PROF. DR. ERSİN ERDOĞAN</i>	115
BÖLÜM 6	
GÖÇÜN KADINLARA ETKİSİ	
<i>PROF. DR. MEHMET AKİF KİREÇCİ</i>	135
BÖLÜM 7	
SAVAŞLARDA KADIN OLMAK	
<i>PROF. DR. YILMAZ YEŞİL</i>	159
BÖLÜM 8	
AİLENİN GELECEĞİ İÇİN ÇALIŞMA HAYATININ PLANLANMASI: KADIN ÇALIŞANLARIN GÖZÜNDEN AİLE VE ÇALIŞMA HAYATININ UYUMLAŞTIRILMASINA YÖNELİK TALEPLER VE ÇÖZÜMLER	
<i>DOÇ. DR. A. EDA MANAV ÖZDEMİR</i>	185
BÖLÜM 9	
BAKIM EKONOMİSİNİN GÖRÜNMEYEN YÜZÜ: KADIN İSTİHDAMI VE CİNSİYET TEMELLİ EŞİTSİZLİKLER ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME	
<i>DOÇ.DR. IŞIL KURNAZ</i>	207



BÖLÜM 10

İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE KADIN

DOÇ. DR. KÜRŞAT TUTAR241

BÖLÜM 11

DOĞAL AFETLERDE KADIN OLMAK

DOÇ. DR. NERGİS DAMA257

BÖLÜM 12

DİJİTALLEŞMENİN VE DİJİTAL İLETİŞİMİN KADINLARIN GÜNDELİK YAŞAMINDAKİ VE ÇALIŞMA HAYATINDAKİ ROLÜ

DOÇ.DR. OĞUZ GÖKSU277

BÖLÜM 13

AYRIMCILIKLA MÜCADELE

DR. ÖĞRETİM ÜYESİ CAVİT DEMİRAL305

HAK-İŞ 14. ULUSLARARASI KADIN EMEĞİ BULUŞMASI KADINLARIN EMEĞİN EVRENSEL GÜCÜNE KATKISI	
ANKET EKİBİ	PROF. DR. AHMET SARITAŞ MERT DEMİR ELİF YILDIRIM MUSTAFA MERT TEZER
DEMOKRASİ ve HAK ARAYIŞI PERSPEKTİFİNDEN ÖRGÜTLENME ÇALIŞTAYI	MODERATÖR PROF. DR. BANU UÇKAN HEKİMLER RAPORTÖRLER MUSTAFA SEMA SÜRÜCÜ HATİCE KÜBRA TOK
ETKİLİ İLETİŞİM ÇALIŞTAYI	MODERATÖR: PROF. DR. CENGİZ ANIK RAPORTÖRLER: ÖZGÜRCAN KUMRAL BÜLENT AY
SOSYAL GÜVENLİĞİN KADINLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ÇALIŞTAYI	MODERATÖR: PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL RAPORTÖRLER: MERVE YILMAZ ASALETTİN YILDIZ
KADINLARIN ADALETE ERİŞİMİ ve HUKUK ÇALIŞTAYI	MODERATÖR: PROF. DR. ERSİN ERDOĞAN RAPORTÖRLER: HACER TÜRK ALBAYRAK ALEYNA YILMAZ
GÖÇÜN KADINLARA ETKİSİ ÇALIŞTAYI	MODERATÖR: PROF. DR. MEHMET AKİF KİREÇÇİ RAPORTÖRLER: NEŞİBE KOYUNCU GÜLSÜM HİLAL TIRYAKIOĞLU
SAVAŞLARDA KADIN OLMAK (FİLİSTİN ÖZELİNDE) ÇALIŞTAYI	MODERATÖR: PROF. DR. YILMAZ YEŞİL RAPORTÖRLER: ABDUSSAMED KETEN BEHÇET KARABULUT
KAYIT DIŞI İSTİHDAM ÇALIŞTAYI	MODERATÖR: PROF. DR. OĞUZ KARADENİZ RAPORTÖRLER: İCLAL YILDIZ BURAK EROĞLU

KRİZ DÖNEMLERİNDE ÇALIŞMA HAYATI ÇALIŞTAYI	MODERATÖR: PROF. DR. İŞTAR URHANOĞLU RAPORTÖRLER: DAMLA KAYNAR KIROĞLU TUĞBA HİLAL KÖKEN
AİLENİN GELECEĞİİÇİN ÇALIŞMA HAYATININ PLANLANMASI ÇALIŞTAYI	MODERATÖR: DOÇ. DR. EDA MANAV ÖZDEMİR RAPORTÖRLER: FADİME CAN MEHMET MÜCAHİT GÜLÜM
BAKIM EKONOMİSİ ÇALIŞTAYI	MODERATÖR: DOÇ. DR. İŞİL KURNAZ RAPORTÖRLER: TUĞBA GÜLER, LOKMAN MERT BİLİR ÖMER SAPMAZ
İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ ve KADIN ÇALIŞTAYI	MODERATÖR: DOÇ. DR. KÜRŞAT TUTAR RAPORTÖRLER: NERİMAN TAŞKIN HARUN ERKAYA
DOĞAL AFETLERDE KADIN OLMAK ÇALIŞTAYI	MODERATÖR: DOÇ. DR. NERGİS DAMA RAPORTÖRLER: MERT DEMİR AYŞE BALCI
DİJİTALLEŞMENİN KADINLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ÇALIŞTAYI	MODERATÖR: DOÇ. DR. OĞUZ GÖKSU RAPORTÖRLER: RIDVAN GÜNAY İPEK KORKMAZ
AYRIMCILIKLA MÜCADELE ÇALIŞTAYI	MODERATÖR: DR. CAVİT DEMİRAL RAPORTÖRLER: İBRAHİM MERT GÜLSATAR SAMET ATABAŞIŞ
RAPORTÖRLERİN KOORDİNASYONU ve GENEL RAPORLAMA	ELİF YILDIRIM MUSTAFA MERT TEZER

“Kadınların toplumsal hayattaki rolü, yalnızca istatistiklerle açıklanamayacak kadar derin ve çok değerlidir.”

ÖNSÖZ

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak, emeğin onurunu korumak, herkes için insana yaraşır ve adil bir çalışma hayatı inşa etmek ve toplumsal adaleti güçlendirmek amacıyla yarım asırdır kararlılıkla mücadele etmekteyiz. Bu mücadelenin önemli kilometre taşlarından biri de 6 Mart'ta “Kadın Emeğinin Evrensel Gücüne Katkısı” temasıyla gerçekleştirdiğimiz program olmuştur.

Türkiye sendikal hareketi açısından örnek teşkil edecek şekilde planlanan bu program kapsamında düzenlenen çalıştayda; kayıt dışı istihdamdan bakım ekonomisine, dijitalleşmeden göçe kadar 14 ayrı başlıkta oturumlar gerçekleştirilmiş ve yaklaşık 600 katılımcı yer almıştır. Ortaya çıkan çıktılar, yalnızca bugünün değil, geleceğin sendikal politikalarına da yön verecek nitelikte olmuştur. Elinizde bulunan bu kitap, söz konusu çalıştayın birikiminden, tartışmalarından ve önerilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Bu kitap, kadın emeğine dair derin bir bakışı, sendikal hareket içindeki dönüşüm iradesini ve örgütlü emeğin dönüştürücü gücünü ortaya koymaktadır.

Kadınların toplumsal hayattaki rolü, yalnızca istatistiklerle açıklanamayacak kadar derin ve çok değerlidir. HAK-İŞ olarak bizler, kadın emeğinin görünürlüğünü artırmak ve kadın-erkek fırsat eşitliğini yaygınlaştırmak için uzun süredir politikalar geliştiriyor,

sendikal alanda somut adımlar atıyoruz. Kadınların karşılaştığı yapısal eşitsizlikler, ücret adaletsizliği, güvencesizlik ve iş-aile yaşamı arasındaki dengesizlik, sadece bireysel değil, toplumsal refahı da tehdit eden sorunlardır. Bu gerçekliğe karşı yalnızca söylem üretmekle kalmayıp, toplu iş sözleşmelerimize kadın ve aile odaklı hükümler koyarak fark yaratıyoruz.

Bu çaba, yalnızca ulusal düzeyde değil, uluslararası sendikal hareketin vicdanı olma iddiasını da taşımaktadır. Kayıt dışı istihdamda en fazla mağduriyet yaşayan kadın çalışanlara yönelik başlattığımız örgütlenme kampanyaları, ev işçileri ve mevsimlik tarım emekçileri gibi göz ardı edilen kesimlerin sesi olmayı amaçlamaktadır. Bu süreçte sadece sendikal bir görev değil, insani bir sorumluluğun gereğini yerine getiriyoruz.

Aynı zamanda ülkemizde toplumsal dayanışmanın ve ailenin güçlendirilmesine yönelik atılacak her adımın, kadınların ekonomik ve sosyal hayata daha güçlü katılımıyla doğrudan ilişkili olduğunu biliyoruz. Bu nedenle, çocuk bakımından sosyal güvenliğe, erken çocukluk desteklerinden şiddetle mücadeleye kadar geniş bir yelpazede politika önerileri geliştiriyor, karar alıcılara çözüm odaklı öneriler sunuyoruz.

Bugün, dünyanın dört bir yanında savaşların, yoksulluğun ve şiddetin gölgesinde yaşam mücadelesi veren kadınlara dair sorumluluk hissediyoruz. Filistin'den Arakan'a, Doğu Türkistan'dan Suriye'ye kadar zulme uğrayan kadınların sesi olmayı; onlara yalnız olmadıklarını hissettirmeyi, sendikal dayanışma ağımızın bir parçası sayıyoruz.

Bu kitap, işte tüm bu iradenin, çabanın ve umudun bir yansımasıdır. Emeğin, adaletin ve dayanışmanın yolunu açmaya çalışan kadınların hikâyesidir. Her satırında örgütlü emeğin sesini, her başlığında adil bir dünya için verilen mücadeleyi bulacaksınız. Kadınların sendikal mücadeledeki etkinliğini artırmak ve bu alanı daha kapsayıcı hale getirmek için yürüttüğümüz çalışmaları belgeleyen bu eser, aynı zamanda geleceğe bırakılan bir izin, bir değin ifadesidir.

Ayrıca bu eser, bilimsel sendikacılık anlayışıyla yürüttüğümüz araştırma ve saha çalışmalarının; akademik bilgiyle sendikal birikimi buluşturan çabanın bir ürünü olarak da değerlendirilebilir. Kadın emeğine dair veriye dayalı, analiz odaklı bu yaklaşımın

hem sendikal harekete hem de sosyal politika alanına katkı sunmasını temenni ediyoruz.

Bu anlamlı çalışmanın ortaya çıkmasında başta HAK-İŞ Genel Başkanımız Sayın Mahmut Arslan'a, Kadın Komitemizin başkına ve yardımcılara, akademisyenlere, uzmanlara ve tüm yol arkadaşlarımıza gönülden teşekkür ediyoruz.

MAHMUT ARSLAN

HAK-İŞ GENEL BAŞKANI'NIN HİTAPLARI

Konfederasyonumuzun çok değerli yönetim kurulu üyeleri,

Siyasi partilerimizin değerli temsilcileri,

Sayın milletvekillerimiz,

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)'un Değerli Kadın Komitesi Başkanı,

Yine üyesi olduğumuz Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Temsilcisi,

Yine üyesi olduğumuz ITUC Asya Pasifik'in değerli temsilcileri,

Birleşmiş Milletler'in Türkiye Kadın Direktör Yardımcısı,

Üniversitelerimizin değerli hocaları,

Kıymetli dostlarımız,

Bakanlıklarımızın, Cumhurbaşkanlığımızın saygıdeğer temsilcileri,

İşçi ve memur konfederasyonlarımızın değerli temsilcileri,

STK'larımızın değerli temsilcileri,

Aziz konuklarımız,

Değerli basın mensupları,

Bu salonu varlıklarıyla onurlandıran, mana yükleyen, Türkiye'nin 81 ilinden, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nden bu salonu dolduran koca yürekli, HAK-İŞ'li kadınlar,

Hoş geldiniz, şeref verdiniz.

14'üncüsünü gerçekleştireceğimiz Uluslararası Kadın Emeği Buluşması'nı çok ciddi, nitelikli etkinliklerle gerçekleştirmek için çaba sarf ediyoruz.

Bu etkinliklerimize destek veren, katkı veren, bu organizasyonda görev alan başta HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanımız, HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkan Yardımcıları, aynı zamanda birlikte yol arkadaşlığı yaptığım HAK-İŞ'teki kıymetli kadınlar, sizleri bir kez daha tebrik ediyorum, sizlere teşekkür ediyorum. Bu önemli etkinliğin başarılı bir şekilde gerçekleştirmesine verdiğiniz desteği inşallah bundan sonraki etkinliklerde de sizlerden bekliyoruz.

Değerli dostlarım, “kadın emeğinin evrensel gücüne katkısı” temasıyla oluşturduğumuz bugünkü çalıştayımız gerçekten Türkiye’ye örnek bir çalıştay olarak tarihe geçecektir. 14 ayrı çalıştayın gerçekleşeceği, 600’e yakın arkadaşımızın yer alacağı bu çalıştaydan çıktılar bizim için, geleceğimiz için ciddi bir katkı olarak bize gerçekten önemli katkılar sağlayacaktır.

Değerli dostlarım, Kadın emekçilerinin tarihi yürüyüşünü uzun uzun anlatacak değiliz. Bizim ülkemizde kadın emekçilerinin pek çok alanda geri kaldığı hala eşit ve adaletli bir hakkı elde edemediklerinin farkındayız. Bunları değiştirmek için yola çıktık. Şartları ne olursa olsun kadınların her alanda eşit ve adil bir ücrete, eşit ve adil bir çalışma hayatına sahip olmaları için mücadelemizi sürdüreceğiz.

Uluslararası sözleşmelerin ülkemizde uygulanması konusunda ciddi şekilde çalışma yapıyoruz. C190’nın Türkiye tarafından onaylanmasını ısrarla istiyoruz. C190, ILO’nun 100. yılında dünya çapında ilk kez çalışanların hem taciz hem de şiddete karşı korunması için yapılan tarihi bir sözleşmedir. Bu sözleşmenin Türkiye tarafından imzalanması Türkiye’ye yakışan bir tutum olacaktır. Onun için buradan hükümetimize Sayın Bakanımız aracılığıyla tekrar talepte bulunuyoruz. C190’nın mutlaka yürürlüğe konması onaylanması gerekiyor. C190 onaylanmazsa bekleyecek miyiz? HAK-İŞ olarak C190’ın ihtiva ettiği hususları toplu sözleşmelerimize dâhil etmek için bir çalışma başlattık. Türkiye’de bir ilki başlattık. Konfederasyonumuza bağlı sendikalarla çalıştık. C190’nın özellikle çalışanların taciz ve şiddete karşı korunması için atılacak adımları tespit ettik. Toplu sözleşmelerimizde bir bölümünü koyduk. Bir bölümü için de mücadelemizi sürdürüyoruz.

Bu konuda işverenlere çağrı yapıyoruz. Daha fazla sözleşme hükümlerinin toplu sözleşmeye dâhil edilmesini başarabilirsek hükümetimize de bir yol açmış olacağız. Bu konudaki çabamı-

zı gerçekleştirmeye ve bu çabalarımızı daha da ileriye taşımaya mutlaka devam edeceğiz.

Sayın Cumhurbaşkanlığımız tarafından 2025 Aile Yılı olarak ilan edildi. O organizasyona HAK-İŞ olarak katıldık. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanımız da burada ailenin özellikle çalışanların iş aile uyumu konusunda yaşadığımız zorlukları sayın bakanımıza da ifade ettik. Sayın bakanımızın da bu konudaki çalışmalarının ne kadar kıymetli olduğunu biliyorum hakkını teslim edelim.

696 ile özellikle tayin ve becayiş hakları ellerinden alınan taşeron sisteminin mağduru olan bütün emekçilerin tayin ve becayiş haklarının verilmesi konusunda ailelerin dağılmaması, birbirinden kopmaması için bunun mutlaka bu yıl düzenlenmesi gerekiyor. Sayın Bakanımız inisiyatif almayı söylüyor. Sayın Bakanımızın bir cesur çıkışı oldu. ‘Bu yasa değişmemiş olsa bile ben kendi bakanlığımda bu tayin meselesini çözeceğim’ dedi. Bizim talebimiz bütün ülkemizdeki 696’yla kadro alan arkadaşlarımızın tayin ve becayiş haklarının verilmesidir. Ben parlamentoda küçük bir yasa değişikliğiyle bunun çözebileceğine inanıyorum. Aile iş yaşamının uyumlaştırması konusunda tabii ki tayin ve becayişle beraber bir kısım bizim taleplerimiz ve yaşadığımız zorluklar var. Özellikle gençlerimize evliliklerini, evlendikleri zaman çocuk sahibi olmaları konusundaki telkinlerimize karşılık verecek evlenme, doğum, çocuk yardımı gibi yardımların mutlaka sadre şifa olacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerekiyor.

Biz ne yapıyoruz? Konfederasyonumuzun çalışanlarla imzaladığı toplu sözleşmede bütün bu sorunları çözecek toplu sözleşme hükümlerini sözleşmemize koymuş durumdayız. Bazı sendikalarımız da bunu yapıyor. Ama kamuda ve özel sektörde özellikle çocuk sahibi olan kadınların kreş ihtiyaçlarının karşılanmaması, süt izinleri başta olmak üzere doğum yardımlarının doğum öncesi doğum sonrası çocuklarıyla daha fazla zaman geçirecek imkânların verilmemesi, aile yardımlarının sınırlı olması. Bütün bunların gençlerin çocuk sahibi olmasını, evlenmelerine ve evlendikten sonra çocuk sahibi olmaları, çocuk sahibi olsa bile daha fazla çocuk yapma imkânları elinden alınmaktadır. Elbette ki biz şuna inanıyoruz, rızık verici Rabbimizdir.

Ama rızık da vesilesi olması gerekiyor. Onun için biz devletimizden, hükümetimizden diyoruz ki, eğer bu ülkede bir nüfus sorunu

varsa ki var. Bu ülkede gerçekten bir yaşlanma sorunu var mı? Var. O zaman ne yapacağız? Gençlerimizi evlenmeye, evlenenlere çocuk sahibi olma konusunda imkânlar sağlayacağız.

Sayın Bakan'ın uzun süre yaşadığı Brüksel'de Avrupa Birliği'nin merkezinde, Avrupa Komisyonu'nun merkezinde ve Ekonomik Sosyal Komite'de nasıl bunların çözüldüğünü bizden daha iyi biliyor. Benim ülkemde de bunların yapılabileceğine inanıyorum ve bunu mutlaka hayata geçirmemiz gerekiyor.

Değerli dostlarımız. Biz bir işe daha soyunduk. Bazen boyumuzu aşan işler yapmaya çalışıyoruz. Allah'a şükür başarıyoruz da. Türkiye'de ilk kez ev işçilerini örgütlenme kampanyası başlattık. Konfederasyonumuz ve sendikalarımızın da içinde olduğu bir kampanyayı yürütüyoruz. 1 milyona yakın olduğu söylenen, bizim de tahminlerimiz o civarda olan Türkiye'deki ev işçileri, evde bakım işçileri olmak üzere bu kardeşlerimizin iş kanunu kapsamına alınması mücadelemizi bütün hızıyla devam ettiriyoruz. Bu konudaki çaba sarf eden bütün arkadaşlarıma teşekkür ediyorum. Şu anda 55.000 rakamını geçmiştik. Bu Türkiye'de bir rekordur. Bazı sendikayız diye ortaya çıkan uluslararası alanda söz sahibi olan kuruluşların üye sayısına baktığımız zaman yüzü geçmiyor. HAK-İŞ' in 55.000 üyesi var. Bunu inşallah 100.000'e tamamlayıp Türkiye'de büyük bir organizasyona imza atacağız. Bu işçilerin gerçekten sosyal güvenlik haklarının çok sınırlandırıldığı, iş kanunu kapsamında olmadığı için sendikalara üye olamadıkları, toplu sözleşme haklarının olmadığı milyonlarca ev işçilerinin umudu olmak, onların yanında yer almak, onlarla birlikte mücadele etmek. Bunu Rabbim bize nasip ettiği çok şükrediyoruz. Bu mazlumların yanında olmaya onların temel haklarının kayıt dışı sistemden kurtarılıp temel haklarına kavuşana kadar mücadelemizi sürdüreceğiz. Tıpkı taşeron sistemini nasıl çöpe atmışsak bu kardeşlerimizin mücadelesinde de inşallah iş kanunu kapsamını alacağız ve onları sendikalı toplu sözleşmeleri yapmak için mücadele edeceğiz. Mücadelemizi vazgeçmeden, geri adım atmadan sürdürmeye kararlıyız.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımıza ve bakanlığın bütün birimlerine teşekkür ediyoruz. HAK-İŞ' i muhatap olarak bu konuyu çözmek için samimiyetle çalışıyorlar. Sayın Bakan'a ve ekibine buradan özellikle teşekkür etmek istiyorum. Ev işçilerinin otobüs duraklarında sabah erken saatlerde ev işçilerinin farklı

mekânlarda ziyaret ederek onlara HAK-İŞ' i ve sendikal mücadelesini anlatan, soğukta, karda, kışta bu mücadeleyi yürüten bütün kardeşlerimize, bütün dostlarımıza buradan teşekkür ediyorum. İyi ki varsınız. İyi ki sizler bizim yol arkadaşımızsınız. Birlikte çalışmaya, birlikte mücadele etmeyi bundan sonra da sürdüreceğiz.

Özellikle mevsimlik tarım işçileri de bizden bir şey bekliyor. Devletimiz sosyal güvenlik sistemimiz bir kısım iyileştirmeler yapsa da mevsimlik tarım işçilerinin yaşadığı dramlar travmalar, haksızlıklar pek çok kayıplarını telafi etmek için mevsimlik tarım işçilerinin de HAK-İŞ' in üzerinde bir sorumluluğu HAK-İŞ' in üzerinde bir hakları olduğunu ifade etmek istiyorum. Kâğıt toplayıcılarından mevsimlik tarım işçilerine kadar ev işçilerinden bakım işçilerine kadar, yurt dışından gelip, bir kısım izinlerle kısa sürede Türkiye'de kalıp bu işleri yapan, o yabancı dediğimiz, ülkemizdeki misafir ettiğimiz işçilerin haklarının korunmasına kadar, Suriyeli göçmenlerin temel haklarının verilmesi konusundaki çabamıza kadar, ülkemizin, bölgemizin ve küremizin bütün mağdur ve mazlumların HAK-İŞ' ten alacaklı olduğuna inancımızı bir kez daha ifade ediyoruz. Ülkemizin, bölgemizin ve küremizin bütün mağdurlarının derisinin rengi, konuştuğu dil, yaşadığı coğrafya, inancı, mezhebi, meşrebi bölgesi ne olursa olsun, insan oldukları için onların bizden alacaklı olduğunu, HAK-İŞ' in onlara borcu olduğunu bir kez daha buradan ilan ediyoruz. Borcumuzu ödemek için mazlumlarla dayanışma yapmaya, mazlumların yanında olmaya, onların haklarını korumak, onların istismarını önlemek, onların mağduriyetini gidermek, gözyaşlarını silmek bize düşüyor. Biz bunu yapacağız, yapmaya da devam edeceğiz.

100 yıldır kendi topraklarında mülteci durumuna düşmüş. Toprakları adım adım Siyonistler tarafından işgal edilmiş kan ve gözyaşıyla yaşamlarını sürdürmek zorunda kalan, sürgün edilen, her türlü katliamlara maruz kalmış Filistinli kadınlara buradan selam göndereceğiz. 7 Ekim'den bu tarafa insanlığın gözü önünde, ikiyüzlü batının gözü önünde, hâkim güçlerin, emperyalist güçlerin seyrettiği, anaların, çocukların, yaşlıların, masum insanların katledildiği, adeta o katliamlarla insanlığın da katledildiği Filistin'e ve Gazze'ye asla ve asla kulağınızı tıkamayın. Tıkamadık, bundan sonra tıkamayacağız. Bu hainlerin bu katillerin soykırımına karşı sessiz kalanları bir kez daha burada lanetliyoruz. İnsanlık dedikleri için demokrasi dedikleri için kendileri için Özgürlük deyince kendileri için Hak hukuk deyince kendileri için gören bu

ikiyüzlü sahtekârların gerçek yüzünü ortaya çıkarmakta bize düşüyor Uluslararası Sendikal Hareketi'nin başlangıçtaki geri duruşundan son derece üzgünüz. Allah'a şükür son dönemde ITUC Genel Sekreteri başta olmak üzere Uluslararası Sendikal Hareket bu katliamlara, bu soykırıma karşı bir tavır aldılar. Yetmez, daha fazlasını yapmamız gerekiyor. Biz burada mübarek Ramazan günü iftarımızı açarken Gazzeli çocuklar, anneler, babalar, o insanlar bir lokma ekmeğe muhtaç duruma bırakılmış insanlığın gözü önünde seyredilir noktaya gelmiş.

Karabatağın petrolü bulandığı günlerde ayağa kalkan insanlık nerede? Arap Birliği nerede? İslam İş birliği Teşkilatı nerede? Avrupa Birliği nerede? Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi nerede? Hepsi susuyorlar. Siyonistlerden korkuyorlar. Ne yazık ki Batı, Avrupa Birliği, Amerika Birleşik Devletleri ve uluslararası kuruluşlar Netanyahu'nun rehinesi haline gelmiştir. Bu rehinelere ne beklenir? Onun için HAK-İŞ her konuda olduğu gibi Filistin konusundaki kararlılığını 50 yıldır devam ettiriyor. 7 Ekim'den sonra ortaya çıkan katliamlara sessiz kalmadık. HAK-İŞ kampanyaları devam ediyor. Bu kampanyaları inşallah daha da büyüteceğiz. Gazzeli çocukların gözyaşını dindireceğiz. Anaların vicdanlarını kanatan bu savaşın durması için mücadele edeceğiz. Özgür ve bağımsız bir Filistin Devleti'nin Kudüs'ü başkent olarak ilan edene kadar mücadelemizi hep beraber sürdüreceğiz. Bu mücadelemizde bizimle yol yürüyen, her konuda bize destek olan HAK-İŞ mensuplarımıza, üyelerimize, sendikalarımıza yürekten teşekkür ediyorum. Her birinize ayrı ayrı tebrik ediyorum. Allah sizden razı olsun.

37 milyon TL'yi aşan bir desteği sizler bize sağladınız. Biz de Gazze'ye, Filistin'e, Batışeria'ya bunları ulaştırdık. Daha fazlasını yapmamız gerekiyor. Bugün burada hep beraber Filistinli kadınlara bir kez daha buradan selam göndereceğiz. Filistin'e selam, direnişe devam diyoruz. Filistinli kadınları, Filistinli gençleri, Filistinli çocukları, hasılı topyekûn Gazzeli kardeşlerimize buradan bir kez daha selam gönderiyoruz. Ramazanları mübarek olsun, gazaları mübarek olsun, yolları açık olsun diyoruz.

Sayın Bakanımıza, bütün katılımcılarımıza bizi memnun eden, onurlandıran bu katkılarından dolayı, bizimle beraber olduklarından dolayı ayrı ayrı teşekkür ediyorum. Rabbim yardımcımız olsun. Kadın emekçilerimiz size HAK-İŞ'in katabileceği kadar sizin

de bize daha çok şeyi katacağınıza inanıyorum. Lütfen kendinize güvenin. Kendinize inanın. Kendinizin neyi başarabileceklerini tarihimize bakın. Bugün daha fazlasını yapabilirsiniz. Daha fazlasını gerçekleştirmek için HAK-İŞ sizinle yol yürümeye devam edecek. Birlikte mücadele edip, birlikte kazanmaya, birlikte geleceği inşa etmeye var mısınız? Var mısınız? Var mısınız? Biz de varız. Allah sizden razı olsun. Yolunuz ve yolumuz açık olsun. Sağ olun, var olun.

Mahmut ARSLAN
HAK-İŞ Konfederasyonu
Genel Başkanı



FATMA ZENGİN

HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ BAŞKANININ HİTAPLARI

Sayın Bakanım,

Kıymetli Başkanım,

Sayın Milletvekillerim,

Konfederasyonumuzun kıymetli yönetim kurulu üyeleri,

Uluslararası kuruluşların değerli temsilcileri,

Sendikalarımızın çok değerli başkan ve yöneticileri,

Değerli hocalarım,

Kıymetli basın mensupları,

Kıymetli konuklar ve değerli çalışma arkadaşlarım,

Yurt içinde ve yurt dışında HAK-İŞ davası için mücadele eden HAK-İŞ'in kadın liderleri,

14. Uluslararası Kadın Emeği Buluşmamıza hoş geldiniz şeref verdiniz.

“Emeğin Evrensel Gücü HAK-İŞ’e Kadınların Katkısı” temasıyla bir araya geldiğimiz bu anlamlı günde, panel ve çalıştaylarımızı gerçekleştireceğiz.

Değerli Katılımcılar,

Öncelikle, alın teriyle, emeğiyle, fedakârlığıyla hayatın her alanında var olan tüm kadınlarımızı saygıyla selamlıyorum. Dünya

Emekçi Kadınlar Günü'nü kutluyorum. Bizler için 8 Mart, sadece bir kutlama günü değildir. 8 Mart, kadın emekçilerin hak mücadelesini, eşit ve adil bir çalışma hayatı için verilen çabaları hatırlama ve bu mücadeleyi büyütme günüdür.

Kadın, tarih boyunca Türk-İslam toplumlarında önemli bir yere sahip olmuştur. Türk kültüründe kadın, ailede ve toplumda söz sahibidir. Orhun Kitabeleri'nden itibaren kadınlar, devlet yönetiminde, üretimde ve sosyal hayatta aktif roller üstlenmiştir. İnançımızda da kadın, Allah'ın emaneti olarak görülmüş, hakları ve onuru korunmuştur. Bugün de kadınların ekonomik hayatta, siyasette, sanatta ve akademiye daha güçlü bir yer edinmesi hem milletimizin hem de ülkemizin geleceği için hayati önemdedir.

Çalışan kadın, sadece ailesini değil, tüm toplumu kalkındırır. HAK-İŞ olarak; emekçi kadınların, emek hareketinde önemli rol ve katkıları olduğuna inanıyor, yaklaşık yirmi yıldır profesyonel olarak sözde değil özde kadın çalışmaları yürütüyoruz.

Değerli Dostlar,

Kadınlar olarak çalışma hayatında çeşitli engellerle karşılaşırız. Bunların başında; ücret eşitsizliği, kariyer ilerlemesindeki engeller, iş ve aile yaşamı dengesinin kurulmasındaki zorluklar ve işyerinde taciz gibi konular gelmektedir. Araştırmalar bir toplumda gelir eşitsizliği arttıkça o toplumda güvenin azaldığını gösteriyor. Toplumsal güvenin temini için öncelikle gelir adaletini sağlamamız gerekiyor. Bu sorunlar, sadece bireysel değil, toplumsal kalmayı da olumsuz etkilemektedir.

Değerli Dostlarım,

Kadınların %32,4'ü kayıt dışı çalışmaktadır. Tarım, tekstil ve ev eksenli işlerde kayıt dışı kadın istihdamı yoğun olarak görülmektedir. HAK-İŞ olarak kayıt dışı istihdamda, kadınların yoğun olarak çalıştığı ev işçilerinde örgütlenme çalışmaları başlattık. 35 bin ev işçisi kadını örgütledik. Çalışma Bakanlığımızla iş birliği içerisinde, ev işçilerinin güvenceli istihdama kazandırılması ve bilinçlenme çalışması başlattık. Aynı şekilde kayıt dışı kadın istihdamın yoğun olduğu diğer iş kollarında da kadınların güvenceli istihdama dâhil edilmesi için çalışmalarımız devam edecektir.

Kıymetli Konuklar,

HAK-İŞ olarak uzun yıllardır iş aile sosyal yaşam uyumu kapsamında toplu iş sözleşmelerimize maddeler ekliyor, eğitimler veriyoruz. Politika önerileri hazırlıyoruz. Günümüzde aile hayatının güçlenmesinin en önemli gereklerinin biri çalışma hayatının sorunlarına çözüm bulmaktır. Çok fazla talep ve önerimiz bulunmakla birlikte belli başlı önerilerimizi şöyle sıralamak istiyorum.

Taleplerimiz;

- Kadın ve aile dostu işyeri politikalarının desteklenmesi ve kota gibi önlemlerin alınması,
- Çalışma yaşamında her türlü şiddete ilişkin sektörel bazlı şiddet araştırması yapılması,
- Kadın çalışanlarda kayıt dışılığın yaygın olduğu tarım, ev ek-senli tekstil ve giyim ile bakım sektöründe kayıt dışılık ile müca-delede özel tedbirler alınması,
- Mesai saatleriyle okul çıkış saatlerinin uyumlaştırılması,
- Kreş sigortası ve uzun dönem bakım sigortası modeli geliştiril-mesi,
- Erken çocuk bakımı ve sosyal bakım hizmetlerinin ekonomik ve erişilebilir olarak sunulması,
- İklim değişikliğinin kadın sağlığı üzerindeki olası etkilerini önle-yici tedbirler alınması,
- Afet ve kriz öncesi, sırası ve sonrasına ilişkin alınan kararlara ve sunulan hizmetlere kadınların katılımının sağlanmasına,
- Özellikle kriz dönemlerine ilişkin kadına yönelik şiddet bağla-mında araştırmalar yürütülerek; ortaya çıkan sonuçlar kapsamın-da kadına ve kız çocuklarına yönelik şiddetle mücadele perspek-tifinin yansıtıldığı afet ve kriz yönetim planlamalarının yapılması,
- Ücret şeffaflığı yasası çıkarılması ve işverenlerin cinsiyete du-yarlı ücret farklarını açıklamakla sorumlu tutulmasını istiyoruz.

• Bu taleplerimizin yanı sıra Sayın Cumhurbaşkanımız ve hanımefendinin öncülüğünde ilan edilen aile yılı kapsamında kadınların aile ve iş yaşamı dengesini sağlayacak desteklerin artırılmasını, kadın istihdamını teşvik eden düzenlemelerin hayata geçirilmesini ve özellikle annelerin sosyal güvenlik haklarının güçlendirilmesini talep ediyoruz. Güçlü bir aile için desteklerini her zaman hissettiğimiz Aile Bakanımıza da şükranlarımı arz ediyorum.

Değerli Katılımcılar,

Araştırmalara göre Türkiye’de şiddet sendikasız iş yerlerinde %9 iken sendikalı işyerlerinde %1’e düşmektedir. Ücret adaletsizliği sendikalı işyerlerinde yoktur. Güvenceli istihdam için işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi için tüm çalışanları sendikalı olmaya, HAK-İŞ’e üye olmaya davet ediyorum.

HAK-İŞ olarak, kadınları kutlu yürüyüşümüzün öncüsü, emek hareketinin vicdanı, sendikal hareketin yarınları olarak görüyoruz. Kadın emekçilerin sendikal mücadeleye katkılarını artırmak, her kademedede kadınların sendikal mücadeleye dâhil edilmesini sağlamak için 20 sendikamızla birlikte yol alıyoruz.

Her gün daha fazla emekçi kadın HAK-İŞ’ le buluşuyor. Gururla söylüyorum ki kadın üye sayımız her geçen gün artıyor. Bize güvenen daha büyük HAK-İŞ için mücadele eden kadın erkek tüm yol arkadaşlarımıza teşekkür ediyorum.

Değerli Katılımcılar,

HAK-İŞ Kadın Komitesi olarak erdemli bir sendikacılığın inşası için “Fıtratta Farklılık, Haklarda Eşitlik” ilkesini savunuyoruz. Ulusal ve Uluslararası kadın emek hareketinin öncülerindeniz. Emek, adalet, demokrasi, örgütlü toplum gibi kavramlarla ulusal ve uluslararası arenada öncü olmaya devam ediyoruz. Bizler HAK-İŞ Kadın Komitesi olarak yeni başarılarla imza atmak için buradayız! Bugüne kadar tüm teşkilatımızla hep el ele, omuz omuza yürüdük, birlikte çalıştık ve çalışmaya devam edeceğiz!

25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü kapsamında HAK-İŞ’li erkekler kadına yönelik şiddete hayır demek için ülke genelinde meydanlara indi. Şiddeti erkekler sonlandıracak dedi.

HAK-İŞ Konfederasyonumuzun farkı işte budur! HAK-İŞ'li kadınların da erkeklerin de farkı budur! Düünden bugüne birlikteyiz! Yarınlarda da birlikte olacağız.

Değerli Yol Arkadaşlarım,

Her dört yılda bir kadın strateji belgesi hazırlayıp hedeflerimizi belirliyoruz. En önemli hedeflerimizden biri de daha fazla kadını sendikal örgütlenmeye dâhil etmek. HAK-İŞ' in değerli lider kadınları. Şimdi sizlerden bir söz istiyorum. Daha güçlü bir HAK-İŞ için, insanlık için, hak ve adalet için örgütlenmeye var mısınız? Her birimiz HAK-İŞ' iz. 'Ben HAK-İŞ' im' düsturuyla daha fazla emekçiyi sendikal harekete dâhil edeceğiz. Sizlerden örgütlenmede daha aktif roller almanızı bekliyoruz.

Kıymetli Dava Arkadaşlarım,

Dünya üzerinde milyonlarca kadın, savaşların, yoksulluğun, göçün ve şiddetin gölgesinde yaşamaktadır. Filistin'de, Suriye'de, Doğu Türkistan'da, Arakan'da ve birçok mazlum coğrafyada en ağır bedelleri kadınlar ödemektedir. Göç yollarında, savaş bölgelerinde, işgal altındaki topraklarda kadınlar, açlıkla, yoksullukla ve şiddetle mücadele etmektedir. Emekleri sömürülen, hakları ellerinden alınan bu kadınların sesi olmak, bizim insanlık borcumuzdur.

Kıymetli Katılımcılar,

Buradan tüm emekçi kadınlara, işverenlere, kamu yetkililerine ve toplumun her kesimine sesleniyorum: Gelin, kadın emeğini görünür kılalım. Kadınların gücünü, emeğini, üretkenliğini destekleyelim. Çünkü biliyoruz ki, kadın güçlü olursa toplum güçlü olur. Kadın emeği değer gördüğünde, ülkemiz kalkınır.

Bu vesileyle, tüm kadın emekçilerin 8 Mart Dünya Kadın Emekçiler Günü'nü kutluyor, emeğiyle dünyayı güzelleştiren tüm kadınlara şükranlarımı sunuyorum. HAK-İŞ'li kadınlar yürüdüğü yolda iz bırakır diyor, sizleri Allah'a emanet ediyorum.



BÖLÜM 1

KADIN SENDİKACILAR GÖZÜNDEN HAK– İŞ: KATILIM, ÖRGÜTSEL BEKLENTİLER, ALGILAR

PROF. DR. AHMET SARITAŞ¹

ÖZET

Bu araştırma, HAK-İŞ Konfederasyonu çatısı altında faaliyet gösteren kadın sendikacıların konfederasyona ilişkin algılarını, örgütsel katılım deneyimlerini ve kurumsal işleyişten beklentilerini anlamaya yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. 6 Mart 2025 tarihinde düzenlenen HAK-İŞ 14. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması kapsamında yaklaşık 400 kadın sendikacıyla uygulanan karma anket yöntemiyle elde edilen veriler hem nicel istatistiksel çözümlerle hem de açık uçlu yanıtların tematik ve görsel analizleriyle değerlendirilmiştir.

Çalışmada öncelikle katılımcıların HAK-İŞ ve üye sendikalarla kurdukları anlam ilişkisi incelenmiş; “güven”, “emek”, “adalet”, “birlik” gibi yüksek frekansta tekrar eden kavramlar aracılığıyla sendikal aidiyetin yapısal dinamikleri ortaya konmuştur. Açık uçlu sorulara verilen yanıtlar doğrultusunda yapılan kelime bulutları ve tematik analizler, kadınların örgütte yer alma arzularını, eğitime erişim taleplerini, kariyer olanaklarına dair beklentilerini ve toplumsal cinsiyet temelli politika önerilerini kapsamlı şekilde ortaya koymuştur.

Araştırma, kadınların sendikal yapılardaki temsil gücünün artırılması, katılımcı demokrasinin sendika içi süreçlere entegre

1. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, **ORCID:** 0000-0002-3580-5592

edilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı politika üretiminin kurumsal düzlemde güçlendirilmesi açısından önemli öneriler sunmaktadır. Elde edilen bulgular, sendikal literatürde kadın emeğinin temsili, örgütlenme deneyimleri ve sendikal aidiyetin dönüşümü açısından anlamlı bir katkı niteliğindedir.

GİRİŞ

Kadın emeği, toplumsal ve ekonomik kalkınmanın merkezinde yer alan, ancak tarihsel olarak görünürlüğü kısıtlanmış bir emek biçimidir. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde dahi, kadınların ücretli emek piyasasındaki konumu, cinsiyete dayalı iş bölümü, bakım yükümlülükleri ve cinsiyet rolleri nedeniyle dezavantajlı bir yapı arz etmeye devam etmektedir (Standing, 1999; Moghadam, 2005). Buna paralel olarak, kadınların sendikal örgütlenmeye katılımı da gerek nicel gerek nitel anlamda önemli engellerle karşı karşıyadır. Kadınların hem sendika üyesi olma hem de karar alma mekanizmalarında yer alma oranlarının düşüklüğü, sendikal yapılar içerisinde cinsiyet temelli eşitsizliklerin yeniden üretildiğine işaret etmektedir (Çatıkkaş & Toksöz, 2018; Kıvanç, 2021).

Türkiye’de bu dinamikleri değiştirme yönünde önemli adımlar atan sendikal yapılardan en önemlisi HAK-İŞ Konfederasyonu’dur. 1976 yılında kurulan ve üye sendikaları ile bugün 20 işkolunda da faaliyet gösteren HAK-İŞ, kadın emeğine dayalı sendikal politikaların geliştirilmesini öncelikli hedeflerinden biri olarak belirlemiştir. Bu doğrultuda HAK-İŞ Kadın Komitesi aracılığıyla yürütülen projeler hem kadınların sendikal temsiliyetini artırmaya hem de emek süreçlerine toplumsal cinsiyet perspektifinin entegre edilmesine katkı sunmaktadır.

Bu bağlamda, 6 Mart 2025 tarihinde Ankara’da gerçekleştirilen “HAK-İŞ 14. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması” kapsamında uygulanan bu anket çalışması, HAK-İŞ Konfederasyonu’na bağlı üye sendikaların kadın temsilcilerinin, Konfederasyon ve sendikalarının yürüttüğü faaliyetlere ilişkin görüş ve tutumlarını ölçmeyi hedeflemiştir. Katılımcılara anketin amacı hakkında şu bilgi verilmiştir:

“Bu anket çalışmasının amacı, HAK-İŞ Konfederasyonumuzun üye sendikalarında görev yapan kadın sendikacılarımızın, Kon-

federasyonumuz ile sendikalarımızın çalışmalarına ilişkin tutum ve görüşlerinin tespit edilmesidir. Bu görüşler, Konfederasyonumuzun başarı ile sürdürdüğü faaliyetlerin daha da geliştirilmesi ve yeni politikaların oluşturulması konusunda yol gösterici olacaktır.”

Bu açıklama, çalışmanın hem nicel veri temelli bir değerlendirme hem de katılımcıların içgörülerine dayalı olarak politika geliştirme sürecine katkı sunma amacı taşıdığını göstermektedir. Araştırma, geleneksel sendikal tutum anketlerinin ötesine geçerek, kadın üyelerin sadece sendikal faaliyetlere katılım düzeylerini değil; aynı zamanda toplumsal meseleler karşısındaki tutumlarını da kapsamaktadır. Özellikle deprem gibi doğal afetler, Kudüs ve Filistin meselesi ve ev işçilerinin örgütlenmesi gibi konular üzerine yöneltilen sorular, sendikal duyarlılığın evrensel insan hakları, sosyal adalet ve dayanışma ekseninde nasıl şekillendiğine dair kapsamlı bir tablo sunmaktadır.

Çalışma kapsamında toplanan veriler, hem Konfederasyonun mevcut politikalarının etki analizine hem de geleceğe yönelik stratejik planlamalara katkı sağlayabilecek niteliktedir. Ayrıca bu çalışma, Türkiye’de kadın sendikacılığının mevcut durumuna ışık tutarak literatüre yeni ve güncel bir katkı sunmayı amaçlamaktadır.

YÖNTEM

Araştırma Tasarımı

Bu çalışma, betimsel bir araştırma modeli çerçevesinde tasarlanmış olup, HAK-İŞ Konfederasyonu’na bağlı kadın sendikacıların sendikal faaliyetlere, sosyal sorumluluk projelerine ve toplumsal meselelere yönelik tutumlarını ve değerlendirmelerini nicel veriler üzerinden analiz etmeyi amaçlamaktadır. Anket yöntemiyle toplanan veriler hem nicel frekans analizlerine hem de tematik sınıflandırmalara imkân tanıyacak şekilde yapılandırılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, HAK-İŞ Konfederasyonu’na bağlı sendikalarda aktif görev alan kadın üyeler oluşturmaktadır. Örneklemi ise, 6 Mart 2025 tarihinde Ankara’da düzenlenen “14. Uluslara-

rası Kadın Emeği Buluşması” programın çalıştay bölümüne katılan ve anketi gönüllü olarak dolduran yaklaşık 400 kadın sendikacı temsil etmektedir. Örneklem, amaçlı örnekleme (purposive sampling) yöntemi ile belirlenmiş olup, aktif sendikal görev üstlenen katılımcılardan oluşmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak yapılandırılmış bir anket formu kullanılmıştır. Google Form aracılığıyla dijital ortamda uygulanan anket, kapalı uçlu ve açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Anket formu üç ana bölüme ayrılmıştır:

1.Demografik Bilgiler: Yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk sayısı, sektör, sendika üyelik süresi gibi değişkenleri içermektedir.

2.Sendikal Faaliyetlere İlişkin Tutumlar: Kadın komitesi faaliyetlerine katılım, sendikal temsilde kadınların durumu, HAK-İŞ ile ilgili algılar, karar alma süreçlerine katılım gibi konularda Likert tipi sorular yer almaktadır.

3.Sosyal Sorumluluk ve Toplumsal Duyarlılık: Deprem, Kudüs-Filistin, engelli üyeler, ev işçileri gibi temalarda sendikal farkındalık düzeyini ölçen ifadeler bulunmaktadır.

Anketin sonunda katılımcıların serbest yanıt verebileceği açık uçlu bir öneri bölümü de eklenmiştir. Bu sayede niteliksel içgörülerin elde edilmesi de mümkün kılınmıştır.

Veri Analizi

Toplanan veriler Microsoft Excel ortamına aktarılmış, ardından SPSS ve Python tabanlı analiz araçlarıyla değerlendirilmiştir.

Analiz sürecinde aşağıdaki yöntemler kullanılmıştır:

- Tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde dağılımları)
- Görsel grafik analizleri (sütun grafikler, pasta dilimleri vb.)
- Tematik içerik analizi (açık uçlu yanıtlar için)

İlgili verilerin yaş, eğitim düzeyi, sektör ve sendika görevi gibi değişkenler temelinde kırılımlı olarak incelenmesiyle, katılımcıların farklı özelliklerine göre tutum farkları değerlendirilmiştir.

Etik Değerlendirme

Anket uygulaması tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara, verilerin yalnızca bilimsel analiz amacıyla kullanılacağı bilgisi verilmiş, isim ve kimlik bilgisi toplanmamıştır. Bu bağlamda araştırma, “kişisel veri koruma” ilkeleri doğrultusunda anonim şekilde yürütülmüştür.

ANALİZ VE BULGULAR

Katılımcıların Demografik Verileri

Değişkenler		F	%
Yaş	18-29	36	9,1
	30-40	150	37,8
	41-50	185	46,6
	51 ve üzeri	26	6,5
	Toplam	397	100,0
Medeni Durum	1	225	56,5
	2	173	43,5
	Toplam	398	100,0
Çocuk Sayısı	1	95	23,9
	2	143	35,9
	3 veya daha fazla	47	11,8
	Yok	111	27,9
	Toplam	398	100,0
Eğitim Düzeyi	İlkokul	9	2,3
	Ortaokul	12	3,0
	Lise	138	34,8
	Ön Lisans	101	25,4
	Lisans	110	27,7
	Lisansüstü	27	6,8
	Toplam	397	100,0
Sektör	Kamu	319	80,6
	Özel	77	19,4
	Toplam	396	100,0

Araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunu 30-50 yaş aralığındaki bireyler oluşturmakta olup, katılımcıların %46,6'sı 41-50 yaş, %37,8'i ise 30-40 yaş grubundadır. Katılımcıların %56,5'i evli, %43,5'i bekâr olup, %35,9'u iki çocuğa sahiptir. Eğitim düzeyi açısından katılımcıların %34,8'i lise, %27,7'si lisans ve %25,4'ü ön lisans mezunudur. Bu veriler, örneklemnin büyük ölçüde orta yaş grubunda, evli ve eğitim düzeyi görece yüksek bireylerden oluştuğunu göstermektedir.

Çalışma hayatına ilişkin olarak, katılımcıların %80,6'sı özel sektörde, %19,4'ü ise kamu sektöründe çalışmaktadır. Bu durum, çalışmanın özel sektör çalışanlarının görüşleri doğrultusunda şekillendiğini göstermektedir. Elde edilen demografik dağılım, araştırmanın farklı yaş, eğitim ve aile yapılarındaki bireyleri kapsadığını ve sonuçların genellenebilirliğini desteklediğini ortaya koymaktadır.

Katılımcıların Görev Yaptıkları Üye Sendikalara Göre Verdikleri Cevaplar

Bu bölümde, sendikal yapılar içinde aktif görev alan katılımcıların kadın komitesi faaliyetlerine, sendikal destek yapısına, toplumsal katılım süreçlerine ve örgütlenme faaliyetlerine dair tutumları analiz edilmiştir. Katılımcılar, her bir ifadeye verdikleri yanıtlarla kadınların sendikal örgütlenme süreçlerindeki yeri, sendika ile konfederasyonlar arası koordinasyon, aile ve işveren desteği gibi çok yönlü etkenlere ilişkin algılarını ortaya koymuştur.

Tablo 2: Katılımcıların Görev Yaptıkları Üye Sendikalara Göre Verdikleri Cevaplar

İfadeler		Frekans (f)	Yüzde (%)
m1 Kadın Komitesi faaliyetlerini sendika yöneticilerim ile birlikte yürütüyoruz.	Katılıyorum	353	88,7
	Kısmen	40	10,1
	Katılmıyorum	4	1,0
	Toplam	397	99,7
m2 Sendikam, kadın komitesi faaliyetlerini destekler.	Katılıyorum	368	92,5
	Kısmen	27	6,8
	Katılmıyorum	3	,8
	Toplam	398	100,0
m3 Sendikamın, kadınlara özgü eğitim ve etkinlik programları yeterlidir.	Katılıyorum	299	75,1
	Kısmen	91	22,9
	Katılmıyorum	7	1,8
	Toplam	397	99,7
m4 Sendikam, Konfederasyonumuzun etkinliklerine katılım hususunda bizi teşvik eder.	Katılıyorum	371	93,2
	Kısmen	23	5,8
	Katılmıyorum	2	,5
	Toplam	396	99,5

m5 Sendikam, kadın üyelerin karar alma süreçlerine katılımını teşvik eder.	Katılıyorum	344	86,4
	Kısmen	47	11,8
	Katılmıyorum	6	1,5
	Toplam	397	99,7
m6 Sendikamın kadın haklarına yönelik daha fazla kampanya ve farkındalık çalışması yapmasını desteklerim.	Katılıyorum	387	97,2
	Kısmen	11	2,8
	Toplam	398	100,0
m7 İş hayatında kadınların güçlendirilmesi için sendikaların eğitim programları artırılmalıdır.	Katılıyorum	364	91,5
	Kısmen	32	8,0
	Katılmıyorum	1	,3
	Toplam	397	99,7
m8 Sendikam, HAK-İŞ'in eylem ve politikaları konusunda bilgilendirme yapar.	Katılıyorum	360	90,5
	Kısmen	30	7,5
	Katılmıyorum	7	1,8
	Toplam	397	99,7
m9 Sendikal örgütlenme iş kazalarının azalmasına katkı sağlamaktadır.	Katılıyorum	329	82,7
	Kısmen	62	15,6
	Katılmıyorum	6	1,5
	Toplam	397	99,7
m10 Sendikam kadın komitesi faaliyetleri konusunda HAK-İŞ ile uyum içinde çalışır.	Katılıyorum	368	92,5
	Kısmen	26	6,5
	Katılmıyorum	3	,8
	Toplam	397	99,7
m11 Ailem, sendikal faaliyetlere katılım konusunda beni destekler.	Katılıyorum	376	94,5
	Kısmen	19	4,8
	Katılmıyorum	3	,8
	Toplam	398	100,0
m12 İşverenim, sendikal faaliyetlere katılmam konusunda beni destekler.	Katılıyorum	300	75,4
	Kısmen	79	19,8
	Katılmıyorum	18	4,5
	Toplam	397	99,7
m13 Kadınlar sendikalarda daha aktif görev almalıdır.	Katılıyorum	381	95,7
	Kısmen	16	4,0
	Toplam	397	99,7
m14 Sendikamın kadın üyelere verdiği aktif rol ve görevler beni motive eder.	Katılıyorum	363	91,2
	Kısmen	31	7,8
	Katılmıyorum	3	,8
	Toplam	397	99,7
m15 Sendikamın kadınlara yönelik çalışmaları örgütlenme faaliyetlerine destek olur.	Katılıyorum	366	92,0
	Kısmen	27	6,8
	Katılmıyorum	3	,8
	Toplam	396	99,5

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun (örneğin m1 ifadesinde %88,7, m2 ifadesinde %92,5) “Katılıyorum” seçeneğini işaretlediği görülmektedir. Bu durum, sendikaların kadın komitesi faaliyetlerini yürütmeye üyelerden yoğun destek aldığını göstermektedir. Özellikle m6 (%97,2), m11 (%94,5), m13 (%95,7) gibi maddelerde yüksek oranlar, kadınların sendikal yapılardaki güçlenmesine yönelik güçlü bir kolektif eğilimi işaret etmektedir. Buna karşın m12 gibi bazı ifadelerde (%4,5 “Katılmıyorum”) işveren desteği konusunda görece daha düşük düzeyde pozitif algının olduğu anlaşılmaktadır. Elde edilen bulgular, sendikalarda kadın temsiliyetine verilen desteğin yüksek olduğunu ve mevcut faaliyetlerin geniş tabanlı bir kabul gördüğünü ortaya koymaktadır.

Katılımcıların HAK-İŞ Kadın Çalışmalarına Göre Verdikleri Cevaplar

HAK-İŞ Konfederasyonu’nun kadınlara yönelik gerçekleştirdiği sendikal faaliyetlerin, katılımcıların algılarındaki yeri ve etkisi bu bölümde ele alınmaktadır. Katılımcılara, HAK-İŞ’ in kadın hakları, eğitim faaliyetleri, toplumsal katılım ve sendikal farkındalık konularında yürüttüğü çalışmalara ilişkin görüşleri sorulmuştur. Bu kapsamda sunulan maddelere verilen cevaplar üzerinden, konfederasyonun kadın odaklı politikalarının ne düzeyde benimsendiği ve bu faaliyetlerin örgütsel düzeyde nasıl değerlendirildiği analiz edilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Görev Yaptıkları Üye Sendikalara Göre Verdikleri Cevaplar

İfadeler		Frekans (f)	Yüzde (%)
m16 HAK-İŞ’in kadın üyelere yönelik faaliyetleri işyerinde çalışanlar tarafından memnuniyetle karşılanıyor.	Katılıyorum	313	78,6
	Kısmen	77	19,3
	Katılmıyorum	6	1,5
	Toplam	396	99,5
m17 HAK-İŞ Kadın Komitesi faaliyetleri kadın çalışanların haklarını öğrenmesine katkı sağlar.	Katılıyorum	365	91,7
	Kısmen	29	7,3
	Katılmıyorum	3	,8
	Toplam	397	99,7

m18 HAK-İŞ Kadın Komitesi faaliyetleri kadınların sendikal örgütlenmesine katkı sağlar.	Katılıyorum	376	94,5
	Kısmen	20	5,0
	Toplam	396	99,5
m19 HAK-İŞ' in kadınlara yönelik eğitim faaliyetleri çalışanların bilgi ve birikim düzeylerini artırmaktadır.	Katılıyorum	357	89,7
	Kısmen	36	9,0
	Katılmıyorum	2	,5
	Toplam	395	99,2
m20 HAK-İŞ' in kadınlara yönelik faaliyetleri, toplumsal politikaların geliştirilmesine katkı sağlar.	Katılıyorum	371	93,2
	Kısmen	24	6,0
	Katılmıyorum	1	,3
	Toplam	396	99,5
m21 HAK-İŞ' in kadınlara yönelik faaliyetleri, kadınların toplumsal katılımını güçlendirir.	Katılıyorum	384	96,5
	Kısmen	12	3,0
	Katılmıyorum	1	,3
	Toplam	397	99,7
m22 HAK-İŞ, üye sendikalarını kadın komitesi faaliyetleri konusunda daha fazla teşvik etmelidir	Katılıyorum	364	91,5
	Kısmen	32	8,0
	Katılmıyorum	1	,3
	Toplam	397	99,7
m23 Kadınlara sendikal karar alma mekanizmalarında daha fazla yer verilmelidir.	Katılıyorum	372	93,5
	Kısmen	25	6,3
	Toplam	397	99,7
m24 HAK-İŞ yayınları çalışma hayatının sorunlarının çözümlüne faydalı olmaktadır.	Katılıyorum	345	86,7
	Kısmen	47	11,8
	Katılmıyorum	4	1,0
	Toplam	396	99,5
m25 Deprem gibi doğal afetlerde üyelerimizin dayanışma kampanyalarına katılımını teşvik edici çalışmalar daha da artırılmalıdır.	Katılıyorum	370	93,0
	Kısmen	23	5,8
	Katılmıyorum	4	1,0
	Toplam	397	99,7

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların HAK-İŞ Kadın Komitesi tarafından yürütülen çalışmalara büyük ölçüde olumlu yaklaştığı görülmektedir. Özellikle m21 (%96,5), m18 (%94,5) ve m20 (%93,2) gibi ifadelerde yer alan yüksek katılım oranları, HAK-İŞ' in kadınların toplumsal katılımı, sendikal örgütlenmesi ve bilgi düzeylerinin artırılması yönündeki faaliyetlerinin katılımcılar tarafından takdir edildiği-

ni ve desteklendiğini göstermektedir. m16 maddesinde (%78,6) kısmi katılımın görece yüksek olması, işyerlerinde HAK-İŞ' in faaliyetlerinin algılanma düzeyinde farklılıkların olabileceğine işaret etmektedir. Genel olarak, katılımcıların HAK-İŞ' in kadınlara yönelik politikalarını ve projelerini önemli buldukları ve sendikal yapılar içerisinde bu alandaki çalışmaların artırılmasına yönelik güçlü bir beklenti içinde oldukları söylenebilir.

Katılımcıların HAK-İŞ ve Üye Sendika Sosyal Sorumluluk Çalışmalarına Göre Verdikleri Cevaplar

Bu bölümde katılımcıların, HAK-İŞ ve üye sendikaların sosyal sorumluluk kapsamında gerçekleştirdiği faaliyetlere ilişkin değerlendirmeleri analiz edilmiştir. Söz konusu faaliyetler arasında doğal afetlerde yürütülen kampanyalar, küresel adalet ve barış konularında sergilenen duyarlılık, Filistin gibi uluslararası meselelerde gösterilen tavır ve ev işçileri gibi dezavantajlı grupların desteklenmesine yönelik çalışmalar yer almaktadır. Katılımcıların bu alanlara ilişkin görüşleri, sendikaların yalnızca çalışma hayatıyla sınırlı kalmayan, daha geniş toplumsal sorumluluk perspektifine sahip olup olmadığını ortaya koyma açısından önem taşımaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların HAK-İŞ ve Üye Sendika Sosyal Sorumluluk Çalışmalarına Göre Verdikleri Cevaplar

İfadeler		Frekans (f)	Yüzde (%)
m26 HAK-İŞ ve üye sendikaların işçi haklarının yanında ulusal ve uluslararası konularda mazlumların haklarının savunulmasında duyarlı olmasını destekliyorum.	Katılıyorum	382	96,0
	Kısmen	12	3,0
	Katılmıyorum	3	,8
	Toplam	397	99,7
m27 Küresel adalet ve barış konularında sendikaların öncü rol üstlenmesi önemlidir.	Katılıyorum	375	94,2
	Kısmen	19	4,8
	Katılmıyorum	3	,8
	Toplam	397	99,7

m28 HAK-İŞ ve üye sendikalar, deprem ve diğer afet durumlarında üyelerine yeterli destek sağlamaktadır.	Katılıyorum	343	86,2
	Kısmen	50	12,6
	Katılmıyorum	4	1,0
	Toplam	397	99,7
m29 Sendikalarımız tarafından doğal afet vs. dönemlerde kadın işçilerin 2 ihtiyaçlarına yönelik çalışmalar yapılmaktadır.	Katılıyorum	343	86,2
	Kısmen	48	12,1
	Katılmıyorum	6	1,5
	Toplam	397	99,7
m30 Sendikalarımızın afet bölgelerinde yürütülen dayanışma ve yardım kampanyaları artarak devam etmelidir.	Katılıyorum	366	92,0
	Kısmen	28	7,0
	Katılmıyorum	3	,8
	Toplam	397	99,7
m31 Sendikalarımızın Kudüs ve Filistin konusunda farkındalık artırıcı etkinlikler düzenlemesini önemli buluyorum.	Katılıyorum	371	93,2
	Kısmen	22	5,5
	Katılmıyorum	4	1,0
	Toplam	397	99,7
m32 Kudüs ve Filistin meselesi hakkında sendika üyeleri arasında yeterli bilinç oluşturulmaktadır.	Katılıyorum	359	90,2
	Kısmen	33	8,3
	Katılmıyorum	5	1,3
	Toplam	397	99,7
m33 Konfederasyonumuzun Genel Bağış Kampanyasını desteklenmelidir.	Katılıyorum	370	93,0
	Kısmen	23	5,8
	Katılmıyorum	4	1,0
	Toplam	397	99,7
m34 Kudüs ve Filistin'deki emekçilerin hak ihlallerine karşı dayanışma mesajları daha sık verilmelidir.	Katılıyorum	365	91,7
	Kısmen	26	6,5
	Katılmıyorum	6	1,5
	Toplam	397	99,7
m35 HAK-İŞ ve üye sendikalarımızın fidan bağışı etkinlikleri önemlidir.	Katılıyorum	365	91,7
	Kısmen	26	6,5
	Katılmıyorum	6	1,5
	Toplam	397	99,7
m36 Ev işçilerinin örgütlenmesine yönelik faaliyetleri destekliyorum.	Katılıyorum	381	95,7
	Kısmen	12	3,0
	Katılmıyorum	4	1,0
	Toplam	397	99,7

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların HAK-İŞ ve üye sendikaların sosyal sorumluluk faaliyetlerine yüksek düzeyde destek verdiği görülmektedir. m26 (%96,0), m27 (%94,2) ve m36 (%95,7) gibi ifadeler verilen yanıtlar, sendikal yapıların yalnızca işyeri ile sınırlı kalmayıp, aynı zamanda toplumsal ve uluslararası meselelere karşı da sorumluluk üstlenmesinin üyeler nezdinde olumlu karşılandığını göstermektedir. Özellikle deprem, afet ve savaş gibi olağanüstü durumlarda yürütülen dayanışma kampanyalarına yönelik ifadelerde (örneğin m30 ve m33) %90'ın üzerinde destek oranları gözlemlenmiştir. Bu bulgular, sendikaların hem ulusal hem de küresel düzeyde sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmelerinin, üyeler arasında geniş bir kabul gördüğünü ve sendikal meşruiyeti artıran önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

İstatistiksel Analizi Sonuçları

Araştırmada yer alan ifadelerle göre güvenilirlik analizi sonuçları aşağıda yer alan Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Güvenilirlik Analizi (Cronbach's Alpha)

	Madde-Toplam Korelasyon (r)	Cronbach's Alpha
m1	,442	,914
m2	,481	,913
m3	,435	,914
m4	,570	,912
m5	,549	,912
m6	,489	,914
m7	,337	,915
m8	,602	,911
m9	,447	,914
m10	,578	,912
m11	,412	,914
m12	,490	,914
m13	,490	,913
m14	,554	,912
m15	,606	,911
m16	,397	,915
m17	,465	,913

m18	,460	,914
m19	,461	,913
m20	,527	,913
m21	,522	,913
m22	,291	,915
m23	,390	,914
m24	,499	,913
m25	,384	,914
m26	,407	,914
m27	,467	,913
m28	,557	,912
m29	,616	,911
m30	,417	,914
m31	,428	,914
m32	,431	,914
m33	,484	,913
m34	,390	,914
m35	,492	,913
m36	,505	,913

Ölçeğe ilişkin yapılan güvenirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach's Alpha katsayısı ,915 olup, bu değer ölçeğin oldukça yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Ölçek 36 maddeden oluşmakta olup, madde-toplam korelasyonları incelendiğinde tüm maddelerin korelasyon değerlerinin 0,291 ile 0,616 arasında değiştiği görülmektedir. Bu da maddelerin ölçeğin genel yapısıyla anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ancak özellikle m7 ($r = 0,337$) ve m22 ($r = 0,291$) maddeleri diğerlerine kıyasla görece düşük korelasyon değerlerine sahiptir; bu maddeler daha sonraki aşamalarda gözden geçirilebilir. Genel olarak ölçek güvenilir bir yapıya sahiptir ve analizlerin devamı için uygundur.

Tablo 6. Açımlayıcı Faktör Analizi

Ölçek Maddeleri	Sendikal Katılım ve Bilinç	Afet ve Toplumsal Dayanışma Duyarlılığı	Kadın Hakları ve Toplumsal Katılım
m15	,670		
m8	,656		
m10	,649		
m4	,638		
m29	,625		
m14	,589		
m5	,581		
m2	,515		
m12	,506		
m1	,483		
m9	,478		
m3	,461		
m25		,606	
m33		,589	
m36		,577	
m26		,576	
m35		,573	
m27		,561	
m30		,524	
m31		,512	
m20			,478
m19			,480
m17			,573
m18			,512

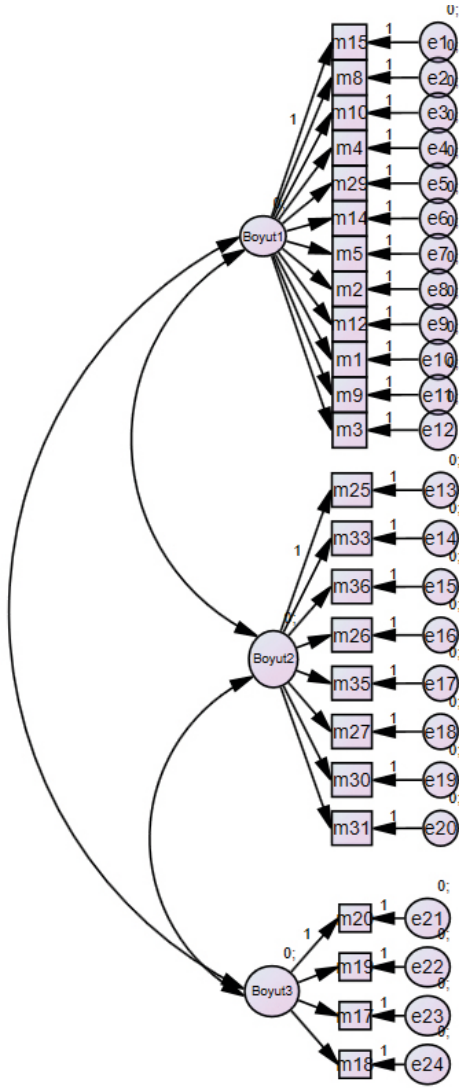
Tablo 6’da, açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen maddelerin yalnızca en yüksek yüklendikleri faktöre göre sıralanmış yükleme değerleri sunulmaktadır. Her bir madde tek bir faktöre yerleştirilmiş olup, bu sayede faktör yapısının yorumlanabilirliği artırılmıştır. Analiz sonucunda üç anlamlı faktör belirlenmiş, diğer faktörler içeriksel ve istatistiksel olarak yeterli madde içermediği için değerlendirme dışında bırakılmıştır.

Aşağıda, yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda elde edilen model uyum indeksleri verilmiştir. Modelin genel geçerliği kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

Tablo 7. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Model Uyum İndeksleri

Uyum Ölçütü	Değer	Kabul Edilen Sınır	Değerlendirme
CMIN/df	3,805	< 5 (kabul edilebilir)	Kabul edilebilir düzeyde
CFI	,855	> ,90 (iyi), > ,85 (orta düzey)	Kabul edilebilir – gelişti
TLI (Rho2)	,825	> ,85 (orta), > ,90 (iyi)	Kabul edilebilir
IFI	,857	> ,85 (orta), > ,90 (iyi)	Kabul edilebilir
NFI	,815	> ,90 (ideal), > ,80 kabul edilebilir	Kabul edilebilir
RMSEA	,084	< ,08 (iyi), < ,10 kabul edilebilir	Kabul edilebilir – sınırda
PCLOSE	,000	> ,05	Yetersiz
Hoelter (.05)	121	> 200 (ideal), > 100 (asgari kabul)	Örneklem kabul edilebilir sınırda

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen model uyum indeksleri, ölçeğin genel geçerliği açısından kabul edilebilir düzeyde bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. χ^2/df değeri 3,805 ile 5'in altında kalarak modelin veriye makul düzeyde uyum sağladığını ortaya koymuştur. CFI (,855), TLI (,825) ve IFI (,857) gibi artımlı uyum indeksleri, sınırda kabul edilebilir değerlere ulaşmıştır. RMSEA değeri ,084 ile kabul edilebilir düzeyde olup, modelin genel yapısının anlamlı olduğunu desteklemektedir. Bununla birlikte, PCLOSE değerinin ,000 olması ve Hoelter indeksinin 121 düzeyinde kalması, örneklem büyüklüğünün sınırlı olabileceğini ve modelin bazı yönlerden geliştirilmeye açık olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda, modelin yapısı istatistiksel olarak desteklenmekle birlikte, uyumu artırıcı bazı yapısal düzenlemelere gidilmesi önerilmektedir.



Şekil 1. Ölçeklerin DFA Analizi

Boyutlar arası çift yönlü oklarla gösterilen korelasyonlar, boyutlar arasında anlamlı ilişkilerin test edildiğini göstermektedir. Gözlenen değişkenler (kare kutular) ve hata terimleri (daireler içindeki e1–e24) yapının doğrulukla modellenmesini sağlamaktadır. Model sadeleştirildikten sonra hem estetik olarak hem de yapısal olarak anlamlı ve yorumlanabilir bir hale gelmiştir. Bu yapı, DFA'nın temel kriterlerini karşılamakta ve önerilen üç faktörlü yapının ampirik verilerle desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 8. Alt Boyutlar Arasındaki Pearson Korelasyonları

	1. Sendikal Katılım ve Bilinç	2. Afet ve Toplumsal Dayanışma Duyarlılığı	3. Kadın Hakları ve Toplumsal Katılım
1. Sendikal Katılım ve Bilinç	1.000	.354**	.449**
2. Afet ve Toplumsal Dayanışma Duyarlılığı	.354**	1.000	.150**
3. Kadın Hakları ve Toplumsal Katılım	.449**	.150**	1.000

N=397-398

**p<.01

Alt boyutlar arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre; “Sendikal Katılım ve Bilinç” ile “Afet ve Toplumsal Dayanışma Duyarlılığı” arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .354$, $p < .01$). Benzer şekilde, “Sendikal Katılım ve Bilinç” ile “Kadın Hakları ve Toplumsal Katılım” boyutu arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir ($r = .449$, $p < .01$).

Buna karşın, “Afet ve Toplumsal Dayanışma Duyarlılığı” ile “Kadın Hakları ve Toplumsal Katılım” arasındaki ilişki daha düşük düzeyde olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r = .150$, $p < .01$).

Bu bulgular, ölçeğin alt boyutları arasında birbirini destekleyen ancak bağımsız yapılar olduğunu göstermektedir. Bu durum, ölçeğin ayrılmayıcı geçerliğine yönelik olumlu bir gösterge olarak değerlendirilebilir.

Tablo 8. Alt Boyutlar Arasındaki Pearson Korelasyonları

Boyut	AVE	AVE Eşik Değeri	CR	CR Eşik Değeri
Sendikal Katılım ve Bilinç (Boyut 1)	0.394	< 0.50 (Yetersiz)	0.898	> 0.70 (Yeterli)
Afet ve Toplumsal Dayanışma (Boyut 2)	0.535	> 0.50 (Yeterli)	0.902	> 0.70 (Yeterli)
Kadın Hakları ve Toplumsal Katılım (Boyut 3)	0.424	< 0.50 (Yetersiz)	0.796	> 0.70 (Yeterli)

Yukarıdaki tabloda her bir boyuta (faktöre) ait Ortalama Varyans Açıklaması (AVE) ve Bileşik Güvenirlik (CR) değerleri sunulmuştur. AVE değeri 0.50'nin üzerinde olduğunda yapısal geçerliliğin yeterli olduğu kabul edilirken, CR değeri 0.70'in üzerinde ise ölçeğin iç tutarlılığı yeterlidir. Boyut2 bu anlamda hem AVE hem de CR açısından yeterli görünürken, Boyut1 ve Boyut3 için AVE değeri sınırın altındadır ancak CR değerleri güvenilirlerdir.

KATILIMCILARIN KONFEDERASYON VE SENDİKALAR İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ

Katılımcıların Gözünden HAK-İŞ ve Bağlı Sendikaların Kamuoyu ve Çalışanlar Nezdindeki Algısı

Çalışmada katılımcılara açık uçlu sorular yöneltilmiş ve bunlara ilişkin görüşlerini ifade etmeleri istenmiştir. Bu kapsamda yöneltilen “Sizin için HAK-İŞ ne ifade ediyor?” açık uçlu sorusuna verilen yanıtlar analiz edilerek, elde edilen ifadeler doğrultusunda bir kelime bulutu oluşturulmuştur. Bu analiz, katılımcıların HAK-İŞ Konfederasyonu’na ilişkin algı ve beklentilerini doğrudan yansıtan kavramsal örüntüleri görselleştirmektedir.

Kelime bulutu analizinde en çok tekrar eden kavramlar arasında “Güven,” “Emek,” “Hak,” “Adalet,” “Dayanışma,” “Eşitlik,” ve “Kadın Hakları” gibi ifadeler öne çıkmıştır. Bu sonuçlar, HAK-İŞ’ in üye nezdinde bir hak savunucusu ve dayanışma örgütü olarak algılandığını göstermektedir. Ayrıca, kadın hakları, cinsiyet eşitliği ve örgütlenme özgürlüğü gibi kavramların da sıklıkla vurgulanması, HAK-İŞ’ in kadın emeğine verdiği önemin sahadaki yansımalarını ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde literatürde de sendikal yapılarla ilgili üyelerin algılarını şekillendiren temel unsurların güven, adalet, dayanışma ve hak arayışı olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır (Milkman, 2016; Heery, 2006). Özellikle Milkman (2016), çağdaş sendikal algıların yalnızca ekonomik çıkarlar etrafında değil; sosyal haklar, eşitlik ve adalet talepleri etrafında da şekillendiğini belirtmektedir. Bu çalışmanın bulguları da HAK-İŞ' in klasik sendikal işlevlerin ötesinde, sosyal adalet ve toplumsal dayanışma gibi normatif değerlere odaklandığını göstermektedir.

Ayrıca, Gumbrell-McCormick ve Hyman (2013) tarafından vurgulanan “duygusal dayanışma” kavramı bağlamında bakıldığında; katılımcıların “güven”, “samimiyet”, “aile” gibi kavramlara sıklıkla atıfta bulunması, sendikanın sadece hak arama platformu değil, aynı zamanda duygusal bir aidiyet alanı oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

Kadın haklarına yapılan özel vurgular, uluslararası literatürde “kadın sendikacılığı” kavramıyla uyumludur. Ledwith (2012), sendikalarda kadın temsiliyetinin güçlendirilmesinin yalnızca kadın üyeler için değil, sendikanın demokratik meşruiyeti için de kritik olduğunu belirtmektedir. Bu çalışmada “kadın hakları” ve “kadın dayanışması” ifadelerinin öne çıkması, HAK-İŞ Kadın Komitesi'nin yürüttüğü politikaların üyeler nezdinde karşılık bulduğunu göstermektedir.

Kısaca,

*Üyelerin HAK-İŞ' i güçlü bir hak savunucusu,
Toplumsal dayanışmanın simgesi,*

Kadın emeğine duyarlı bir örgüt,

*Güven ve adalet temelli bir kurum olarak algıladıklarını açıkça
ortaya koymaktadır.*

Bu sonuçlar, HAK-İŞ' in stratejik iletişim politikalarının ve kadın odaklı çalışmalarının etkili bir biçimde üyelere yansıdığını göstermesi açısından oldukça kıymetlidir.

Araştırmanın ikinci açık uçlu sorusunda katılımcılardan, **“HAK-İŞ ve bağlı sendikaların kamuoyu ve çalışanlar nezdindeki algısını** en az üç kelime ile ifade etmeleri istenmiştir.

Bulgular, katılımcıların HAK-İŞ ve bağlı sendikaları bir güven ve adalet mekanizması, aynı zamanda dayanışma ve hak mücadelesinin taşıyıcısı olarak gördüklerini göstermektedir. Öne çıkan tematik kümeler şu şekilde özetlenebilir:

Çalışanların HAK-İŞ' e ve üye sendikalara attıkları en güçlü kavramlardan biri güven olmuştur. Bu durum, sendikaların yalnızca ekonomik haklar değil, aynı zamanda psikososyal bir aidiyet ve dayanışma duygusu yarattığını göstermektedir (Gumbrell-McCormick & Hyman, 2013). “Birlik”, “beraberlik”, “destek” gibi kavramların sıklıkla vurgulanması, sendikal yapının kolektif güç inşasında etkili bir araç olarak algılandığını teyit etmektedir.

“Adalet”, “hak”, “hakkaniyet” gibi ifadelerin yoğun kullanımı, üyelerin sendikalara olan beklentisinin sadece ekonomik iyileştirme değil, aynı zamanda adaletin ve hakkaniyetin teminatı olma işlevi olduğunu göstermektedir. Bu, Milkman'ın (2016) sendikalarındaki yeni nesil “sosyal adalet sendikacılığı” yaklaşımıyla paralellik göstermektedir.

“Emek”, “alın teri”, “çalışkanlık”, “özveri” gibi ifadelerin güçlü biçimde dile getirilmesi, HAK-İŞ' in emeğe dayalı bir temsil ve savunma kimliği taşıdığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda sendikanın, üyelerinin çalışma hayatı deneyimlerini doğrudan et-

kileyen bir aktör olarak konumlandığı söylenebilir (Heery, 2006).

“Güç”, “başarı”, “etkinlik”, “saygınlık” gibi kavramların sıklıkla tekrar edilmesi, sendikaların sadece işçi temsil platformları değil, aynı zamanda kamuoyunda meşru ve etkili aktörler olarak algılandığını göstermektedir. Gumbrell-McCormick ve Hyman (2013) sendikal gücün yalnızca üye sayısı ile değil, toplumsal görünürlük ve eylem kapasitesiyle de belirlendiğini vurgulamaktadır.

Bazı katılımcılar, “güven eksikliği”, “iletişim sorunları”, “daha fazla bilgilendirme ihtiyacı” gibi gelişim alanlarına işaret etmiştir. Bu noktada literatürde de belirtildiği gibi (Ledwith, 2012), sendikaların sadece hak koruma değil, üyeleriyle sürekli iletişim kurma ve şeffaflık sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır.

İkinci açık uçlu soru analizleri, HAK-İŞ ve üye sendikaların üyeleri nezdinde:

Güven veren, adalet arayışını temsil eden, dayanışma ve birlik duygusunu güçlendiren, emek ve hak mücadelesini sahiplendiği düşünülen kuruluşlar olarak algılandığını göstermektedir.

Bu olumlu algının güçlendirilmesi için ise iletişim süreçlerinin artırılması, kamuoyuna yönelik daha görünür faaliyetlerin sürdürülmesi ve iç örgütlenme mekanizmalarının demokratik katılımı artıracak şekilde geliştirilmesi önem taşımaktadır.

Katılımcıların Sendikal Talepleri Üzerine Tematik Analiz

Sendikal hareketlerin tarihsel evrimi içinde, kadınların katılımı ve temsili, yalnızca toplu pazarlık süreçlerine değil, aynı zamanda sosyal politikanın şekillendirilmesine de etki eden bir unsur haline gelmiştir (Ledwith, 2012). HAK-İŞ Konfederasyonu’nun 14. Uluslararası Kadın Emegi Buluşması kapsamında gerçekleştirilen bu çalışmada, kadın katılımcıların açık uçlu öneri ve talepleri tematik analiz yöntemiyle değerlendirilmiştir.

Katılımcıların beyanları 10 temel tema altında sınıflandırılmıştır. Bu temalar, sendikal yapıların kadın emeğiyle ilişkilendirilme biçimi kadar, kadınların iş gücünde karşılaştığı sistemik sorunları da yansıtmaktadır.

1. Eğitim Talepleri

Katılımcıların büyük bölümü sendikal bilinçlenmenin yaygınlaştırılması adına daha sık, kapsayıcı ve hak temelli eğitim programlarının talebinde bulunmuştur. Eğitim, yalnızca bilgi aktarımı değil; aynı zamanda sendikal bağlılığı ve özneleşmeyi artıran bir araç olarak görülmektedir (Munro, 2001). Bu talepler, kadın üyelerin örgüt içi kapasitelerinin artırılması açısından stratejik bir gerekliliğe işaret etmektedir.

2. Kadın Temsili ve Hakları

Kadınların yönetsel görevlerde yer alması gerektiğine dair güçlü bir eğilim gözlenmiştir. Katılımcılar, kadın komitelerine daha fazla bütçe ve temsil hakkı verilmesini istemekte, sendika yönetiminde cinsiyet kotası gibi düzenlemeler talep etmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı sendikal dönüşümün önemini ortaya koymaktadır (Toksöz, 2012).

3. Çalışma Koşulları ve Saatleri

Yoğun biçimde dile getirilen “40 saat çalışma süresinin yeniden düzenlenmesi” ve “esnek çalışma modelleri” talepleri, özellikle kadınların hane içi sorumluluklarla iş yaşamı arasında sıkıştığına işaret etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2019), toplumsal cinsiyet duyarlı çalışma saatlerinin kadın istihdamını artıran kritik düzenlemelerden biri olduğunu vurgulamaktadır.

4. Maaş, Vergi ve Sosyal Haklar

Adil ücret, vergi indirimi ve sosyal yardımlara dair talepler, kadınların yaşam maliyeti baskısını güçlü biçimde hissettiğini ortaya koymaktadır. Sosyal hakların yalnızca sözleşmelerle değil, toplumsal adalet ilkesiyle genişletilmesi gereği dile getirilmiştir (Standing, 1999).

5. Tayin, Becayış ve Emeklilik Hakları

Erken emeklilik, yıpranma hakkı, tayin ve becayiş gibi talepler, kadınların mesleki ve özel yaşam dengesine ilişkin hassasiyetlerini göstermektedir. Kadınların iş güvencesine yönelik talepleri, işyerindeki kırılgan konumlarını görünür kılmaktadır (Rubery, 2002).

6. Sendikal Faaliyet ve Şeffaflık

Sendikal karar alma süreçlerinde şeffaflık ve katılım düzeyinin giderek artması, HAK-İŞ çatısı altındaki sendikal yapının demokratikleşme yönünde önemli bir mesafe kat ettiğini göstermektedir. Kadın üyelerin yalnızca görünür olmakla kalmayıp karar süreçlerinde etkin roller üstlenme yönündeki talepleri, katılımcı sendikalizmin kurumsal kültür içinde daha güçlü bir şekilde yer bulduğunu ortaya koymaktadır (Hyman, 1997).

7. Kurum Desteği, Mobbing ve Ayrımcılık

Kadınların sıkça vurguladığı mobbing, kurum içi ayrımcılık ve taciz gibi sorunlara karşı sendikanın daha görünür koruyucu bir aktör olmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda sendikaların yalnızca hak savunucusu değil, aynı zamanda birer “güvenlik kurumu” olarak rol üstlenmeleri beklenmektedir (Moghadam, 2005).

8. Aidiyet ve Teşekkür

Çok sayıda katılımcı, HAK-İŞ’ e duyduğu aidiyet, memnuniyet ve güveni dile getirmiştir. Bu geri bildirimler, sendikanın kadın üyeler nezdinde güven veren ve kapsayıcı bir kurum olarak konumlandığını göstermektedir.

9. Çocuk ve Aile Desteği

Kreş, süt izni, yarım gün çalışan annelerin sosyal haklarının korunması gibi talepler, sendikal sözleşmelerin yalnızca ekonomik değil sosyal içerikli düzenlemelerle de güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (ILO, 2019).

10. Gençlik, Medya ve Görünürlük

Sendikal faaliyetlerin medya üzerinden daha çok duyurulması, gençlerin sendikal hayata katılımı ve farkındalık çalışmalarının artırılması istenmiştir. Bu, sendikal kültürün sadece mevcut üyeleri değil, geleceği de kapsayacak şekilde yeniden inşa edilmesi gerektiğini yansıtır (Munck, 2008).

Kadın üyelerin dile getirdiği talepler, yalnızca bireysel beklentiler değil, aynı zamanda sendikal politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde yeniden yapılandırılması için güçlü sinyaller

sunmaktadır. Bu analiz, HAK-İŞ Kadın Komitesi ve bağlı sendikal yapılar için stratejik planlama süreçlerinde dikkate alınması gereken bir yol haritası sunmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma, HAK-İŞ Konfederasyonu'na bağlı sendikalarda görev yapan kadın sendikacıların konfederasyona yönelik algılarını, sendikal katılım deneyimlerini ve örgütsel beklentilerini analiz etmeyi amaçlamıştır. Nicel ve nitel yöntemlerin bir arada kullanıldığı saha araştırması, 6 Mart 2025 tarihinde Ankara'da gerçekleştirilen “14. Uluslararası Kadın Emegi Buluşması” kapsamında, çok sayıda kadın sendikacının katılımıyla uygulanmış olan anket verilerine dayanmaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, HAK-İŞ çatısı altındaki kadın çalışanların sendikaya duyduğu aidiyet duygusunun güçlü olduğuna işaret etmektedir. Katılımcıların çoğu, HAK-İŞ'i “güven”, “emek”, “adalet”, “eşitlik” ve “birlik” kavramlarıyla tanımlamış; bu da sendikanın sınırlı bir çıkar örgütü olmaktan çıkıp, toplumsal değerlerin ve etik duruşun bir temsili haline geldiğini ortaya koymuştur (Milkman, 2016; Moghadam, 2005).

İstatistiksel analizlerde, çalışmanın güvenilirliği yüksek düzeyde tespit edilmiştir (Cronbach's Alpha = 0.915). Açımlayıcı ve doğrulamayıcı faktör analizleri sonucunda belirlenen üç temel boyut – “Sendikal Katılım ve Bilinç”, “Afet ve Toplumsal Dayanışma”, “Kadın Hakları ve Toplumsal Katılım” – HAK-İŞ örgütlenmesinin çok boyutlu bir katılım alanı sunduğuna işaret etmektedir. Faktörler arasındaki korelasyonlar ($r = 0.449$) da sendikal bilinç ile sosyal sorumluluk arasındaki bağın kurumsal yapı içinde kuvvetli olduğuna işaret etmektedir (Heery, 2006; Gumbrell-McCormick & Hyman, 2013).

Açık uçlu sorulara verilen yanıtlar tematik olarak analiz edilmiş; özellikle “eğitim”, “temsiliyet”, “tayin hakkı”, “duyarlılık” ve “sosyal destek” gibi temalar etrafında çok sayıda öneri dile getirilmiştir.

Bu çerçevede, Ledwith (2012) tarafından tartışılan sendikalarda “içsel cinsiyet eşitliği” çağrısının HAK-İŞ yapısı içinde daha kapsayıcı hale getirilmesi gerektiği ortaya konmuştur. Aynı zamanda, Walby'nin (1990) “sendikal kadınlaşma” paradigması da göz

önüne alınarak, karar alma mekanizmalarında daha dengeli bir cinsiyet temsiliyeti talep edilmektedir.

Katılımcıların, HAK-İŞ' in Filistin, deprem bölgeleri ve mazlum coğrafyalara yönelik sosyal sorumluluk çalışmalarına verdiği destek, sendikal faaliyetin salt çalışma yaşamıyla sınırlı kalmadığını, aynı zamanda uluslararası adalet arayışının bir paydaşı olarak görüldüğünü de teyit etmektedir (Munck, 2008; ILO, 2019).

Sendikal katılım ve bilinç düzeyinin yüksek olması, kadınların hem örgüt içi rollerine hem de toplumsal meselelerdeki pozisyonlarına dair güçlü bir farkındalık geliştirdiklerini göstermektedir. Özellikle afetler, uluslararası adalet ve kadınların karar alma süreçlerine dâhil edilmesi gibi temalar, sendikal bilinç ile yüksek düzeyde ilişkilidir. Bu bulgular, sendikal hareketin yalnızca işyeri temelli değil; aynı zamanda sosyal adalet, eşitlik ve insan hakları bağlamında da şekillendiğini ortaya koymaktadır (Moghadam, 2005; Çelik & Kaya, 2020).

Kadın Hakları ve Toplumsal Katılım boyutuna ilişkin bulgular, kadın çalışanların hem sendika içi eğitimlere hem de HAK-İŞ Kadın Komitesi'nin yürüttüğü faaliyetlere yüksek düzeyde değer verdiklerini göstermiştir. Ancak kadınlar, sendikal karar mekanizmalarına daha aktif katılmak istediklerini belirtmiş; bu noktada sendika yönetimlerinin daha fazla teşvik edici olması gerektiğini vurgulamışlardır. Literatürde “kadınların sendikalaşması ile sendikaların kadınlaşması” ayrımı yapılmakta, bu ayrımın ikinci boyutunun hâlâ zayıf olduğu ifade edilmektedir (Walby, 1990).

Sonuç olarak, bu çalışma HAK-İŞ' in kadın sendikacılar nezdindeki kurumsal kimliğini güçlü bir aidiyet ve beklenti ekseninde inşa ettiğini ortaya koyarken, şu çıkarımlarda bulunulmasını da olanaklı kılmıştır:

- Kadın temsiliyetinin sendikal yönetim kadrolarında artırılması,
- Kadınlara yönelik liderlik, iletişim ve hak temelli eğitimlerin yaygınlaştırılması,
- Cinsiyet eşitliğine duyarlı sendikal politika belgelerinin geliştirilmesi,

- Esnek çalışma modelleri ve kreş gibi sosyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi,
- İşveren ve kamu kurumu temsiliyetinde kadın sendikacılara daha aktif roller verilmesi.

Bu bulgular, HAK-İŞ çatısı altındaki sendikal yapının gelecekte kadın odaklı, kapsayıcı ve sosyal adalet eksenli bir dönüşüme liderlik edebileceğine işaret etmektedir.

POLİTİKA ÖNERİLERİ

Bu çalışma doğrultusunda HAK-İŞ ve bağlı sendikalara yönelik aşağıdaki stratejik öneriler geliştirilebilir:

Kadınların Temsili ve Liderliği

- Kadın komiteleri, yönetim kurulları ve temsilci düzeyinde kota uygulamaları değerlendirilmelidir.
- Kadın lider adayları için sendika içi mentorluk ve liderlik programları oluşturulmalıdır.

Katılımcı Eğitim Programları

- Kadın hakları, cinsiyet eşitliği, sosyal politika ve uluslararası emek dayanışması konularında modüler eğitim programları geliştirilmelidir.
- Eğitimler, erişilebilir çevrim içi platformlar üzerinden yaygınlaştırılmalı, illerdeki komitelerle uyumlu çalışmalıdır.

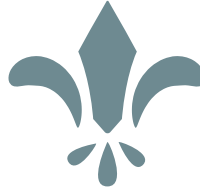
Sosyal Sorumluluk ve Uluslararası Dayanışma

- Kudüs ve Gazze başta olmak üzere, çatışma, işgal ve insan hakları ihlallerinin yaşandığı coğrafyalarda emekçilerin karşılaştığı sorunlara yönelik HAK-İŞ Konfederasyonu'nun yürüttüğü dayanışma çalışmaları takdirle karşılanmaktadır. Bu kapsamda, uluslararası sendikal iş birlikleri artırılarak, küresel ölçekte farkındalık oluşturan projeler ve ortak girişimler hayata geçirilmelidir.
- Deprem ve afet dönemlerinde kadın üyelerin özel ihtiyaçlarını

gözetken kriz müdahale mekanizmaları yaygınlaştırılmalıdır.

Veriye Dayalı Sendikal Planlama

- Kadın üyelerin sendika deneyimlerini düzenli olarak ölçen anketler kurumsallaştırılmalı, bu veriler karar alma süreçlerinde dikkate alınmalıdır.
- Açık uçlu önerilerden elde edilen içgörüler hem iç iletişim hem de politika belgeleri için kullanılabilir hale getirilmelidir.



KAYNAKÇA

- Çatıkkaş, F., & Toksöz, G. (2018). Sendikalarda Kadın Temsili: Türkiye Örneği. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi Yayınları.
- Çelik, E., & Kaya, S. (2020). Kadın Sendikacılığı ve Temsil Mücadelesi: Türkiye’den Örnekler. Toplum ve Demokrasi Dergisi, 14(32), 58–75.
- Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2013). Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices. Oxford University Press.
- Heery, E. (2006). Union Revitalization in Advanced Economies: Assessing the Contribution of “Union Organizing”. Labor Studies Journal.
- ILO. (2019). Women at Work: Trends 2019. International Labour Organization.
- ILO. (2019). Women in Business and Management: The Business Case for Change. International Labour Organization.
- Kıvanç, A. (2021). Sendikalarda Kadınların Görünürlüğü: Katılım, Temsil ve Mücadele Dinamikleri. Çalışma ve Toplum, (68), 347–372.
- Ledwith, S. (2012). Gender Politics in Trade Unions: The Representation of Women between Exclusion and Inclusion. Palgrave.
- Milkman, R. (2016). On Gender, Labor, and Inequality. University of Illinois Press.
- Moghadam, V. M. (2005). Globalizing Women: Transnational Feminist Networks. Johns Hopkins University Press.
- Munck, R. (2008). Globalization and the Labour Movement: Challenges and Responses. Zed Books.

- Rubery, J. (2002). Gender Mainstreaming and Gender Equality in the EU: The Impact of the EU Employment Strategy. Industrial Relations Journal.
- Sarıtaş. A. (2023). HAK-İŞ ve KADIN, HAK-İŞ Yayınları.
- Standing, G. (1999). Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice. Palgrave Macmillan.
- Toksöz, G. (2012). Türkiye’de Kadınların Sendikal Hareketlere Katılımı. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Walby, S. (1990). Theorizing Patriarchy. Oxford: Basil Blackwell.



BÖLÜM 2

DEMOKRASİ VE HAK ARAYIŞI PERSPEKTİFİNDEN ÖRGÜTLENME

PROF. DR. BANU UÇKAN HEKİMLER¹

Giriş

Sendikalar, modern toplumsal yapının önemli bileşenlerinden biri olarak, çalışma yaşamında hak mücadelesinin yanı sıra toplumsal adaletin sağlanmasında da kritik bir rol üstlenmektedir. Endüstri ilişkilerinin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan sendikalar, zamanla yalnızca ekonomik taleplerle sınırlı kalmamış; toplumsal hakların genişletilmesi ve demokratikleşme süreçlerine aktif olarak katılmıştır. Sendikaların bu çok boyutlu yapısı, onları hem ekonomik hem de siyasal arenada vazgeçilmez bir aktör haline getirmiştir.

Demokrasinin gelişmesiyle birlikte, sivil toplumun güçlenmesi ve toplumsal katılımın artması sendikal hareketin rolünü yeniden şekillendirmiştir. Bu süreçte sendikalar, yalnızca işçi haklarını savunan kurumlar olarak kalmamış; aynı zamanda siyasi katılımı teşvik eden, toplumsal adalet mücadelesini destekleyen ve demokratik değerleri içselleştiren yapılar olarak öne çıkmıştır. Özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısında, demokratikleşme dalgaları ile birlikte sendikaların kamusal alandaki etkisi artmış; işçi sınıfının sesi olarak parlamentolarda ve hükümetlerde temsil edilme yolunda önemli kazanımlar elde edilmiştir.

Sendikaların demokratik toplumlarda üstlendiği rol, sadece işçi haklarını savunmakla sınırlı değildir. Sendikalar, siyasi karar alma süreçlerine katılımı artırarak, ekonomik ve sosyal politikala-

¹ Anadolu Üniversitesi, **ORCID:** 0000-0002-3099-5139

rın daha geniş bir kesim tarafından şekillendirilmesini sağlamaktadır. Böylelikle sendikalar, toplumsal eşitsizliklere karşı mücadele ederken, aynı zamanda siyasal katılımın tabana yayılmasına da katkıda bulunmaktadır. Bu çerçevede sendikal hareketin siyasi eşitlik üzerindeki etkisi, işçi hakları mücadelesinin çok ötesine geçmekte; demokratik yapının sürdürülebilirliği açısından temel bir unsur haline gelmektedir.

Bu bağlamda sendikaların siyasi eşitliği teşvik etme kapasitesi birkaç temel noktada öne çıkmaktadır. İlk olarak, sendikalar üyelerinin siyasi katılımını artırarak demokrasinin geniş tabanlı bir meşruiyet kazanmasına katkıda bulunmaktadır. İkinci olarak, toplumsal farkındalığı artıran bilgi akışı sağlamaları, işçilerin sadece ekonomik değil, siyasi hakları konusunda da bilinçlenmesini mümkün kılmaktadır. Üçüncü olarak, sendikal yapılar içinde demokratik ilkelerin uygulanması, üyelerin daha geniş kamusal alanda da demokratik katılım bilincini geliştirmektedir. Dördüncü olarak, sendikalar ve siyasi partiler arasındaki ilişkiler, işçi sınıfının parlamenter temsiliyetini artırırken, aynı zamanda sosyal politikaların daha adil ve kapsayıcı hale gelmesini sağlamaktadır.

Günümüzde sendikaların demokrasi mücadelesinde karşılaştıkları zorlukları da dikkatli bir şekilde değerlendirmek gerekir. Özellikle küreselleşme ve neo-liberal politikaların etkisiyle sendikalar hem üye tabanlarını genişletmekte hem de siyasi alanda etkinliklerini korumakta zorlanmaktadır. Çalışma ilişkilerinin esnekleşmesi, güvencesiz çalışma biçimlerinin artması ve dijital ekonominin yaygınlaşması, sendikaların geleneksel örgütlenme biçimlerini sorgulamaya itmiştir. Bu durum, sendikaların hem kendi içyapılarında demokratikleşme ihtiyacını hem de siyasal stratejilerini yeniden gözden geçirme zorunluluğunu doğurmuştur.

Sendikaların toplumsal adalet ve demokratikleşme süreçlerindeki rolü, işçi sınıfının toplumsal temsiliyeti ile yakından ilişkilidir. İşçi haklarının yalnızca toplu pazarlık masasında savunulması yeterli olmayıp, siyasal düzlemde de aktif olarak korunması gerekmektedir. Bu nedenle sendikalar, yalnızca işverenlerle değil, siyasi otoritelerle de pazarlık yapan, hak mücadelesini çok boyutlu bir şekilde sürdüren kurumlar haline gelmiştir. Özellikle siyasal katılımın düşük olduğu toplumlarda sendikalar, siyasi farkındalığı artırma ve seçim süreçlerinde işçilerin sesi olma fonksiyonunu

üstlenmektedir.

Bu raporun amacı, sendikaların toplumsal dönüşümdeki rolünü analiz ederek, emek hareketinin günümüz toplumsal yapısındaki yerini anlamaya katkı sunmaktır. Sendikal hareketin karşılaştığı güncel sorunlar, sendikal yapının daha güçlü bir demokrasi için nasıl yeniden şekillendirilmesi gerektiği sorusunu da beraberinde getirmektedir. Özellikle kadınların sendikal liderlikte daha etkin rol alması, demokratik katılımın güçlendirilmesi ve toplumsal dayanışmanın artırılması gibi başlıklar, sendikal mücadelede yenilikçi yaklaşımların önemini vurgulamaktadır. Rapor, sendikal hareketin güncel sorunlarına çözüm üretebilmek adına stratejik öneriler geliştirmeyi hedeflemektedir.

1. Örgütlü Emek ve Demokrasi İlişkisi

Örgütlü emek ve demokrasi arasındaki ilişki hem tarihsel hem de güncel bağlamda oldukça karmaşık ve çok boyutlu bir dinamiki ifade etmektedir. Sendikalar, tarihsel olarak işçi sınıfının temel hak ve özgürlüklerini savunmak üzere ortaya çıkmış, ancak zamanla sadece çalışma hayatıyla sınırlı kalmayıp daha geniş bir demokratik mücadele alanına evrilmiştir. Bu süreçte sendikalar, demokratik toplum düzeninin ayrılmaz bir parçası haline gelmiş; toplu pazarlık, grev hakkı ve insana yakışır iş talepleri gibi ekonomik hakların yanı sıra siyasal katılım, sosyal refah ve toplumsal adalet gibi daha geniş demokratik hedefler doğrultusunda da mücadele yürütmüşlerdir. Bununla birlikte küreselleşme, ekonomik liberalleşme ve yeni yönetim biçimleri sendikal yapıları dönüştürmüş, demokratik süreçlerdeki rollerini yeniden şekillendirmiştir. Bu noktada, sendikaların yalnızca kendi üyeleri için değil, toplumun daha geniş kesimleri adına da hak mücadelesi vermesi gerekliliği daha belirgin hale gelmiştir. Bu çerçevede, örgütlü emeğin demokratik süreçlerle ilişkisini ele almak hem sendikaların doğrudan demokrasiye katkısını hem de diğer toplumsal hareketlerle kurdukları iş birliklerini anlamak açısından önemlidir. Aşağıdaki başlıklarda, öncelikle sendikalar ve demokrasi arasında birbirini karşılıklı olarak besleyen ilişki tartışılacak, ardından hak mücadelesi bağlamında sivil toplum örgütleriyle kurulan koalisyonların rolü incelenecektir.

1.1. Sendikalar ve Demokrasi

Ekonomik, toplumsal ve siyasal sistemin bir alt sistemi olarak kabul edilen endüstri ilişkileri sistemi, içinde bulunduğu üst sistemlerde meydana gelen değişimler ve dönüşümlerden doğrudan etkilenmektedir. Bu nedenle endüstri ilişkileri sisteminin en önemli unsurlarından biri olan sendikalar da büyük ölçüde içinde faaliyet gösterdikleri siyasal sistem tarafından şekillendirilmektedir. Başka bir deyişle, bir ülkenin siyasal yapısı, o ülkedeki sendikal hareketin sınırlarını belirlemekte ve sendikalar, ancak demokratik rejim varlığını sürdürdüğü sürece özgürce işlevlerini yerine getirebilmektedir. Demokrasi, çoğulculuğa dayanan ve bireysel hak ve özgürlüklere saygıyı esas alan bir yönetim biçimidir. Eş deyişle, demokratik rejim yalnızca çoğunluğun çıkarlarını gözetten bir yapı değil, farklı kesimlerin de seslerini duyurabileceği bir siyasal sistemdir (Yıldırım, 2004: 97). Dolayısıyla çoğulculuğa dayalı olan demokrasiyi, azınlığın da söz hakkına sahip olduğu ve azınlığın da çoğunluk olabilme şansına sahip olduğu bir sistem olarak tanımlamak mümkündür.

Çoğulculuk, örgütlenme özgürlüğünü temel alan bir ilkedir. Örgütlenme hakkı, yalnızca siyasi partilerin özgürce kurulmasını değil, aynı zamanda çeşitli çıkar gruplarının dernekleşme, toplantılar düzenleme ve seslerini duyurma hakkını da kapsamaktadır. Demokratik sistemlerde bireyler, gruplar ve çatışan çıkar sahipleri, özellikle örgütlenerek haklarını koruma ve geliştirme yoluna gitmektedirler (Balcı, 1999: 230). Siyaset bilimi açısından değerlendirildiğinde, baskı grupları olarak adlandırılan bu örgütler arasında en dikkat çekenlerden birisi işçi ve işveren sendikalarıdır. Sanayileşme süreci ilerledikçe, ücretli çalışanların sayısındaki artış ve işgücündeki oranlarının yükselmesiyle birlikte, sendikalar demokratik rejimlerde önemli baskı grupları arasına girmiştir.

Sendikalar, örgütlü toplumun temel yapı taşlarından biri olan demokrasiyi besleyen önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Siyasal sistemi bir sacayağına benzetirsek, yasama ve yürütme organlarının yanı sıra sendikaları da içinde barındıran baskı grupları üçüncü ayağı oluşturmaktadır (Abadan, 1959: 241). Temsili demokraside baskı gruplarının varlığı, siyasi müzakere süreçlerini kolaylaştırarak uzlaşmayı teşvik etmekte, siyasal gerilimleri azaltmakta ve toplumsal sorunların barışçıl çözüme ulaşmasını sağlamaktadır (Daver, 1972: 50). Bunun yanı sıra baskı grupla-

rı seçim sisteminden kaynaklanan temsil eksikliklerini gidererek toplumsal bütünleşmeye katkı sunmaktadır (Aksoy, 2008: 77). Bu kapsamda sendikalar da diğer baskı grupları gibi demokrasinin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır.

19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren işverenlere, siyasal iktidarlara ve topluma karşı kendilerini kabul ettirme mücadelesi veren işçi sendikaları, sanayileşmiş toplumların vazgeçilmez kurumlarından biri haline gelmiştir. Emek-sermaye dengesi ve toplumsal barış açısından kritik bir konumda olan işçi sendikaları ile demokrasi arasında doğrudan ve karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Avrupa ülkelerinde sendikaların demokratikleşme sürecine büyük katkı sağladıkları görülmekte; öte yandan, demokratik sistemlerin sınırlandırılması durumunda sendikal hareketlerin ve sendikal hakların da olumsuz yönde etkilendiği bilinmektedir. Başka bir ifadeyle, sendikalar Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkmış, ancak gelişimleri, güçlenmeleri ve toplum içindeki saygınlıklarını kazanmaları demokrasi sayesinde gerçekleşmiştir (Güven, 1995: 92-93).

Türkiye’de 12 Eylül 1980’de gerçekleşen askerî darbe, sendikal hareketin ve demokrasinin birbirleriyle olan ilişkisini somut bir şekilde gözler önüne sermektedir. Askerî müdahale sonucunda yalnızca siyasal partilerin faaliyetleri askıya alınmamış, sendikaların faaliyetleri de durdurulmuştur. 1980-1983 yılları arasındaki süreç, Türk siyaseti kadar Türk sendikal hareketi açısından da bir ara dönem olmuştur. Bu dönemde çok sayıda işçi sendikası ve konfederasyonunun faaliyetleri durdurulmuş, taşınır ve taşınmaz mallarına el konulmuş, bazı sendika yöneticileri hakkında davalar açılmıştır. Ayrıca grev ve lokavt yasaklanmış; yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinin yenilenmesi görevi Yüksek Hakem Kurulu’na (YHK) devredilmiştir. 1983 yılı sonuna kadar serbest toplu pazarlığın yerini YHK almış ve süresi dolan toplu iş sözleşmeleri, gerekli düzenlemeler yapılarak tekrar yürürlüğe konulmuştur. Kısacası 1980-1983 yılları arasındaki süreçte demokrasi ile birlikte sendikal faaliyetlerde de büyük bir duraksama yaşanmıştır.

Sendikalar, yalnızca çalışma hayatında değil, demokrasinin gelişimi ve siyasal bağımsızlığın kazanılmasında da etkili olmuştur. Batı toplumlarında demokrasinin ortaya çıkışı kendiliğinden değil; kapitalist sistem içindeki işçi hareketleri ve bu hareketlere dayalı siyasal mücadelelerin bir sonucu olarak gerçekleşmiştir. Örneğin, İngiltere’de 1837-1848 yılları arasında tüm vatandaş-

ların genel oy hakkına sahip olması, seçim bölgeleri arasında eşitlik sağlanması, milletvekili adaylığı için vergi zorunluluğunun kaldırılması ve gizli oy kullanımının sağlanması amacıyla işçilerin öncülüğünde Chartizm Hareketi gelişmiştir. 19. yüzyılın ikinci yarısında etkili olan, biçimsel olarak siyasal demokrasi örneği sunan ama içerik olarak incelendiğinde bir sosyal demokrasi formu olarak nitelendirilebilecek bu hareket (Oran, 2024: 353), küçük esnaf ve zanaatkarları da kapsamakla birlikte, geniş halk kitlelerine dayanan bir işçi hareketi olarak tarihteki yerini almıştır. Fransa'da demokratikleşme sürecinin en önemli dönüm noktalarından biri olarak kabul edilen 1848 devriminde de işçi hareketinin etkisi belirgin bir şekilde görülmektedir. 1848 yılında monarşinin devrilmesi ve cumhuriyetin yeniden ilan edilmesi ile sonuçlanan bu hareket, ortaya çıkardığı anayasa ile seçme ve seçilme hakkını tüm yurttaşlar için genel ve eşit şekilde güvence altına almış; aynı zamanda, çağdaş sosyal devlet anlayışının temel ilkelerini ilk kez hukuki çerçevede belirlemiştir. Bu anayasanın ve onu ortaya çıkaran devrim hareketinin arkasında belirleyici bir unsur olarak Louis Blanc'ın öncülüğündeki Fransız işçi hareketi bulunmaktadır (Işıklı, 2003: 55-56).

Kısacası özellikle İngiltere başta olmak üzere çeşitli Batı ülkelerinde, genel oy hakkı için örgütlenen ve mücadele eden işçiler, sendikacılığın ortaya çıkmasını sağlayan gelişmeleri de başlatmışlardır. Başka bir deyişle, işçilerin tarih sahnesindeki varlıkları arttıkça, sendikalaşma sürecine dâhil olmuşlar ve aynı zamanda genel oy hakkı gibi demokratik hakları kazanmak için verdikleri mücadele ile içinde bulundukları toplumların demokratikleşmesine katkıda bulunmuşlardır (Işıklı, 1995: 293-294). Buna ek olarak, 1922-1945 yılları arasında İtalya'daki faşist rejime karşı sendikaların sergilediği direnç ve İspanya'da Franco yönetimine karşı sendikaların yürüttüğü mücadele de sendikaların demokrasinin yerleşmesi ve korunmasındaki rolünü açıkça ortaya koymaktadır (Güven, 1995: 93). Türkiye'de de 1961 yılında gerçekleşen Saraçhane mitingi ve 1963 yılındaki Kavel grevi gibi sendikal haklar konusunda yasal düzenlemeleri önceleyen bu eylemler ise belirli bir dönemle sınırlı kalmış, 1980 darbesiyle birlikte, yukarıda kısaca değinildiği gibi, sendikal haklar da önemli bir kesintiye uğramıştır.

Özetle, demokrasi ile sendikalar arasında yaşamsal ve karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Sendikalar ve demokratik düzen,

birbirlerinin varlık koşullarını oluşturan karşılıklı yapılar olarak değerlendirilebilir. Demokratik bir siyasal sistem, sendikaların ve diğer çıkar gruplarının özgürce örgütlenmesini, kendilerini ifade etmesini ve kamusal alanda etkin biçimde varlık göstermesini mümkün kılarken; otoriter rejimlerde bu tür örgütlenmelerin sürdürülebilirliği ciddi biçimde tehdit altındadır. Ancak demokrasiyi yalnızca çoğulcu bir seçim sistemiyle tanımlamak dar bir yaklaşımdır. Hiç kuşkusuz çok partili yapı ve serbest seçimler demokrasinin temel unsurlarındandır, ancak bu unsurlar gerçek bir demokratik işleyiş için yeterli değildir. Demokrasi, yalnızca siyasal katılımı değil, aynı zamanda toplumsal katılımı da içeren, çok katmanlı bir yapı olarak değerlendirilmeli ve örgütlü toplumun — sendikaların, meslek kuruluşlarının ve sivil toplum örgütlerinin — demokrasinin sürdürülebilirliğinde oynadığı rol göz ardı edilmemelidir. Bu yapılar, sadece demokratik düzenin derinleşmesine katkı sunmakla kalmamakta; aynı zamanda toplumsal gerilimlerin yumuşatılmasına, siyasal iktidarın denetlenmesine ve sistemin denge unsurlarının güçlendirilmesine hizmet etmektedir. Bu çerçevede sosyal demokrasinin toplumsal dayanaklarından birisi olan sendikalar, demokratik hakların korunmasında kritik bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla sendikasız bir demokrasi eksik kalırken, demokratik güvencelerden yoksun bir sendikal yapı da kırılğan ve etkisiz olmaya mahkûmdur.

1.2. Hak Mücadelesinde Sendikalar ve Sivil Toplum Örgütleri Koalisyonu

Günümüzde sendikalar, toplu pazarlık süreçlerinde elde edilebilecek kazanımların ötesine geçmek ve demokratik hak mücadelesini güçlendirmek amacıyla yeni toplumsal hareketlerle iş birliği yapma yoluna gitmektedir. Buradan hareketle sendikal yenilenme ve sendikal canlanma gibi zorlu bir hedefin gerçekleşmesinin, sendikaların yeni toplumsal hareketler, sivil toplum kuruluşları (STK) ve hak savunucusu gruplar gibi çok sayıda aktörle iş birliği ve eşgüdüm ilişkileri kurmasına ve bunları sürdürebilmesine bağlı bulunduğunu söylemek mümkündür. Sendikaların demokratik hak mücadelesi bağlamında toplumsal güç kaynağını besleyen bu tür iş birlikleri, sendikal hareketin toplumsal meşruiyetini ve mücadele kapasitesini artırmaktadır. Sendikaların diğer STK'larla koalisyonu (union coalition) olarak adlandırılan bu yapı, sendikaların işçi örgütleri dışındaki sivil toplum kuruluşları ile belirli bir ortak ilke veya amaç doğrultusunda sürekli veya aralıklı olarak

birlikte hareket etmesini ifade etmektedir. Bu geniş tanımlama, sendikaların siyasi veya kamu kurumlarıyla ve kendi aralarındaki veya işverenlerle olan iş birliklerini kapsam dışı bırakmakta, daha çok toplumsal dayanışma ve hak savunusu eksenindeki ortaklıkları ön plana çıkarmaktadır. Sendikaların STK'larla kurduğu bu ittifaklar, demokratik hak mücadelesi açısından sendikal hareketin alanını genişletmekte, güçlü bir dayanışma kültürünün kurulmasına katkıda bulunmakta ve farklı kesimlerin ortak mücadele zemininde bir araya gelerek daha bütüncül bir hak savunusu stratejisi geliştirmesine olanak tanımaktadır (Güler, 2016: 96). Sendikaların STK'lar veya toplumsal hareketlerle iş birliği onlara finansal ve fiziksel destek, yeni gruplara erişim, uzmanlık, meşruiyet ve mobilizasyon gibi çeşitli avantajlar sağlamaktadır (Şekil 1) (Frege, Heery ve Turner, 2004: 140-141).



Şekil 1. Sendikaların Yeni Toplumsal Hareketlerle İşbirliklerinin Avantajları

Sendikaların küreselleşme karşısında güçlerini artırmak ve toplumsal etki alanlarını genişletmek amacıyla geliştirdikleri koalisyon stratejilerini üç temel modelde toplanmak mümkündür. İlk olarak, geçici dayanışma eylemleri ve etkinlikler üzerine kurulu koalisyonlar öne çıkmaktadır. Bu modelde, belirli bir olay ya da kriz durumunda, sendikalar ve diğer toplumsal hareketler kısa süreli ancak yüksek katılımlı protestolar veya mitingler yoluyla bir araya gelmektedir. İkinci olarak, belirli bir hedef doğrultusunda daha uzun vadeli ve sürekliliği olan kampanyalar şeklinde örgütlenen koalisyonlar bulunmaktadır. Bu tür koalisyonlarda, sendikalar ve farklı toplumsal hareketler ortak çıkarlarını daha sistematik ve stratejik bir biçimde savunmaktadır. Üçüncü olarak ise, geçici eylemlerden kurumsal yapılara evrilen ve sürekliliği hedef-

leyen koalisyon modelleri yer almaktadır. Bu modelde, geçici dayanışma birliktelikleri zamanla kurumsallaşarak kalıcı yapılar ve stratejik ortaklıklar oluşturmakta, böylece uzun vadeli hedeflere yönelik daha güçlü bir etki alanı yaratılmaktadır (Turner, 2006: 89-91).

Sendikalar, yeni toplumsal hareketlerden ve STK'lardan destek alabildikleri gibi, bu hareketlere aktif biçimde destek sunarak da toplumsal mücadele alanında etkili bir rol üstlenebilmektedir. Bu karşılıklı etkileşim ve dayanışma sayesinde sendikalar yalnızca geleneksel işçi haklarıyla sınırlı kalmayan daha geniş bir toplumsal hareketin parçası haline gelmekte; tanınırlıklarını ve kamusal görünürlüklerini artırarak, özellikle genç kuşaklar nezdinde sendikalar hakkında oluşmuş olumsuz algıların dönüşümüne katkı sunmaktadır. Bu duruma örnek olarak, kadınların işgücüne katılım oranlarının en yüksek olduğu ülkelerden biri olan İsveç'te, toplumsal cinsiyet temelli ücret eşitsizliğine dikkat çekmek amacıyla 2014 yılında yürütülen farkındalık kampanyası gösterilebilir. Kampanyanın en önemli aktörlerinden biri, ülkenin en büyük işçi sendikası olan Kommunal olmuştur. Sendikanın kadın başkanının yer aldığı ve yalnızca 47 saniye süren kampanya videosunda¹, kadınların erkeklerle aynı ücreti alabilmesinin tek yolunun "erkek olmak" olduğu ironik ve çarpıcı bir biçimde vurgulanmış; bu yaratıcı ve etkileyici mesaj, İsveç'te ücret eşitliği konusunda güçlü bir kamuoyu farkındalığının oluşmasına zemin hazırlamıştır. Bu örnek, sendikaların toplumsal adaletin farklı boyutlarına duyarlılık geliştirmesinin ve bu yöndeki mücadelelerde aktif pozisyon almasının, sendikal hareketin meşruiyetini ve etki alanını genişletme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, günümüzün değişen toplumsal ve ekonomik dinamikleri, sendikaları yalnızca geleneksel işçi hakları mücadelesiyle sınırlı kalmayan daha geniş bir demokrasi ve adalet hareketinin parçası olmaya yöneltmiştir. Bu nedenle özellikle kadın hareketleriyle kurulan koalisyonlar, sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinde daha etkin bir rol üstlenmesine olanak sağlamaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranlarının artması ve çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin devam etmesi, sendikalar ile kadın hareketleri arasında daha güçlü dayanışma ağlarının kurulmasını zorunlu hale getirmiştir.

¹ 2014 yılında 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde yayımlanan kampanya videosu için bkz: <https://youtu.be/Y-bLUSF-Xtc>

Sendikaların toplumsal meşruiyetini güçlendiren bu tür koalisyonlar, yalnızca işçi haklarını değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet adaletini de savunarak demokratik mücadeleyi çok boyutlu hale getirmektedir. Kadın hareketleriyle kurulan iş birlikleri, sendikal hareketin dönüşümüne katkı sağlamakla kalmayıp, kadınların sendikal yapılarda daha görünür ve etkin olmasına da olanak tanımaktadır. Ayrıca sendikaların kadın hareketleri ile kurduğu stratejik koalisyonlar, toplumsal adalet arayışında önemli bir güç birliği oluşturmakta ve sendikal mücadelenin kapsayıcılığını artırmaktadır.

2. Demokrasi Okulu Olarak Sendikalar: Temsiliyet, Katılım ve Eşitlik Dinamikleri

Sendikalar, demokratik yapıları ve işçi katılımını en ileri seviyede sağlamaları sebebiyle aynı zamanda birer demokrasi okulu niteliği taşımaktadır. İşçiler, ortak amaçları doğrultusunda, belirlenen koşulları kabul ederek ve gönüllü şekilde bir araya gelerek sendikal örgütlenmeye katılmaktadırlar. Bununla bağlantılı olarak, her demokratik örgüt gibi sendikaların da yapılarının oluşturulması, işleyişleri, çalışma alanlarının belirlenmesi ve üyeler arasındaki ilişkilerinin demokratik ilkeler doğrultusunda şekillenmesi gerekmektedir (Petrol-İş, 1993: 21). Kısaca ifade etmek gerekirse, sendikalarda yönetim anlayışı, demokratik toplumlarda olduğu gibi çoğunluğun iradesine dayanmaktadır. “Kendi kendine yardım” örgütleri olan sendikalarda liderlerin etkinliğinin, üyelerin beklentileri ve ihtiyaçlarıyla sınırlı olması durumunda gerçek bir sendika içi demokrasiden söz edilebilmek mümkündür (Williams ve Smith, 2006: 107).

Sendika içi demokrasiye dair sorunların, sendikaların büyümesi ve daha karmaşık örgüt yapılarına dönüşmesiyle birlikte belirginleştiği görülmektedir. 19. yüzyılda sendikalar, daha çok küçük ve yerel düzeyde örgütlenmişti ve bu yapı içinde üyeler, yönetime doğrudan katılım sağlayabilmekteydi. Ancak zamanla üye sayısının artması ve sendikaların toplumsal etkisinin büyümesiyle doğrudan katılım imkânı zayıflamış, bunun yerine temsil sistemi geliştirilerek üyeler, delegeler aracılığıyla temsil edilmeye başlanmıştır. Bu gelişim, aynı zamanda sendikaların içyapılarında çeşitli organların oluşmasına ve yöneticilik olgusunun daha belirgin hale gelmesine yol açmıştır. Nitekim sendika içi demokrasi de tıpkı toplumsal demokrasi gibi, çoğulculuk, katılımcılık ve açıklık

ilkelerine (Şekil 2) dayanmaktadır (Petrol-İş, 1993: 21).

Bu ilkeler doğrultusunda, üyeler adil ve şeffaf seçimlerle yöneticileri değiştirme hakkına sahip bulunmaktadır. Her üye, eşit oy hakkıyla karar alma süreçlerine katılabilmekte; azınlık görüşlerinin de korunmasını sağlayan mekanizmalar oluşturulmaktadır. Ayrıca sendikal demokrasi kapsamında toplu pazarlık sonuçları da dâhil olmak üzere sendikanın tüm faaliyetlerinden üyelerin eşit biçimde yararlanması esastır. Bu ilkelere aykırı durumlarda ise üyelerin, sendikayı eleştirme veya hukuki yollarla hesap sorma hakları bulunmaktadır. Sendikaların yerel, bölgesel ve ulusal düzeyleri kapsayan hiyerarşik yapılanmaları içinde farklı kademeler arasında kurulan ilişkilerin demokratik ilkelere uygun şekilde düzenlenmesi; üst organların alt birimler üzerindeki yetkilerinin sınırlandırılması ve aşağıdan yukarıya doğru etkili bir iletişim ve denetim mekanizmasının işletilmesi de sendika içi demokrasi bağlamında ele alınmaktadır (Dereli, 1998: 23-24).



Şekil 2. Sendika İçi Demokrasinin Temel İlkeleri

Sendika içi demokrasinin temel ilkeleri arasında ilk olarak **sendikal çoğulculuk** yer almaktadır. Bu ilke, üyelerin her türlü düşünce ve önerilerini serbestçe ifade edebilmesini, sendikal süreçlerde ayırım gözetmeksizin katılım sağlayabilmesini ve azınlık görüşlerinin de dikkate alınmasını öngörmektedir. Sendikal işlemlerde tek seslilik anlayışı, örgütsel disiplin adına farklılıkları bastırmaya çalışıldığında, demokrasiyle bağdaşmamaktadır. Çünkü çoğulculuk ve çok seslilik, sadece fikir zenginliğini değil, aynı zamanda örgütsel dinamizmi ve etkililiği de artırmaktadır (Petrol-İş, 1993: 21–26).

İkinci temel ilke olan **katılımcılık**, sendikal faaliyetin tüm üyeler için açık olması gerektiğini vurgulamaktadır. Üyelerin sadece eylem ve protestolara değil, aynı zamanda karar alma, planlama ve uygulama süreçlerine de aktif katılım göstermesi beklenmektedir. Katılım, örgüt birimlerinin yaygınlaştırılması ve özellikle tabandaki organların güçlendirilmesi ile sağlanabilmektedir. Bu süreç, yalnızca yapısal organlarla sınırlı kalmamalı, her üye dilettiği anda sendikal faaliyetlere katılma imkânına sahip olmalıdır. Çünkü bir sendikanın gerçek gücü, üyelerinin iradeleri ve gönüllü katılımları ile belirlenmektedir (Petrol-İş, 1993: 21–26).

Şeffaflık (açıklık) ilkesi ise, sendikal faaliyetlerin hem üyeler hem de kamuoyu nezdinde denetlenebilir olmasını sağlamaktadır. Sendikalar, iç işleyişlerinden mali yapıya kadar tüm süreçlerde bilgi akışını düzenli ve doğru bir şekilde sağlamalıdır. Bu sayede hem üyelerle güven ilişkisi pekişmekte hem de kamuoyunda sendikaya duyulan saygınlık artmaktadır (Petrol-İş, 1993: 21–26).

Buna karşılık, sendika içi demokrasiye kuşkuyla yaklaşan görüşler de bulunmaktadır. Bu görüşlere göre önemli olan sendikaların amaçlarına ulaşması olduğu için demokratik yapılar zorunlu değildir. Ayrıca sendika içi demokrasinin, liderlik mücadelesi ve bölünmelere yol açabileceği, dolayısıyla sendikaların zayıflamasına neden olabileceği iddia edilmektedir. Robert Michels ise sendikalarda da diğer demokratik örgütlerde olduğu gibi zamanla oligarşik eğilimlerin geliştiğini ileri sürmüştür. Ona göre demokratik yapıdaki tüm örgütlerde, yöneticilerin güçlerini merkezileştirme ve iktidarı sürekli ellerinde tutma eğilimleri vardır. Michels'in "Oligarşinin Tunç Kanunu" adlı tezine göre, üyelerin pasifleşmesi ve liderlerin profesyonelleşmesiyle birlikte bürokratik yönetim biçimleri ortaya çıkmaktadır. Bu durumda üyeler, karar alma süreçlerine katılmaktan çok, liderlerin sunduğu politikaları oylayan edilgen aktörlere dönüşmektedir. Böylece sendikaların politikası üyelerin değil, liderlerin çıkarlarını yansıtmaya başlamaktadır (Dereli, 1977: 35–38).

Michels'e göre liderler, zaman içinde kendi etraflarında güçlü bir bürokrasi inşa ederek yönetim erkini pekiştirmektedir. Bu yapı içinde kurumsal bir muhalefetin oluşmaması, liderlerin sürekli aynı görevlerde kalmasına neden olmaktadır. Bürokratikleştikçe, üyelerin karar süreçlerine erişimi zorlaşmaktadır. Üyeler, hem

bilgi eksikliği hem de karmaşıklılaşan sendika yapıları nedeniyle katılım konusunda yetersiz kalabilmektedir. Bununla birlikte, bazı durumlarda sendikaların işverenlere veya ideolojik karşıtlara karşı güçlü durabilmeleri için demokratik ilkelerden taviz vermesi gerektiği yönünde anlayış da gelişebilir ki bu da liderlerin otoritesini daha da sağlamlaştırmaktadır (Dereli, 1998: 24–25; Şahlanan, 1980: 9–10).

Michels bu durumu şu sözlerle özetlemektedir (Dereli, 2008: 14):

“Seçilenlerin seçmenler, vekillerin vekâlet verenler, delegelerin delege edenler üzerinde egemenlik kurmasına yol açan örgütün kendisidir. Örgütten bahseden gerçekte oligarşiden bahsediyor demektir.”

Sendikaların toplumsal ve ekonomik düzeyde demokratikleşme taleplerinde bulunabilmesi, kendi içyapılarında da demokratik işleyişi tesis etmeleriyle doğrudan ilişkilidir. İçyapılarında açık katılım, hesap verebilirlik ve temsil adaletini sağlamayan sendikaların, işyeri ya da ekonomi düzeyinde demokrasi talep ettiklerinde inandırıcılıkları zayıflamaktadır. Bununla bağlantılı olarak sendika içi demokrasi, yalnızca normatif bir ideal değil, aynı zamanda demokratikleşme mücadelesinin meşruiyet zemini olarak ele alınmalıdır. Sendika içi demokrasi, yalnızca seçim gibi prosedürel unsurlarla sınırlı olmayan, aynı zamanda üyelerin aktif katılımını, örgüt içi tartışma kültürünü ve stratejik karar süreçlerine katkısını içeren çok katmanlı bir yapı oluşturmaktadır. Etkili bir sendikal strateji için hem üyelerin kolektif eyleme katılma isteği hem de bu enerjiyi yönlendirecek bir liderlik yapısının birlikte var olması gerekmektedir. Ancak bu iki gereklilik çoğu zaman birbiriyle gerilim içerisinde bulunmaktadır; zira aşırı merkezizetçilik üyelerin iradesini bastırabilirken, dağınık katılım stratejik yön kaybına yol açabilmektedir. Bu nedenle sendika içi demokrasiyi, süreklilik arz eden bir denge arayışı olarak ifade etmek mümkündür. Sendikal bürokratikleşme, azalan üye katılımı, temsil eşitsizlikleri ve merkezi karar alma süreçleri sendika içi demokrasiyi zayıflatmaktadır. Özellikle kadınlar, gençler, göçmenler gibi grupların yeterince temsil edilmemesi, sendikaların toplumsal çeşitliliği yansıtmaması ve meşruiyetini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle “temsilde orantılılık” ilkesi ile çeşitli grupların karar alma süreçlerine katılımı artırılmaya çalışılmaktadır. Ayrıca bilgi ve iletişim teknolojilerinin demokratik katılımı destekleyecek şekilde kullanılması, yerel birimlere daha fazla yetki verilmesi ve yatay sosyal

bağların güçlendirilmesi gibi önerilerle sendikal demokrasi yeniden inşa edilmeye çalışılmaktadır. Sonuç olarak, sendikaların demokratik dönüşüm vizyonu, kendi içyapılarındaki dönüşümle doğrudan bağlantılıdır. Sendikaların işçilerin demokratik öznelleşmesini sağlaması, onların yalnızca taleplerini dillendirmesiyle değil, aynı zamanda bu taleplerin oluşumuna doğrudan katkı sunabilecekleri katılımcı yapılar kurmasıyla mümkündür.

Dolayısıyla sendika içi demokrasi, hem amaç hem de araç niteliğindedir; çünkü kendi içinde demokratik olmayan bir sendikanın, ekonominin demokratikleşmesini talep etmesi inandırıcı değildir² (Gumbrell-McCormick ve Hyman, 2019: 101-106).

Her ne kadar Michels, iş bölümü ve uzmanlaşma süreçlerinin liderliğin merkezileşmesini kaçınılmaz kıldığını ve örgütlerin, zaman içinde demokratik yapılarını yitirerek kaçınılmaz biçimde yönetici bir elitin tahakkümüne gireceğini ileri sürse de bu süreç, “doğal” ya da “zorunlu” değildir. Demokratik yapısı güçlü örgütler bu eğilimle mücadele etmeye yönelik farklı stratejiler geliştirebilmekte ve oligarşiyi engellemek için çeşitli mekanizmaları işlevselleştirebilmektedir. Bunların başında, sendikalarda güçlü ve bağlayıcı demokratik yapıların kurulması gelmektedir. Karar alma süreçlerinde tüm üyelerin eşit ve doğrudan katılımını sağlayacak yapılar (örneğin açık toplantılar, çalıştaylar) liderlerin denetimsiz güç birikimini önleyebilmektedir. Liderlik pozisyonlarında rotasyon, görev sürelerinin sınırlandırılması ve seçimlerin şeffaf biçimde gerçekleştirilmesi de yöneticilerin kalıcı hale gelmesini engelleyen etkili araçlardır. Bunun yanında, sosyal kontrol sendika içi demokrasiyi güvence altına almaktadır. Hem yatay (eş düzey üyelerin birbirini izlemesi) hem dikey (üyelerin liderleri denetlemesi) kontrol biçimleri sayesinde sendika içi iktidar alanları şeffaflaştırılabilmekte ve hiyerarşi yerine eşitlikçi ilişkiler teşvik edilebilmektedir. Eğitim, şeffaflık, hesap verebilirlik, aktif taban örgütlenmeleri ve demokratik kültürün kurumsallaştırılması

² Sendika içi demokrasinin sendikaları güçlendirmek yerine zayıflattığını ileri süren görüşler de bulunmaktadır. Nitekim Kroncke'ye göre (2018), özellikle ABD'deki işçi hareketi içinde liberal prosedürel hakların, özellikle daha geniş ve doğrudan seçimlerin, hesap verebilirlik mekanizması olarak teşvik edilmesi, sendikaların iç disiplini zayıflatmakta ve dolayısıyla toplu pazarlık güçlerini azaltmaktadır. Bir başka ifadeyle, Amerikan sendikacılık modelindeki liberal demokratik prosedürel normların sendikal disiplini zayıflatarak işçi sınıfının kolektif hareket kabiliyetini azalttığı ve sendikaların ekonomik adalet arayışında başarısızlığa uğramasına yol açtığı ileri sürülmektedir. Ancak bu noktada ABD'de sendikal demokrasinin başarısızlık olarak değerlendirilmesinin ardında, sendikaların geniş tabanlı toplumsal hareketlerden ziyade yerel ve işyeri temelli kazanımlara odaklanmasının yattığını da unutmamak gerekir.

yoluyla üyelerin sadece seçmen değil, aynı zamanda karar verici aktörler haline gelmesi sağlanabilmektedir. Böylelikle demokratik örgütlerde oligarşi tehlikesi gerçek olmakla birlikte, bu eğilimi “bir yasa” değil, “sürekli mücadele gerektiren bir tehdit” olarak değerlendirmek daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Bilinçli üyelik, yaygın katılım ve sürekli denetim kültürü aracılığıyla tüm demokratik kurumlar ve sendikalar, bu tehdide karşı dirençli yapılar haline getirilebilir. Bu yönüyle, sendika içi demokrasiyi yalnızca savunulabilir değil, aynı zamanda inşa edilebilir ve sürdürülebilir bir süreç olarak kabul etmek mümkündür (Diefenbach, 2019).

Günümüzde sendikaların yenilenme stratejileri kapsamında sosyal hareket sendikacılığı önem kazanmaktadır. Sosyal hareket sendikacılığı, geleneksel işçi-sendika ilişkilerinden farklı olarak daha geniş toplumsal adalet perspektifine dayanmaktadır ve örgütsüz işçileri örgütlenme, düşük ücretli hizmet sektörüne odaklanma gibi stratejileri içermektedir.³ Sosyal hareket sendikacılığında ise işçi merkezli sendikacılık (bireysel güçlendirme) ve kaldırkaç merkezli sendikacılık (örgütsel güçlenme) modelleri öne çıkmaktadır. İşçi merkezli sendikacılık (bireysel güçlendirme), sendikal üyelerin karar alma süreçlerine daha aktif katılımını teşvik ederek bireysel güçlendirmeyi amaçlayan bir modeldir; bu yaklaşımda liderlik, geniş katılım temelinde şekillenirken, sendikal faaliyetler daha yatay ve katılımcı bir yapıda organize edilmektedir. Buna karşın, örgütsel güçlendirme yaklaşımını benimseyen kaldırkaç merkezli sendikacılık, sendikanın kurumsal kapasitesini artırarak daha geniş çaplı değişim sağlamayı hedeflemekte ve bu doğrultuda merkezileşmiş yapılar, güçlü liderlik ve kurumsal stratejiler ön plana çıkmaktadır; sendikanın ekonomik demokrasiye ulaşma amacı doğrultusunda kolektif güç biriktirme ve pazarlık yapabilme kapasitesini artırmaya odaklanmaktadır. Sosyal hareket sendikacılığı bağlamında bu iki yaklaşımın da kendi içinde avantaj ve sınırlılıkları bulunmaktadır. İşçi merkezli sendikacılık, sendikal demokrasi açısından daha katılımcı ve demokratik bir model olarak değerlendirilebilirken; örgütsel güçlendirme yaklaşımı daha merkeziyetçi bir yapı öngörmekte ve bu da liderlerin karar alma süreçlerinde baskın rol oynamasına yol açmaktadır. Ancak merkeziyetçi yapının güçlü koordinasyonla sendikal kazanımları artırma potansiyeli de göz ardı edilmemelidir. Sosyal hareket sendikacılığı ile bağlantılı olarak, bu iki model arasındaki dengeyi kurmak hem sendikal demokrasiyi güçlendirmek

3 Hak-İş'e bağlı Hizmet-İş sendikasının son yıllarda binlerce ev işçisini örgütlemesi sosyal hareket sendikacılığına bir örnek teşkil etmektedir.

hem de yenilenme süreçlerini sürdürülebilir kılmak açısından kritik bir önem taşımaktadır (Voss, 2010: 377-379). Sonuç olarak, işçi merkezli yaklaşım sendikal demokrasiyi güçlendirirken, örgütsel güçlendirme daha pragmatik ve kazanım odaklı bir yol izlemektedir. Bu iki yaklaşım arasında bir denge kurmak, sendikal demokrasiyi korurken yenilenme süreçlerini sürdürülebilir kılmak açısından kritik öneme sahiptir.

Bunun yanı sıra daha önce ifade edildiği gibi sendika içi demokrasinin güçlendirilebilmesi için temsilde orantılılık ilkesi gereğince kadın üyelerin sendikalara aktif katılımlarının sağlanması ve sendikalarda cam tavanlarla karşılaşmalarını da önem taşımaktadır. Ancak günümüzde sendikalarda ciddi bir cinsiyet açığı karşımıza çıkmaktadır. Sendikalarda cinsiyet açığı, kadınların sendikal yapılarda yeterli temsiliyet sağlayamaması ve karar alma süreçlerine etkin katılımında bulunamaması anlamına gelmektedir. Bu sorun, özellikle sendikaların erkek egemen yapıları ve hiyerarşik bürokratik mekanizmalarından kaynaklanmaktadır. Sendika içi demokrasi, üyelerin katılımına ve yönetimde söz sahibi olmalarına dayansa da kadınların çoğu zaman bu süreçlerde dışlandığı gözlemlenmektedir (Urhan, 2015: 37-38). Bu noktada kadınların sendikal liderliğe erişimi, yalnızca temsil meselesi olarak değil, aynı zamanda sendika içi demokrasinin niteliğini doğrudan etkileyen bir dönüşüm alanı olarak değerlendirilmelidir. Bununla birlikte sendikaların içindeki güç dinamikleri, tarihsel olarak erkek liderliği meşrulaştıran pratikleri yeniden üretmektedir. Bu doğrultuda sendikalarda kadınların liderliğe katılımının önündeki temel engellerin başında, erkek egemen sendika kültürünün normatif yapısı gelmektedir. Bu kültür, liderliği hâlâ “sert”, “kararlı”, “kahraman” figürüyle özdeşleştirirken, kadınların bu yapılar içinde görünürlük kazanması, özellikle geleneksel liderlik kodlarının dışında kaldıklarında son derece sınırlı hale gelmektedir. Ayrıca kadınlar yalnızca cinsiyet temelli değil, yaş, sınıf ve etnisite temelli de ayrımcılığa uğramaktadır. Bu nedenle kadınların sendika liderliğinin önündeki engellerin kesişimsellik bağlamında tartışılması sorunu doğru tespit edebilmek açısından önem taşımaktadır (Hansen ve Ledwith, 2012: 6-7; 17-18).

Geleneksel sendikal liderlik, erkeksi özelliklerle özdeşleştirilmekte, karizmatik, güçlü, mücadeleci ve otoriter figürler ön plana çıkarılmaktadır. Kadınların bu kalıplara uymaları beklenmekte, ancak bu durum kadınların kendi özgün liderlik tarzlarını ge-

liştirmelerini engellemektedir. Buradan hareketle son yıllarda özellikle kadınlar ve genç erkek sendika aktivistleri, geleneksel liderlik anlayışına meydan okuyarak, daha eşitlikçi ve kapsayıcı bir sendika modeli yaratmaya çalışmakta ve erkek egemen sendika kültürüne karşı stratejik müdahaleler gerçekleştirmektedir. Kadın sendikacılar, kendi örgütsel alanlarını yaratmak için çeşitli kadın dayanışma ağları kurmakta ve bu ağlar aracılığıyla sendikalarda değişimi teşvik etmektedir (Ledwith, 2012: 93-97). Türkiye’de işçi konfederasyonları bünyesinde kadın komiteleri, kadın konferansları ve kadın ağları gibi yapılanmaların kurumsal olarak varlık göstermeye başlamış olsa da bu yapılar sendikal örgütlerin tüzüklerinde yeterince güvence altına henüz alınmamıştır ve sendikal örgütlerin üst yönetim kademelerinde kadınların temsili hâlen oldukça sınırlıdır. Hak-İş Konfederasyonu, bu alandaki eşitsizlikleri gidermek üzere son yıllarda kadın komitelerini daha etkin bir yapıya kavuşturmuş ve kadın üyelerin karar alma mekanizmalarına katılımını teşvik edici çeşitli uygulamalar geliştirmiştir. Bu bağlamda konfederasyonun farklı düzeylerinde kadın yönetici sayısının artması dikkat çekici bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Özellikle Hak-İş Kadın Komitesi Başkanı Fatma Zengin’in 14. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması’nda yaptığı “Başkanımız bizi teşvik etmiyor, bizi daha fazla yönetimde yer almamız ve aktif katılımımız için zorluyor” şeklindeki ifadesi, üst yönetimin kadın katılımına yönelik politik iradesinin sembolik bir göstergesi olarak okunabilir. Ayrıca konfederasyon genel sekreterliği ve genel sekreter yardımcılığı gibi üst düzey idari pozisyonlarda kadınların yer alması, geleneksel olarak erkeklerin egemenliğinde olan bu alanlarda cam tavanın kırılmaya başlandığına işaret etmektedir. Bu gelişmeler, Hak-İş’in kurumsal yapısında kadınların liderliğe erişimine yönelik dönüşüm sürecine girildiğini göstermekte olup, bu süreçte post-heroik⁴ ve kolektif liderlik⁵ yaklaşımlarının benimsenmesiyle kadınların daha etkin, katılımcı ve dönüştürücü liderlik rollerine sahip olması için yapısal fırsat alanlarının genişletilebileceğini öngörmek mümkündür. Dolayısıyla kadınların sendikal liderliğe erişimi sadece bireysel

4 Post-heroik liderlik, geleneksel “kahraman” lider anlayışına (karizmatik, tek başına karar veren, otoriter figür) karşı geliştirilen bir yaklaşımdır. Bu model, liderliği bireysel güç gösterisi olmaktan çıkarmakta; iş birliği, duygusal zekâ, ilişki yönetimi, empati ve bağlamı okuma gibi becerileri öne çıkarmaktadır ((Hansen ve Ledwith, 2012: 12-13).

5 Kolektif liderlik, liderliğin tek bir kişiye yoğunlaşmadığı, farklı bireylerin farklı zamanlarda ve rollerde liderlik işlevi üstlenebildiği yatay bir örgütlenme biçimidir (Hansen ve Ledwith, 2012: 13-14).

destek ya da temsil artışıyla değil, aynı zamanda yapısal dönüşümle, kültürel normların yeniden tanımlanmasıyla ve stratejik destek mekanizmalarının kurulmasıyla mümkün olacaktır.

3. Ekonomik ve Siyasi Gücü Birleştiren Bir Aktör Olarak Sendikalar

Sendikalar, işçi sınıfının ekonomik haklarını savunmanın yanı sıra, siyasi süreçlerde de etkin bir rol üstlenerek çok boyutlu bir yapıya sahip olmaktadır. Devletin işçi-işveren ilişkilerini düzenleyici konumu, sendikaların siyasetle ilişkisini kaçınılmaz hale getirmektedir. İşçi haklarının korunması ve geliştirilmesi süreci, yalnızca toplu pazarlık ve grev gibi klasik sendikal yöntemlerle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda siyasi karar alma süreçlerine müdahil olmayı da zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle sendikaların yalnızca ekonomik çıkarları savunmakla yetinmeyip, aynı zamanda siyasal süreçleri de şekillendirme kapasitesine sahip olması, onların toplumsal yapının demokratikleşmesine katkı sunan bir aktör olarak öne çıkmalarını sağlamaktadır. Özellikle kamu politikalarının işçi hakları üzerindeki doğrudan etkisi göz önüne alındığında, sendikaların siyasi partiler ve hükümetlerle ilişkiler kurarak işçi çıkarlarını savunma sorumluluğu daha da belirgin hale gelmektedir. Sendikaların bu çift yönlü yapısı, hem ekonomik taleplerin siyasi alanla bağlantılandırılmasını zorunlu kılmakta hem de işçi sınıfının siyasal temsiliyetini güçlendirmektedir. Bu kapsamda, sendikaların siyasetle kurduğu ilişkinin dinamik ve dönemin siyasal koşullarına göre şekillenen bir yapıda olduğunu belirtmek gerekmektedir.

Özellikle demokratik toplumlarda sendikaların siyasal süreçlerdeki etkisi, işçi sınıfının siyasal katılımını güçlendirme noktasında kritik bir işlev üstlenmektedir. Sendikal yapılar, üyelerini yalnızca ekonomik haklar konusunda değil, aynı zamanda siyasi haklar ve demokratik katılım konusunda da bilinçlendirme sorumluluğuna sahiptir. Bu doğrultuda, seçim dönemlerinde yürütülen politik mobilizasyon faaliyetleri, sendika üyelerinin oy kullanma oranlarını artırarak demokratik temsiliyetin genişlemesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca sendikaların siyasi temsil ve eleştirel rol üstlenerek hükümet politikalarına yönelik yapıcı eleştirilerde bulunmaları, demokratik işleyişin korunması açısından da önem arz etmektedir. Sendikaların bu çok boyutlu işlevi hem yerel hem de ulusal düzeyde işçi haklarını savunmanın ötesine geçerek toplumsal

adaletin sağlanmasına yönelik geniş bir mücadeleyi kapsar hale gelmektedir. Siyasi bağımsızlık ilkesine bağlı kalarak sendikal özerkliği koruma çabası, demokratik katılımı teşvik ederken, işçi sınıfının siyasal haklarının kurumsal yapılar tarafından tanınmasını da güvence altına almaktadır. Bu nedenle sendikaların demokratikleşme sürecine katkı sağlamak için siyasi karar alma süreçlerine daha aktif katılım göstermeleri, demokratik toplumların sürdürülebilirliği açısından stratejik bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır.

3.1. Sendikalar ve Siyaset İlişkisinin Genel Çerçevesi

Sendikalar, yalnızca ekonomik çıkarları savunan örgütler değil, aynı zamanda toplumsal ve siyasal alanın da önemli aktörleridir. Avrupa sendikacılığı üzerine yapılan çalışmalar, sendikaların tarihsel olarak hem ekonomik hem de politik arenada konumlanmasının kaçınılmaz olduğunu ortaya koymaktadır. Sendikaların hem ekonomik hem de politik arenada konumlanmasının temel nedeni, işgücü piyasasının düzenlenmesinin doğrudan siyasi bir süreç olmasıdır. Kapitalist toplumlarda devlet, işçi-işveren ilişkilerinden sosyal haklara kadar geniş bir yelpazede düzenleyici rol üstlenmekte ve işçi haklarının korunması veya genişletilmesi noktasında belirleyici bir aktör olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, sendikaların yalnızca ekonomik çıkarları savunmakla yetinmeyip aynı zamanda siyasi karar alma süreçlerine de müdahil olmalarını zorunlu kılmaktadır. Sendikalar sadece toplu pazarlık süreçlerinde değil, aynı zamanda devlet politikalarını şekillendirme noktasında da etkili olmak zorundadır. Örneğin, asgari ücret düzenlemeleri, sosyal güvenlik hakları, kamu sektörü istihdam politikaları gibi konular, sadece işverenlerle yapılacak müzakerelerle değil, doğrudan hükümet politikalarına müdahale edilerek elde edilebilmektedir. Bu noktada sendikalar işçi haklarını korumak ve geliştirmek adına hükümetler üzerinde baskı kurmak zorunda kalmaktadır (Hyman ve Gumbrell-McCormick, 2010).

Günümüzde demokrasinin gelişmesiyle birlikte, işçi ve işveren sendikalarının da içinde bulunduğu tüm sivil toplum örgütleri, parlamentonun yasama ve hükümetin yürütme işlevlerine yönelik olarak baskı yapmaktadır (Akgeyik, 1996: 351-352). Bu nedenle sendikaları siyasetin dışında tutmak ve bu çerçevede değerlendirmek doğru bir yaklaşım olarak kabul edilemez. En tutucu yaklaşımlar dahi sendikaların siyasetle tamamen ilişkisiz

olduğunu savunmamakta; aksine, bu ilişkinin belirli sınırlar içinde yürütülmesi gerektiğini öne sürmektedir (Çelik, 2010, s. 55). Sendikalar, demokratik ülkelerde, siyasi partiler gibi en önemli sivil toplum örgütlerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Her ne kadar bu iki örgütün kuruluş amaçları farklılık gösterse de sendikaların toplumun sayısal olarak büyük bir bölümünü oluşturan işçi kesimini temsil etmesi, önemli bir oy potansiyeline sahip olmalarına yol açmaktadır. Bu durum, iktidar mücadelesi içindeki siyasi partilerin sendikalara olan ilgisini artırmaktadır. Benzer şekilde, sendikalar da siyasi partiler aracılığıyla yasama ve yürütme organlarını etkileyerek, üyeleri için daha fazla ekonomik ve sosyal kazanım elde etmeye çalışmaktadır.

Sendikalar, özellikle kendi lehlerine olacak şekilde yasal düzenlemelerin çıkarılmasına ve bu düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanmasına yönelik olarak, iktidardaki siyasi parti ile doğrudan ilişki kurabilmekte; aynı zamanda parlamento üzerinde baskı oluşturarak veya lobi faaliyetleri yürüterek dolaylı yoldan da güçlerini kullanabilmektedir. Dolayısıyla sendikalar ile siyasi partiler arasındaki ilişkilerin, eğer iki taraf arasında ortak bir ideolojik bağ bulunmuyorsa, karşılıklı fayda temelli bir yaklaşıma dayandığını söylemek mümkündür. Başka bir ifadeyle, siyasi partiler sendikaları, sendikalar da siyasi partileri kendi çıkarları doğrultusunda değerlendirmektedir (Mahiroğulları, 2000: 111-112; Balcı, 1999: 231). Sonuç olarak, özellikle demokrasinin yerleştiği ve geliştiği Avrupa ülkelerinde sendikalar, siyasete yön verme kapasitesine sahipken; demokratik yapının henüz güçlenmediği ülkelerde ise siyaset, sendikalar üzerinde doğrudan etkili olabilmektedir. Bu dinamik yapı, sendikaların siyasetle ilişkilerini belirli bir düzlemde tutmakta ve bu ilişkinin sınırlarını dönemin siyasal koşulları belirlemektedir.

3.2. Sendikaların Siyasi Eşitlikteki Roller

Sendikalar, her bireyin siyasal süreçlere eşit derecede katılma ve bu süreçlerden eşit düzeyde etkilenme hakkına sahip olmasını ifade eden ve demokratik toplumların temel ilkelerinden olan siyasi eşitliğin sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır. Bu rol, işçi sınıfının ve geniş halk kesimlerinin siyasi süreçlere daha fazla katılımını teşvik etme, politik temsili güçlendirme ve politik karar alma süreçlerinde işçi haklarını savunma kapasitesi ile şekillenmektedir. Sendikaların siyasi eşitliğe katkılarını şu temel

başlıklar altında ele almak mümkündür (O'Neill ve White, 2018: 257-263):

(i). Siyasi katılımın artırılması: Sendikalar, işçilerin siyasete katılımını teşvik ederek demokratik temsiliyetin güçlenmesine katkı sağlamaktadır. Sendika üyeliği, bireylerin sadece ekonomik haklarını korumakla kalmamakta, aynı zamanda politik süreçlerde daha etkin yer almalarını da sağlamaktadır. Çeşitli araştırmalar, sendika üyelerinin seçimlere katılım oranlarının sendika üyesi olmayanlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, sendikaların üyelerine politik mobilizasyon ve seçmen eğitimi sağlamasından kaynaklanmaktadır. Özellikle ABD'de yapılan çalışmalarda, sendikalı işçilerin oy kullanma oranlarının sendikasız işçilere göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle sendikalar üyeleri arasında siyasi bilinci artırarak, daha fazla bireyin oy kullanmasını sağlamak ve böylece demokratik katılımın genişlemesine katkıda bulunmaktadır.

(ii). Bilgi akışının güçlendirilmesi: Sendikalar, siyasi bilinçlenmeyi artıran önemli bilgi ağlarıdır. Sendikal yapılar, üyelerine sadece ekonomik konularda değil, aynı zamanda siyasal meselelerde de bilgi aktararak demokratik katılımı güçlendirmektedir. Örneğin, seçim dönemlerinde üyelerine siyasi partilerin programlarını anlatan broşürler, bilgilendirme toplantıları ve aday tanıtım etkinlikleri düzenlemektedirler. Bu tür faaliyetler, işçilerin kendi çıkarlarına uygun siyasi tercihler yapmalarını kolaylaştırmaktadır. Böylelikle sendikalar, üyelerinin siyasi haklarını kullanabilmeleri için gerekli bilgileri sağlamakta ve politik karar alma süreçlerine daha bilinçli katılımlarını teşvik etmektedir. Özellikle seçim kampanyalarında partilerin işçi haklarına yönelik politikalarını analiz ederek üyelerini bilgilendirmek, sendikaların demokratik katılımı artırıcı etkisinin bir göstergesidir.

(iii). Demokratik karakterin geliştirilmesi: Sendikalar, iç yapıları gereği demokratik değerlerin gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Çoğu sendika, karar alma süreçlerinde üyelerinin katılımını teşvik etmekte ve demokratik seçimlerle yöneticilerini belirlemektedir. Bu yapısal özellik, üyelerin demokratik değerleri içselleştirmesine ve bu değerleri daha geniş toplumsal alanda da savunmasına yol açmaktadır. Sendikalar, işçilerin temsilcilerini doğrudan seçmelerine olanak tanıyarak, tabandan gelen taleplerin üst yönetime iletilmesini sağlamaktadır. Bu durum, üyelerin

sadece sendikal süreçlerde değil, siyasi alanda da aktif yurttaşlık bilinciyle hareket etmelerine katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla sendikalar, daha önceki bölümlerde daha ayrıntılı olarak anlatıldığı gibi, iç işleyişlerindeki demokratik pratiklerle, üyelerinin demokratik kültürü benimsemesini kolaylaştırmaktadır.

(iv). Partilerle ittifakların güçlendirilmesi: Sendikalar, özellikle sol ve sosyal demokrat partilerle kurdukları ittifaklar aracılığıyla işçi sınıfının siyasal temsiliyetini güçlendirmektedir. Bu tür ittifaklar, işçilerin çıkarlarını temsil eden politikaların geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Sendikalar, seçim dönemlerinde bu partileri destekleyerek veya onlara mali katkı sağlayarak siyasi arena da emek hareketinin sesini duyurmaktadır. Örneğin, İngiltere’de İşçi Partisi ve ABD’de Demokrat Parti, tarihsel olarak sendikalarla güçlü bağlar kurmuş ve bu ilişkiler, işçi sınıfı politikalarının parlamentoya taşınmasında önemli rol oynamıştır. Bu bağlar sayesinde, sendikalar sadece taleplerini siyasi alana yansıtmakla kalmamakta, aynı zamanda işçi kökenli politikacıların karar alma süreçlerine doğrudan dâhil olmasını da sağlamaktadır.

(v). Siyasi temsil kabiliyetinin geliştirilmesi: Sendikalar, işçi sınıfı kökenli politikacıların yetişmesinde önemli bir role sahiptir. Siyasi partilerle kurulan ittifaklar sayesinde, sendika liderleri veya sendika üyesi işçiler, yerel yönetimlerden parlamento üyeliğine kadar geniş bir yelpazede siyaset yapma imkânı bulmaktadırlar. Bu durum, özellikle işçi sınıfının çıkarlarını savunabilecek kadroların siyaset sahnesine taşınmasını sağlamaktadır. Sendikalar, üyelerine liderlik eğitimi ve siyasi farkındalık kazandırarak, onları toplumun çeşitli kademelerinde temsil yeteneği olan bireyler haline getirmektedir. Örneğin, Almanya’da DGB (Alman Sendikalar Birliği) ve İskandinav ülkelerinde LO (İşçi Sendikaları Konfederasyonu) gibi büyük sendikal yapılar, siyasi lider yetiştirme işlevini üstlenmişlerdir. Hak-İş’in de eski genel başkanlarından Salim Uslu ve Necati Çelik başta olmak üzere parlamentoya girmiş çok sayıda eski yöneticisi bulunmaktadır.

(vi). Siyasi bağımsızlık ve eleştirel rol: Sendikaların siyasi eşitliğe katkısı, yalnızca belirli partileri desteklemekle sınırlı değildir. Sendikalar, aynı zamanda hükümetlerin işçi haklarını zayıflatıcı politikalarına karşı durarak demokratik bir denge unsuru işlevi de görmektedir. Bu anlamda sendikalar, sadece siyasi partilerle iş birliği yaparak değil, gerektiğinde hükümetlere karşı eleştirel bir

tutum sergileyerek de siyasi eşitliği savunmaktadır. Özellikle demokratik ülkelerde sendikalar, hükümetlerin işçi karşıtı politikalarına karşı grev, protesto veya kitlesel yürüyüş gibi demokratik haklarını kullanarak direnç gösterebilmektedirler. Bu durum, halkın hükümet politikalarına karşı eleştirel yaklaşımını örgütleme ve siyasi denge oluşturma işlevi açısından önem taşımaktadır. Kısacası sendikalar, demokratik toplumlarda siyasi eşitliği güçlendiren temel kurumlardan biridir. Sendikalar işçi sınıfının siyaset sahnesine daha güçlü katılımını teşvik ederken, aynı zamanda bilgi aktarımı, demokratik kültürün geliştirilmesi ve politik temsiliyetin artırılması gibi çok boyutlu işlevler üstlenmektedirler.

Sonuç ve Öneriler

Sendikalar, toplumsal yapının demokratikleşme sürecinde önemli aktörler olarak öne çıkmakta ve işçi haklarının korunmasının ötesinde geniş bir toplumsal eşitlik mücadelesine de katkı sunmaktadır. Sendikaların demokratik süreçlerde oynadıkları rol, özellikle sosyal hakların savunulması, siyasi katılımın teşvik edilmesi ve toplumsal adaletin sağlanması noktasında belirleyici bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle sendikal hareketin toplumsal değişim sürecine katkı sağlama potansiyeli, örgütlenme biçimleri ve politik stratejileriyle doğrudan ilişkilidir.

Sendikaların güncel koşullarda karşılaştığı en önemli zorluklardan biri, değişen iş gücü yapısı ve siyasal ortamda etkili bir varlık gösterebilme kapasitesidir. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği, demokratik katılım ve emek haklarının korunması gibi temel alanlarda sendikaların aktif rol oynaması gerekmektedir. Bu nedenle kadınların sendikal yapılarda daha fazla yer bulması ve karar alma süreçlerine daha etkin katılım sağlaması, sendikal demokrasinin güçlendirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Öte yandan, sendikaların siyasi bağımsızlıklarını koruyarak toplumsal adalet mücadelesinde etkin bir özne olarak varlık göstermesi, sendikal hareketin meşruiyetini güçlendiren bir unsurdur. Bu nedenle sendikaların hem işçi haklarını savunma hem de toplumsal adaletin inşasında daha aktif bir rol üstlenmelidir. Demokratik katılımı artırmanın en etkili yollarından biri olarak görülen sendikal hareketin, toplumsal değişimi destekleyen bir güç olarak konumlanması gerekmektedir.

Sonuç olarak, sendikaların toplumsal adalet ve demokrasi mücadelesinde güçlü bir özne olarak varlık göstermesi, işçi sınıfının siyasal ve toplumsal haklarının korunması için vazgeçilmezdir. Gelecekte daha adil ve eşitlikçi bir topluma ulaşmak için sendikal yapının dinamik, kapsayıcı ve demokratik değerlere dayalı bir şekilde yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Bu nedenle sendikal hareketin güçlendirilmesi ve toplumsal meşruiyetinin korunması, demokratik toplumların sürdürülebilirliği açısından hayati öneme sahiptir.

Sendikaların demokrasi ve hak mücadelesi açısından öncelik vermesi gereken konular ve sendikaların demokratik güçlerini arttırabilmesi için getirilebilecek önerileri şu şekilde özetlemek mümkündür:

(i). Sendikal demokrasiyi güçlendirme: Sendikal demokrasiyi güçlendirmek amacıyla sendikaların içyapısının demokratikleştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede sendikaların iç işleyişinde şeffaflık ve katılımı arttırmak, üyelerin karar alma süreçlerine daha fazla katılımını sağlamak üzere sendika genel kurullarında katılımcılığı teşvik edecek yeni yöntemler geliştirilebilir. Demokratik işleyişin bir diğer önemli boyutu ise temsil ve hesap verebilirliktir. Bu doğrultuda üyelerin sendika yönetiminden beklentilerini düzenli olarak değerlendiren anketler ve geri bildirim mekanizmaları oluşturulmalı; yöneticilerin düzenli olarak faaliyet raporları sunması ve hesap vermesi sağlanmalıdır. Bu noktada Hak-İş'in 14. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması'nda çalıştaylara katılacak üyelere yönelik yapılan çevrimiçi ve fiziksel anketler üyelerin beklenti ve taleplerini anlamak ve yönetimin üye tabanı ile ilişkisini geliştirmek için büyük bir öneme sahiptir. Ayrıca sendikal liderlikte genç ve kadın işçilerin daha fazla yer almasını teşvik etmek amacıyla kota uygulamaları veya özel teşvik programları geliştirilebilir; gençlik ve kadın komitelerinin yetki alanlarının genişletilmesi ise liderlik becerilerinin artırılmasına katkı sunacaktır.

(ii). Sendikal eğitim ve farkındalık çalışmaları: Sendikal eğitim ve farkındalık çalışmaları, demokratik bilinç ve katılımı güçlendirme açısından önemli bir rol oynamaktadır. Bununla bağlantılı olarak, üyelere yönelik sendikal eğitim programlarının düzenlenmesi ve bu programlarda işçi hakları, demokratik katılım ve toplumsal hak mücadelesi konularının ele alınması gerekmekte-

dir. Özellikle genç işçiler arasında demokratik haklar ve siyasal süreçler konusunda farkındalık yaratmak amacıyla siyasal bilinçlendirme atölyeleri düzenlenmeli, böylece işçilerin siyasal katılım düzeyi artırılmalıdır. Kadın üyelerin sendikal süreçlerde daha etkin rol alabilmesi için ise liderlik eğitimi ve kapasite geliştirme çalışmaları büyük önem taşımaktadır. Nitekim Hak-İş'in 2025 yılında 14.sünü gerçekleştirdiği Uluslararası Kadın Emeği Buluşmaları da kadın üyelerin kendi düşünce ve önerilerini sunarak demokratik katılımı artırdığı ve bu sayede üyelerin demokratik bilincini güçlendirdiği önemli bir platform olarak öne çıkmaktadır. Bu tür etkinlik ve platformlar, kadın işçilerin sendikal yapılar içinde daha görünür hale gelmesini sağlamakta ve demokratik katılım kültürüne katkıda bulunmaktadır.

(iii). Sosyal diyalog ve katılımcı politika geliştirme: Sosyal diyalog ve katılımcı politika geliştirme süreçlerinde sendikaların etkin rol oynaması, demokratik katılımın güçlendirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Türkiye'de mevzuatta sosyal diyalog mekanizmaları bulunmakla birlikte, bu yapılar etkin bir şekilde işletilmemektedir. Özellikle anayasal bir yapı olan Ekonomik ve Sosyal Konsey, 2009 yılından bu yana toplanmamış olup, bu durum sosyal diyalogun kurumsal olarak işlevsiz hale gelmesine yol açmaktadır. Bu nedenle hükümet, işveren örgütleri ve sendikalar arasında kurumsal diyalog platformlarının işler hale getirilmesi, işçi haklarına ilişkin yasal düzenlemelerde katılımcı politika yapımını teşvik edecektir. Özellikle ulusal düzeyde sosyal diyalog mekanizmalarının etkin işletilmesi ve işçi temsilcilerinin ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi süreçlerine aktif katılımının sağlanması, daha kapsayıcı ve demokratik karar alma süreçlerine katkıda bulunacaktır. Bu noktada, Hak-İş'in sosyal diyalog mekanizmalarının işlerlik kazanması için ısrarcı bir tutum sergilemesi, demokratik işleyişin sağlanması açısından kritik bir adım olacaktır.

(iv). Sendikal gücü artırma ve yeniden yapılanma: Sendikal hareketin güçlendirilmesi ve yeniden yapılandırılması bağlamında, dijital emek platformlarında çalışanlar ve güvencesiz ve eğreti işlerde çalışan işçiler gibi yeni sektörlerle yönelik örgütlenme modellerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Özellikle ev işçileri gibi güvencesiz çalışma koşullarına sahip olan ve büyük oranda kadınlardan oluşan işçi gruplarının sendikal yapılar içinde yer bulması, emek mücadelesi açısından kritik bir gerekliliktir.

Hak-İş'e bağlı Hizmet-İş Sendikası'nın ev işçilerini örgütlenme konusundaki başarılı çalışmaları bu konuda verilebilecek başarılı örneklerden birisidir. Sendikal istatistiklerde yer almamalarına rağmen, tamamen güvencesiz koşullarda çalışan ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan zorluklarla mücadele eden 60 binden fazla ev işçisini sendika çatısı altında birleştiren Hizmet-İş, bu alandaki kararlılığını ortaya koymaya devam etmektedir. Küreselleşmenin getirdiği zorluklara karşı, uluslararası sendikal federasyonlarla iş birlikleri kurarak ortak stratejiler geliştirmek de önem arz etmektedir. Ayrıca dijitalleşme ve yapay zekâ uygulamalarının çalışma hayatını dönüştürdüğü günümüzde, sendikaların üyelerine yönelik beceri geliştirme programları düzenlemesi, emekçilerin değişen iş koşullarına uyum sağlama-sına katkıda bulunacaktır.

(v). Kadın emeği ve toplumsal cinsiyet eşitliği: Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın emeğinin güçlendirilmesi amacıyla sendikaların, toplu iş sözleşmelerinde cinsiyet eşitliği maddelerine daha fazla yer vermesi büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda eşit ücret, tacizden korunma ve işyerinde güvenlik gibi konulara odaklanması son derece kritik öneme sahiptir. Nitekim Hak-İş, ILO'nun C190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmesi'ni toplu iş sözleşmelerine uyarlayarak bu alanda öncülük etmiştir. Ayrıca esnek çalışma ve aile dostu çalışma modellerinin teşviki, kadın çalışanların sendikal katılımını artırmada etkili olacaktır. Bunun yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın emeğinin güçlendirilmesi amacıyla sendikaların bünyesinde oluşturulan kadın komiteleri, kadın üyelerin sendikal faaliyetlere katılımını artırmak ve karar alma süreçlerinde daha etkin rol almalarını sağlamak açısından büyük önem taşımaktadır. Bu komiteler, kadın işçilerin sorunlarını görünür kılarak toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesine katkı sağlamaktadır. Kadın komitelerinin aktif çalışması, sendikal yapılar içinde kadın temsiliyi güçlendirmekte ve kadın üyelerin liderlik pozisyonlarına erişimini desteklemektedir. Nitekim Hak-İş bünyesindeki Kadın Komitesi, kadın üyelerin sendikal faaliyetlere katılımını artırmak ve karar alma süreçlerinde etkin roller üstlenmelerini sağlamak amacıyla aktif çalışmalar yürütmektedir. Komite, kadınların liderlik becerilerini geliştirmek, toplumsal cinsiyet temelli sorunları gündeme taşımak ve çözüm önerileri üretmek amacıyla düzenli toplantılar ve eğitim programları gerçekleştirmektedir.

(vi). Siyasi bağımsızlık ve temsil gücünü koruma: Siyasi bağımsızlık ve temsil gücünü koruma, sendikal hareketin sürdürülebilirliği ve işçilerin haklarının korunması açısından büyük önem taşımaktadır. Bununla bağlantılı olarak, sendikal özerklik, siyasi partilerle ilişkilerde bağımsızlığın korunması anlamına gelmekte ve işçilerin çıkarlarını önceleyen bir tutum benimsenmesini gerektirmektedir. Sendikalar, doğrudan siyasi angajman yerine, üyelerinin haklarını savunan bağımsız bir çizgide konumlanmalı; böylece sendikal mücadeleyi siyasal bağımlılıklardan arındırarak daha güçlü ve kapsayıcı bir yapıya dönüştürmelidir. Özellikle siyasi iktidarlara yakın ilişkiler kuran sendikaların işçi taleplerini görmezden gelme riski taşıdığı göz önüne alındığında, bu bağımsızlık ilkesinin korunması kritik hale gelmektedir. Siyasi bağımsızlık aynı zamanda, sendikaların güncel politik gelişmelere göre pozisyonlarını eleştirel bir bakış açısıyla yeniden değerlendirme kapasitesini de içermeli; siyasi partilere koşulsuz destek vermek yerine, iktidar veya muhalefet ayrımı gözetmeksizin, işçi haklarını ihlal eden politikalara karşı eleştirel bir tutum sergilenmelidir. Böyle bir duruş, sendikaların yalnızca bir siyasi odağın uzantısı olarak görülme riskini ortadan kaldıracak ve daha geniş işçi kesimlerini temsil edebilmesine olanak tanıyacaktır. Ayrıca işçi hakları ve sosyal adalet konularında kamuoyu oluşturma çalışmaları yürütmek, sendikaların toplumsal etkisini artıran önemli bir strateji olarak değerlendirilmektedir. Bu amaçla, medya ve sosyal medya araçlarının etkin kullanımı, işçi sorunlarını geniş kitlelere duyurma ve toplumsal destek oluşturma açısından kritik bir rol oynamaktadır. Böylece sendikalar hem üyelerinin taleplerini geniş bir platformda dile getirme gücüne kavuşmakta hem de kamuoyunu bilinçlendirerek demokratik katılımı güçlendirmektedir.

(vii). Yeni sosyal hareketlerle iş birliği: Yeni sosyal hareketlerle iş birliği, sendikal hareketin toplumsal tabanını genişletmek ve güncel sorunlara duyarlılık göstermek açısından önemli bir strateji olarak öne çıkmaktadır. Geleneksel işçi hakları mücadelesinin ötesine geçerek çevre hakları, göçmen işçi hakları, toplumsal adalet ve cinsiyet eşitliği gibi konularda da aktif bir duruş sergileyen sosyal hareket sendikacılığı, günümüz sendikal yapılarının daha kapsayıcı ve toplumsal temelli bir perspektif kazanmasına katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla sendikaların yeni toplumsal hareketlerle dayanışma kurması, işçilerin hak taleplerini daha geniş bir toplumsal bağlamda ele alma imkânı yaratmaktadır. Özellikle

kadın işçilerin haklarını koruma mücadelesinde, kadın hareketleriyle iş birliği yapmanın önemi büyüktür. Kadın işçilerin toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve işyerinde şiddet gibi sorunlarla başa çıkabilmesi için kadın hareketleriyle ortak kampanyalar yürütmek, bu hak mücadelelerinin görünürlüğünü artırmakta ve kamuoyunun desteğini sağlamaktadır.

Bu kapsamda, sendikaların sivil toplum örgütleriyle ortak kampanyalar düzenlemesi ve sosyal adalet ile işçi haklarını birleştiren forumlar organize etmesi, toplumsal destek oluşturma ve işçilerin taleplerini daha geniş kitlelere duyurma açısından stratejik bir adım olarak değerlendirilmektedir. Bu kampanyalar ve forumlar, işçi haklarının toplumsal adaletle ilişkilendirilerek geniş bir kamuoyu yaratılmasına katkı sağlamaktadır. Özellikle çevre sorunlarından göçmen işçilerin yaşadığı hak ihlallerine kadar geniş bir yelpazede, işçi hakları ve toplumsal adalet arasındaki bağın kurulması gerekmektedir.

Yerel toplum merkezleri ise bu iş birliklerinin somut olarak hayata geçirilebileceği alanlar olarak öne çıkmaktadır. Sendikaların yalnızca işyeri bazlı örgütlenme yerine, yerel toplumsal yaşamda da aktif rol alması hem işçilerin hem de yerel toplumun sorunlarına daha doğrudan müdahale etme fırsatı sunmaktadır. Bu sayede sendikalar, yalnızca çalışma hayatında değil, sosyal yaşamda da üyelerinin yanında olan ve yerel düzeyde toplumsal katılımı teşvik eden merkezler haline gelebilmektedir. Böyle bir yapılanma, sendikal hareketin hem toplumsal bağını güçlendirmekte hem de üyelerinin yaşam koşullarına çok boyutlu bir bakış açısıyla yaklaşmasına imkân tanımaktadır.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında, sendikal hareketin demokrasi ve hak mücadelesi perspektifinden yeniden yapılandırılması, günümüzün toplumsal ve ekonomik dinamiklerine uyum sağlamak açısından zorunludur. Sendikalar yalnızca işçi haklarını savunan yapılar olarak değil, aynı zamanda toplumsal adaletin, demokratik katılımın ve eşitlik mücadelesinin de önemli aktörleri olarak konumlanmalıdır. Bu çerçevede sendikal demokrasiyi güçlendirmek, sosyal diyalog mekanizmalarını işler hale getirmek ve toplumsal hareketlerle dayanışma kurmak, sendikal yapının toplumsal meşruiyetini artıracak stratejilerdir. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinde aktif rol üstlenen ve kadın işçilerin liderlik süreçlerine dâhil olmasını destekleyen bir sendikal

anlayış, demokrasiyi yalnızca söylem düzeyinde değil, yapısal düzeyde de güçlendirecektir.

Demokratik toplumların sürdürülebilirliği, işçi haklarının korunması ve toplumsal eşitlik mücadelesinin birlikte yürütülmesine bağlıdır. Bu nedenle sendikaların siyasi bağımsızlıklarını koruyarak toplumsal adalet ekseninde konumlanması, emek hareketinin geniş kitleler nezdindeki güvenilirliğini ve temsil gücünü artıracaktır. Yerel toplum merkezlerinden uluslararası sendikal iş birliklerine kadar uzanan geniş bir yelpazede örgütlenme biçimlerini çeşitlendirmek, değişen çalışma koşullarına ve toplumsal ihtiyaçlara uyum sağlamak açısından stratejik bir gerekliliktir. Sonuç olarak demokratikleşme, toplumsal adalet ve hak mücadelesi perspektifi ile sendikacılığı yeniden düşünmek ve bu doğrultuda yapısal reformlar gerçekleştirmek, daha güçlü ve daha kapsayıcı bir emek hareketinin inşası için kaçınılmazdır.



KAYNAKÇA

Abadan, N. (1959.) Devlet İdaresinde Menfaat Gruplarının Rolü. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 14 (1): 233-248.

Akgeyik, T. (1996). Teorik Esasları ile Sendika Siyaset İlişkisi. Sabahaddin Zaim'e Armağan İktisat Fakültesi Mecmuası, 1994/ B-3 C-1-4: 351-362.

Aksoy, N. (2008). Sivil Toplum ve Baskı Grupları. İstanbul: Kak-nüs Yayınları.

Balcı, Y. (1999). Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi. İstanbul: Alfa Yayınevi.

Çelik, A. (2010). Vesayetden Siyasete Türkiye'de Sendikacılık: Parti-Devlet İlişkileri (1946-1967). İstanbul: İletişim Yayınları.

Daver, B. (1972). Siyaset Bilimine Giriş. Ankara: Siyasal Kitabevi.
Diefenbach, T. (2019). Why Michels' 'Iron Law of Oligarchy' is not an Iron Law-and How Democratic Organisations can Stay 'Oligarchy-free'. Organization Studies, 40(4), 545-562.

Frege, C., Heery, E. ve Turner, L. (2004). The New Solidarity?: Trade Unions and Coalition Building in Five Countries. Carola Frege ve John Kelly. (Ed), Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy içinde (137-158). Oxford: Oxford Press.

Gumbrell-McCormick, R. ve Hyman, R. (2019). Democracy in Trade Unions, Democracy Through Trade Unions?. Economic and Industrial Democracy, 40(1), 91-110.

Güler, C. (Aralık 2016). Sendikal Canlanma Stratejileri Kapsamında Örgütlenme modelinin Uluslararası Nitelik Kazanması: ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi. Emek Araştırma Dergisi, 7(19): 89-116.

Güven, S. (1995). Sosyal Politikanın Temelleri. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Hansen, L. L. ve Ledwith, s. (2012). A Diverse Trade Union Leadership. Sue Ledwith ve Lise Lotte Hansen. (Ed), Gendering and Diversifying Trade Union Leadership içinde (1-26). New York: Routledge.

Hyman, R. ve Gumbrell-McCormick, R. (2010). Trade Unions, Politics and Parties: Is a New Configuration Possible? *Transfer*, 16(3): 315-331.

Işıklı, A. (1995). *Sendikacılık ve Siyaset* (1. Cilt). Ankara: Öteki Yayınevi.

Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*. Ankara: İmge Kitabevi.

Koroncke, J. J. (Spring 2018). The False Hope of Union Democracy. *University of Pennsylvania Journal of International Law*, 39(3), 515-706.

Ledwith, S. (2012). Doing, Un-Doing and Re-Doing Gendered Union Leadership. Sue Ledwith ve Lise Lotte Hansen. (Ed), *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership içinde* (91-116). New York: Routledge.

Mahiroğulları, A. (2000). *1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı*. Ankara: Kamu-İş.

O'Neill, M. ve White, S. (2018). Trade Unions and Political Equality, Hugh Collins, et al. (Ed). *Philosophical Foundations of Labour Law içinde* (252-268). Oxford: Oxford University Press.

Oran, S. (2024). İşçi Sınıfının İlk Bağımsız Siyasal Hareketi: Çarizm, Yener Şişman, Banu Uçkan Hekimler, Deniz Kağrıcioğlu (Ed). *Sosyal Politikalar ve Çalışma İlişkileri Üzerine Güncel Tartışmalar içinde* (347-374). İstanbul: Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları.

Turner, L. (February 2006). Globalization and the Logic of Participation: Unions and the Politics and Coalition Building. *Journal of Industrial Relations*, 48(1), 83-97.

Urhan, B. (2015). Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 69(2), 29-58.

Voss, K. (2010). Democratic Dilemmas: Union Democracy and Union Renewal. *Transfer*, 16(3), 369-382.

Yıldırım, İ. (2004). *Demokrasi Sivil Toplum Kuruluşları ve Yönetişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.



BÖLÜM 3

İLETİŞİMİN ETKİLİLİĞİ VE NÜFUZU

PROF. DR. CENGİZ ANIK¹

GİRİŞ

Bireyler her gün sınırsız sayıdaki bilgi kaynağı tarafından enforme edilmektedir. Görme, duyma, hissetme, algılama vs. duyuları işlediği sürece, bireyin iletişim kurmaması imkânsızdır. Ayrıca her bireyin, içinde bulunduğu fiziksel – kültürel ortam, mekân ve uzay, bilgi kaynağı olarak sürekli çalışmaktadır. Aksi söz konusu olsaydı, yani; kişi, üşüdüğüne dair fiziksel çevresinden aldığı bilgiyi anlamasa, uygunsuz davranışlar sergilediğinde cezalandırılacağına, dışlanacağına dair ileti almasa, balkondan atladığında yerçekimi nedeniyle parçalanacağına dair bilgiden bihaber olsa vb. yaşamını sürdürmesi mümkün olmazdı.

İletişim sürecinin işlemesi için mutlaka bir kaynak tarafından yazılı ya da sözlü bir iletiye muhatap olmak şart değildir. Zira kişi “sessiz dil” denilen pek çok kaynağın muhatabı olduğu gibi, içinde yer aldığı ortam da ona sürekli iletiler ulaştırmaktadır.

Belirli bir mesaj ile iletişim kurmak şart değil ise kültürel ortamın ve mekânın da bir dili varsa demek ki, iletişim kurmamak mümkün değil gibi görünmektedir. Oysaki iletişimsizlik mümkündür. Yani insanlar birbirlerine mesaj gönderse bile, kültürel ortam ve mekân kişilere ileti gönderiyor olsa bile iletişimsizliğin mümkün olduğu durumlar vardır. Kültürel ortamın simgelerini paylaşımlar kendi aralarında anlaşabilir. Ancak, kültürel ortamın yabancı, bu ortamdan herhangi bir mesaj almayabilir. Sözelimi bazı el kol hareketlerinin ait olduğu kültüre özgü anlamı vardır ve kültürün

1. Marmara Üniversitesi, **ORCID:** 0000-0002-7908-036X

yabancıları açısından herhangi bir anlam taşımaz. Örneğin “geç kaldım mı” dediğinizde birisi elini sallayarak “ohooo” gibi bir mesaj veriyorsa ve siz bu kültüre yabancı iseniz, kişinin ne demek istediğini anlamadığınızda iletişimsizlik mümkündür. Ciddiyetle anlatmaya çalıştığınız bir konuyu karşınızdaki kişi anlamıyorsa ya da anlamak istemiyorsa iletişimsizlik mümkündür. Yani her etkileşim iletişim değildir. Bu önemlidir. Her etkileşim olayı da tıpkı iletişim gibi aracı bir mekanizmaya ihtiyaç duymaktadır. Bu aracı mekanizmanın etkileşimi gerçekleştirmiş olması demek, her koşulda ve her zaman iletişimi de gerçekleştirmiş olduğu anlamına gelmez. Çünkü iletişimde ortaklaşmanın gerçekleşmiş olması gerekir ve ortaklaşmanın gerçekleşmesi için de niyet şarttır.

Çevremizdeki öznelerle, kişilerle, nesnelerle, kavramlarla ilgili hepimizin yargılamaları vardır. Zihnimize kök atmış semboller bulunmaktadır. Bayrak sembolünün bizdeki karşılığını kimse anlayamaz. Sekiz köşeli yıldız Yahudilerin, Haç Hristiyanların kutsal sembolüdür. Sembollerle ilgili hepimizin kafasında yargılar vardır. Hepimizin, yargılamalarımızla uyumlu vaziyet alışları vardır. Bu vaziyet alışlarımızı, tavır ve duruşlarımızı, asla değiştirmeyecek bir biçimde ısrarla korursak, karşımızdaki kişilerle iletişim sürdürmede ciddi sorunlarla karşılaşırız. Hepimizin her şeyle ilgili doğruları var, hepimizin her şeyle ilgili doğrularını karşılıklı olarak paylaşabilirsek; kim, kimin doğrusunu daha iyi anlayabilirse, karşısındakinin doğrusunu daha iyi anlayabilen, o kişiyi yönetir. Karşımızdaki kişinin ne tür doğrulara sahip olduğunu hayal ederiz, şablon oluştururuz, empati yaparız, onun yerine kendimizi o kişiymiş gibi hayal ederiz, o zaman onun doğrusunu anladığımız zaman, onu daha kolay yönetiriz. Bunun adına ilişki yönetmek diyoruz ve ilişkileri yönetmek etkili iletişimle mümkündür.

1. İlişki Yönetimi Bağlamında Etkileşim ve İletişim

İletişim; iki aygıt arasındaki data veya information alışverişi olarak tanımlanmaktadır. Bu kavramsal düzenek, telefon görüşmelerinden ilham alınarak kitle iletişim araçlarına mal edilmiştir. Kaynak, kodlayıcı, sinyal, kod açıcı, hedef (destination) kavramları ilişkilendirilerek modelleştirilmiştir. Bu modelleştirme, iletişimin işleyiş biçimini başka türlü tasarlamamanın önünü tıkamıştır. **Schramm** (1963:1), iletişim biliminin fizik veya ekonomi gibi bir bilim olmadığını vurgulayan iletişim bilimcilerden biridir. Ona göre iletişim bilimi, pek çok disiplinin kesiştiği, buluştuğu, kaynaştığı

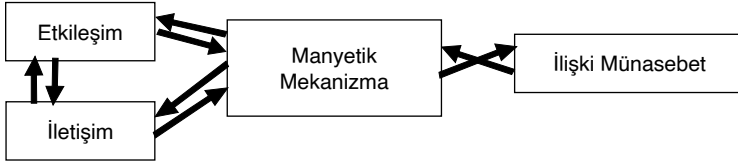
harika (extraordinarily) bir kavşak (crossroads)'tır (a.y.). İnsan davranışının anlaşılabilmesinin güvenilir bir yolu olan iletişim, insan gruplarını ve toplumlarını var eden insani bir etkinliktir. Dolayısıyla iletişim anlaşılmadığında, insan davranışını anlamak da mümkün değildir (a.y.).

Hiç kuşkusuz ki iletişim; konuşma ve yazmadan ibaret değildir (**Ruesch ve Beteson** 1972: 39). İnsan iletişimi kendisini, sözsüz iletişimde (non verbal) daha fazla belli etmektedir (a.y.). Jestler, mimikler, eylemler ve pek çok türü olan beden dili ile objelere ve mekânlara hamledilen anlamlar, sözsüz iletişimin en önemli parametreleridir. Bunlar, ciddiye alınması gereken toplumsal etkileşim araçlarıdır (a.y.). Selamlaşma, el sıkışma, kıyafet, giyim kuşam tarzı vb. kültürel kodifikasyonlarla anlamlar yüklenen toplumsal görünümünün her biri, belirli bir iletişim değeri taşımaktadır. Sözsüz iletişimi ve sessiz (silent) dili (**Hall** 1965: 93-99) kavramadan, insan davranışını anlamak mümkün değildir. Sağır ve körler gibi dezavantajlı grupların kullandıkları işaretler; pandomim, bale, dini ayinler gibi göstergeler, belirli bazı nesneler ile yapıllara, meydanlara, yani mekânlara yüklenen anlamlar, sözsüz dilin çeşitleri olarak, her biri; gazeteden, televizyondan, radyodan daha önemli iletişim parametreleridir (**Ruesch ve Beteson** 1972: 40). Sözcüklerin yetersiz kaldığı pek çok durumda, sözsüz- sessiz medyatik mekanizmalar, insanlar arasındaki iletişimi mümkün hale getirmektedir.

Alıcı- verici ifadelerinden ibaret kavramsal düzenek, kitlesel iletişim amacıyla kullanılan cihazlar aracılığıyla (mediating) gerçekleştirilen iletişimde işe yaramakta ama insanlar arasındaki iletişimi anlatmakta yetersiz kalmaktadır. Her insanın bir başka insanla muhakkak bir ilişkisi vardır. İki insan arasındaki bu ilişki öncelikle; ya iletişim (communication) ya da etkileşim (interaction) ilişkisidir. Başka bir varlık için bu tarz bir ilişki (**Anık** 2014:24-25) söz konusu değildir. İkincisi insan varlıkları ilişkilerini, medyatik bir mekanizma aracılığı ile gerçekleştirmek zorundadır. Buna göre; ilişki, iletişim, etkileşim ve medya kavramları, modelleştirilmesi gereken, kavramsal bir düzenek oluşturmaktadır.

Bu kavramsal düzeneği modelleştirmek için, dört kavramın birbirleri ile korelasyonlarının nasıl olacağına dair şöyle bir şema önerilebilir (Anık ve Soncu 2017: 15):

Şekil 1 : Etkileşim ve İletişim Şeması

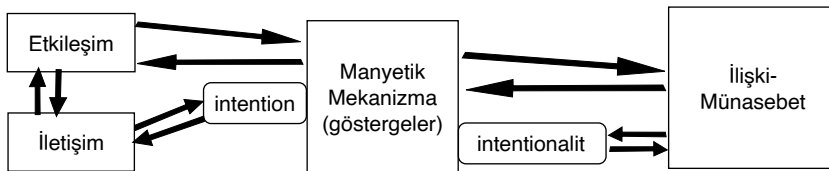


Bu şemaya göre, insan varlıkları hem bilginin öznesi hem de nesnesi hem etkileyen-ileten öznelere hem de etkilenen-iletile nesneler (**Foucault, 1966**) olarak konumlandırılmaktadır. Buna göre ilişki; her seferinde, her biri birer taraf (partner) olan insanlarla, gruplarla ve kurumlarla gerçekleştirilmektedir. Her bir partner arasında belirli bir ilişkinin gerçekleşebilmesi için, medyatik bir mekanizmadan yararlanmak gerekmektedir. Medyatik mekanizma aracılığı (mediating) ile gerçekleşen her bir ilişki ya bir etkileşim ya da iletişimdir.

Etkileşim (interaction), her bir tarafın ya bir etki ya eylem ya da bir hareket (action) ortaya koyduğunu tanımlamaktadır. Niteliği ne olursa olsun bu hareket, muhatap olan tarafta belirli bir hareketliliğe yol açmakta ve belirli bir etki, eylem ya da harekete neden olmaktadır. Ancak bu dinamizm her zaman iletişim değildir. Her dinamizm, taraflar arasında belirli bir temayül (intention) yaratmamış ve kişiler belirli bir biçimde davranmayı tasarlayıp mütemayil (intentionality) hale gelmemişlerse, etkileşimden söz edilebilir ama bu etkileşimin adına iletişim denemez. Her etkileşim, iletişim değildir ama her iletişimin belirli bir etkileşimin ürünü olduğu veya etkileşimi şekillendirdiğini iddia etmek mümkündür. (**Anık ve Soncu 2017: 16**):

Bu noktada iletişim sürecine, intention ve intentionality kavramı eklenmelidir. Hangi hareketliliğe etkileşim, hangisine iletişim denmesi gerektiğini bu kavram belirlemektedir. O halde yukarıdaki şema yeniden düzenlenmelidir (**a.y.**):

Şekil 2: Tanımlayıcı Etkileşim ve İletişim Şeması



Bu iletişim süreci, insanın kendi içindeki iletişimden (intra communication) kişiler arasına, kişi-grup, kişi-kurum, grup-kurum ve kitle iletişimine kadar çeşitli iletişim türlerine uygulanabilir niteliktedir. İletişim ortaklaşma; etkileşim karşılıklı eylemleşme-etkileşme ve karşılıklı hareket halinde olma anlamlarına gelmektedir (a.y). Medium kavramının çoğulu olarak üretilen ve göstergeler sisteminden oluşan bir düzenek (mechanisme) olan medya; apparatus-tool, vehicle ve instrument kavramlarından farklıdır. Intentionality kavramı (Anık 2014: 26); ilişki (relation) kavramını nitelermektedir. İnsan varlığı hem kendi kendisini etkileyen hem de kendi kendisi tarafından etkilenen, aynı anda hem özne hem de nesne olan bir varlıktır. Dolayısıyla “I” ve “Me” kimliklerini aynı anda ve birlikte var eden, aynı zamanda da “I” ile “ME” kimlikleri arasında ahenk kurabilen hem teleolojik hem de aksiyolojik bir varlıktır (a.y).

İnsan sosyal ve doğal çevresinden etkilenen varlıktır. Aynı zamanda da insan çevresini etkiler. İnsan kâinattaki ya da doğada bazı varlıklardan etkilenir ama onları etkileyemez. Örneğin güneş veya rüzgâr insanı etkiler ama insan bu doğal varlıkları etkileyemez. Yani iletişimden söz edilemez. Keza, haberdar olmadığı sürece, aslanın geyiği avlaması onu etkilemez.

Bununla birlikte, insan varlığı hem sosyal çevresi tarafından inşa edilir hem de sosyal çevresini inşa eder. Toplumsal çevre ile doğal çevre, bu etkileşim sürecinde iletişim kaynağıdır. Toplum ve doğa iletişim kaynağı olmakla birlikte, bu etkileşim her zaman iletişim değildir. Etkileşim, taraf (partneri)’larda, temayül (intention) yarattığı takdirde iletişim kurulmaktadır. Bu temayüllerin belirli bir davranış ortaya koymaya yönelik olarak, zihinsel bir taslak oluşturulmasına vesile (mediating) olmalıdır. Bu zihinsel taslak, yönelim isteği oluşturduğunda; yani birey, mütemayil (intentionality) olduğunda bir iletişim davranışından söz edilebilir. Belirli bir etkileşim söz konusu olsa bile temayül oluşmamışsa, bu etkileşim, iletişim değildir.

Kitle iletişim araçları ile gerçekleştirilmekte olan ileti alışverişinin, etkileşim olmakla birlikte, çoğu zaman iletişim gerçekleşmemektedir. Geleneksel mass medyadaki içerik izleyici kitlelerini etkilemekte ama izleyiciler anında medyatik sunumları etkileyememektedir. Bu ilişkiye, alıcı ile verici ya da yayıncı ve yayın aracı ile hedef kitle etkileşimi olmakla birlikte, bu ilişki, iki insan arasında gerçekleşen iletişim eylemiyle aynı değildir.

2. Etkili İletişimi Uygulama Tekniği Olarak İkna

İletişimin etkililiği (effectuality) ve duyguları harekete geçirecek düzeyde muhataplarına nüfuz (affectivity) etmesi, iletişimin etkili sürdürülüp sürdürülmediğine bağlıdır. Dolayısıyla etkili iletişim yönetiminin başarısı ve uygulamanın ölçümlenebilmesi, iletişimi oluşturan unsurların bağımsız değişken, etkililik ve nüfuzun bağımlı değişken olarak modelleştirilmesi ile mümkündür. İkna ile ilgili akademik çalışmalar, bu konuyu açıklık kazandırmaktadır.

Günümüzde ikna, “sözcüklerle insan zihnini kazanma sanatı” şeklinde tanımlanmaktadır (**Jan is**, 1968: 55). İknanın tanımında geçen “sözcük”, gösterge olarak anlaşılmalı ve konu etkileyici iletişim olarak tasarlanmalıdır. Bu çerçevede ikna, “bir bireyin, mesaj nakli aracılığı ile başka bireylerin ya da birey gruplarının davranışlarını değiştirmeye yönelik bilinçli girişimler” olarak tanımlanmalıdır. Bu tanımда iknaya özgü üç temel kavram bulunmaktadır. Bunlar: Bilinçli niyet, davranış değiştirme ve mesaj naklidir. Benzer bazı tanımlarda geçen motivasyon ve manipülasyon kavramları da ilave edildiğinde etkili iletişimin sütunlarını oluşturan anahtar kavramlar ortaya çıkmaktadır (**Miller ve Burgoon** 1973: 2). Bu sütunlar: (a) bilinçli bir niyet ya da girişim, (b) bireyi harekete geçirme ya da motivasyon, (c) bireyin hareketinin yönünü tayin etme ya da manipülasyon, (d) davranış değiştirme, biçimlendirme ya da etkileme ve tüm bunları gerçekleştirebilecek (e) mesajları nakletmektir. Buradaki mesaj görsel, işitsel, yazılı, basılı olabildiği gibi, iletişimin her tür kanal ve araçları kullanılarak da gerçekleştirilmektedir. Kısacası ikna konusu ile örtüşen etkili iletişim; “davranışların, niyetlerin, duyguların, kanaatlerin değiştirilmesi ya da değiştirilmemesine-korunmasına-pekiştirilmesine yönelik olarak ileti enformasyonundan yararlanılan psikolojik süreçtir” ve bu süreç üç boyut içermektedir (**Kapferer**, 1978: 3): Bunlar: (1) Medyanın yapısı, (2) mesajın içeriği ve (3) iletişimin etkisidir. Birinci boyut sosyolojik ve politik bir yaklaşımdır. Bazı gruplarca bilginin yayılması, ne tür bilginin medya tarafından kullanılabilceği ve bilginin nasıl kontrol edilebileceği konularını kapsamaktadır. İkinci boyut, mesajın içeriği ile ilgilenmektedir. Açık ve gizli anlamlarla, iletilerin sahip olduğu değerlerle, sembol veya sinyallerin akışıyla ve kültürel antropoloji, semiyotik, semantik, dilbilim çalışmalarının yeniden gruplandırılmalarıyla ilgilenilmektedir (**a.y.**). Üçüncü boyut iletişimin etkileri gibi çok daha geniş bir alanı kapsamaktadır.

“Kim, ne diyor, hangi kanalla, kime, hangi etkiyle” kavramlarını kullanarak **Lasswell**’in (1973: 31) geliştirdiği modeli **Lerbinger** (1972: 11); (a) Kaynak, (b) ileti, (c) kanal, (d) alıcı, (e) etki kavramlarıyla şematize etmekte ve iletişim sürecinin temel kavramlarını öngörmektedir. Etkili iletişimin bağımsız değişkenleri olan bu kavramların bağımlı değişken-

leri **Kapferer'** e (1978: 45-46) göre; (1) ilgi, (2) dikkat, (3) kavrama, (4) kabul ya da ret, (5) kaydetme ya da saklama ve (6) hareket, davranış, eylem kavramlarıyla tanımlanmaktadır.

İlk üç kavram iletinin semantik ve teknik algılanmasıyla, izleyen üç kavram da kabul süreciyle ilgilidir. Buna göre formülasyon Etki = Algı X Kabul (Kapferer, 1978: 47) formülüyle açıklanabilmektedir. Başka bir ifadeyle altı değişkenden birisi ihmal edildiğinde veya değeri sıfırlandığında, ikna sürecinde kopma meydana gelecek ve stratejik iletişimin etkinliği umulan sonucu getirmeyecektir. Sonuç olarak bu kavramlar, ikna edici iletişim süreciyle ikna sürecinin bir araya getirilmesini, örtüş-türülmesini gerektirmektedir ve bu süreç beş aşamadan oluşmaktadır (**Anık** 2016: 60-90). Bunlar;

1. Kaynağın ilgi ve dikkat çekmesi,
2. İletinin kavranması ve kodunun açıklanması, deşifre edilmesi,
3. İletişim tür ve aracının kabul görmesi ya da reddedilmesi,
4. Alıcının algılaması, belleğin kayıt ve saklama işlemlerini gerçekleştirmesi,
5. Kamuların ya da paydaşların motive ve manipüle edilmesi, beklenen eylemin ortaya konulması ve umulan davranışın sergilenmesidir (**a.y**).

İleti sunumu bu sürecin ilk aşamasıdır. İleti, muhatabı tarafından ilgiye ve dikkate mazhar olmalıdır. Hedef kitlenin ilgisi çekmeyen ileti ile etkili iletişim yapılamaz. İleti hem ilgi çekmeli hem de dikkatleri toplamalıdır. İleti, çok fazla sayıda kişinin ilgisini çektiği, dikkati üzerinde topladığı takdirde, beklenen uyarı gerçekleşmekte ve muhatapların istenilen seçimi yapmaları ve umulan tercihi ortaya koymaları temin edilmektedir. Kavramak, sürecin ikinci aşamasında önemlidir. İlgi uyandıran ve dikkatleri üzerine toplayan ileti kendini kavratmalıdır. Yazılı, görsel veya işitsel olarak simgeleştirilen iletinin anlamı çözümlenmiş, anlatılmak istenen muhatap tarafından anlaşılmış ise ikinci aşamadaki kavrama işlemi gerçekleştirilmiş demektir. İçeriğin kabul ya da reddedilmesini üçüncü aşamada gerçekleşmektedir. Sesli ve sessiz dilden oluşan göstergesel bir düzenek olan medyatik sunumlar, zihinsel bir süreç sonucunda kabul edilmekte ya da reddedilmektedir. Sosyo kültürel konum ve donanımlara göre algı mekanizması dördüncü aşamada işletilmektedir. Algı organizasyonu bu aşama ile ilgilidir. Bu aşamada, kanaat teşekkül ettirilmeli ve değişim gerçekleştirilmelidir. Eylem, davranış ya da tepki son aşamada ortaya çıkmakta ve muhataplarda motivasyonel ve manipülatif etki yaratılmak suretiyle etkili iletişim süreci tamamlanmaktadır.

Bu kavramlar etkili iletişimin etkililiği ve nüfuzunu açıklayan aşağıdaki modelin değişkenlerini oluşturmaktadır (a.y.):

Şekil 3: Stratejik İletişimin Etkililiği ve Nüfuzuna İlişkin Modelin Değişkenleri



Kanaat ve davranış değişikliği yaratmada güvenilir kaynak birinci derecede rol oynamaktadır. Güvenilir kaynak mesajın dikkate almasını ve dikkatli izlemesini temin etmekte ve iknayı olumlu etkilemektedir. Kaynağın sözünde ve davranışında doğruluğu, sadakati dürüstlük ifade etmektedir. Gerçeklere dayalı görüşlerin ortaya konulması kaynağı gerçekçi kılmaktadır. Uzmanlık; konuya hâkim olmaktır. Kaynak hedef kitlede onlardan birisiymiş hissini telkin edebiliyorsa samimi demektir. Mantıklılık; iletinin iç tutarlılığını, önsezi isabeti; gelecekle ilgili isabetli tahminler ortaya koyma yetisidir. Bu özelliklere sahip olduğu izlenimi yaratan kaynak, iknada başarılı olmaktadır. Sosyo-demografik özellikler, iletişim becerileri, kodlama ve empati yetenekleri, kaynağın ikna başarısını olumlu etkilemektedir.

Bununla birlikte, paydaşların hiç ilgi duymadığı bir konuda, ne kadar güvenilir olursa olsun kaynak, hedef kitlenin ilgi ve dikkatini çekemez. İletinin ihtiva ettiği düşünceye hedef kitle ne kadar değer veriyorsa ilgi ve dikkatini de o oranda yöneltmektedir. Etkili iletişim, alıcının zihninde var olan kavramlarla bağlantılar kurmalıdır. Bağlantılar ne kadar fazla olursa iletinin kavranma ihtimali o kadar yüksektir. Medyatik göstergelere yüklenen anlamla, algılanan anlam arasında ne kadar bağ kurulmuş ise etkili iletişim o

kadar başarılı olmuş demektir. Etkili iletişimin letisi, gösteren ile gösterilen arasında, hedef kitleye öyle bir ilişki kurdurmalıdır ki; hedef kitlenin zihninde gerçekleşen imgelem, onda; etkili iletişim operatörünün amacına uygun bir davranış veya eylem ortaya koyarak, gelecekte ihtiyaçlarını, isteklerini tatmin edeceği, beklentilerine ulaşacağı izlenimi yaratsın (a.y).

Dijital medya geleneksel medyayı günümüzde ikame etmiştir. Dijital medya, kullanıcıya hem üretici hem tüketici konumu bahşetmesine rağmen, kitlelerde motivasyonel etki yaratma bakımından geleneksel medya kadar etkili değildir. Uydu, kablo gibi kitle iletişiminin sınırlarını ortadan kaldıran gelişmeler, enformasyon ve görsel-işitsel araçların üretimini, işletimini ve dağıtımlarını baş döndürücü bir hıza ulaştırmıştır. Sosyal medya, kişisel bilgisayarlar ve internet gibi gelişmeler, iletişimi bir yandan bireye özgü kıllarken, bir yandan da neredeyse zaman, mekân ve fiziksel mesafe faktörlerini yok etmektedir. Dijital medya ve onun kapsamında bulunan sosyal medya, pek çok alışkanlığı ters yüz etmektedir.

Etkili iletişim operatörü, iletiyi, alıcıya algılatıldığı gibi, alıcının bu iletiyi kaydetmesini sağlamak zorundadır. İkna edici ileti bir yandan ilgi toplayabilmeli bir yandan da inançları ve düşünceleri alıcının zihnine yerleştirebilmelidir. Zira ileti ne kadar hatırlanıyorsa o kadar etkileyicidir. Belirli iletilerin belirli kişisel ve sosyo-kültürel şemalar ile algılanacakları varsayılp, figür bu çerçevede bir zemin içinde sunularak, kişilerin algıları organize edilebilmektedir. Bu işlem, her medyatik üründe kullanıldığı gibi, günlük hayatta da sıkça kullanılmaktadır. Ayrıca farkında olmadan algılatma anlamında bilinç altı algılama ve otomatik algılama da aynı çerçevede etkili iletişim operatörlerinin sıkça yöneldikleri algılatma yollarıdır. Kuşkusuz, hedef kitlenin algı organizasyonuna yön vermek yeterli değildir. İstenilen biçimde algılanan iletinin kaydedilmesi ve depolanarak saklanması önemlidir (a.y).

Etkili iletişimde; Etkili iletişim operatörünün amacı eylemin, hareketin, davranışın yani tepkinin; beklenen, programlanan bir tepki olmasını gerçekleştirmektir. Etkili iletişim açısından grup hem iletilerin süzüldüğü hem de bireyin eylem, davranış ve hareketlerinin şekillendirildiği bir sosyal ortamdır. Grup hem üyelerine yönelik hem de dışa yönelik etki gücüne sahiptir. Etkili iletişim operatörü bireyin grup bağlılık ve özdeşliklerini özellikle dikkate almak zorundadır. Grup normlarıyla rekabete kalkışan ya da

bireyi grup baskısına karşı çıkmaya teşvik eden iletişim etkinliklerinin başarı şansı düşüktür. Tam tersine etkili iletişim bireyi grup bağlılıkları ve özdeşliği içinde manipüle etmenin yollarını bulmalıdır. Bu mümkün değilse, grup üyeleri üzerindeki grubun kolektif motivasyonel gücünü azaltmak için grup liderinin güvenilirliği üzerinde kuşku yaratmalı, üyenin, grup amaç ve normlarını sorgulamasını bir biçimde temin etmelidir (a.y.).

İletişimin etkisi büyük ölçüde motivasyonel bir güç olmasından kaynaklanmaktadır. İletişimin verimliliği güdü desteği ile sağlandığına göre, iletişimin motive edici gücünden yararlanılmalıdır. İletişim, motive edici bir güç olarak bireylerin zihinlerinde gerginlik, düzensizlik ve dengesizlik yaratabilmektedir. Ödül veya cezalar sunarak motivasyonu hızlandırabilmektedir. En önemlisi de korku yaratarak veya tehdit ederek bireyin zihinsel yapısını sarsabilmektedir. Korku uyandırmak, yani tedirginlik yaratmak, içsel strese sürüklemek, kişileri bir şeye inandırmaya çalışmanın en doğal yollarından biridir. Sonuç olarak etkili iletişim ne kadar motive edici güce sahipse hem iknada o kadar başarılı hem de manipülatif sonuç doğurmada; yani istenen, beklenen hareketi, davranışı, eylemi yaratmada o kadar etkili demektir (a.y.).

3. Sessiz Dilin Etkili İletişimdeki Rolü

Sessiz ve sesli dili gerektiği gibi kullanmak suretiyle etkili iletişimin gerçekleştirilmesi mümkündür. Kültürel mensubiyetlere bağımlı olmaksızın tüm insan varlığı tarafından paylaşılma birliğinde dil, aynı zamanda, insan iletişiminin en yoğun biçimde gerçekleştirildiği araç olma özelliğine sahiptir. Bireyler belirli bir toplumun mensubu olmayı dil aracılığı ile deneyimler. Dil kendimize ve başkalarına ilişkin her türlü bilgiyi bize aktarır. Birey dış dünyayı dilin kendisine ulaştırdığı anlam kadar anlayabilir ve aynı zamanda da birey dış dünyaya ilişkin anlamak istediklerini anlar ve tüm bu ilişki ağı dil aracılığı ile kurulur.

Dilin üç görünür halî; konuşma, yazı ve yorumdur. Konuşma sınırsız bir anlam üretir, yazı ise anlamı kısıtlar ve sabitler. Yorum, sınırsız anlam alanını algılayana özgü hale getirmektedir.

Sessiz veya sözsüz dil gündelik hayatımızda farkında olmadan en fazla kullandığımız dil türüdür. Kelimeler veya seslerle ifade edilemeyen pek çok anlam sessiz dil ile aktarılır. Sessiz dil bu

yüzden bütünüyle kültürel özelliklidir. Sesli dile kıyasla **Sessiz dilin avantajları daha fazladır: Zira, sesiz dil**, güven verir, anlamı tamamlar, kişisel özelliklere göre değişiklik göstermez ama kültürden kültüre farklıdır.

Sesiz dil, **Mekân, kültürel çerçeve** ve **mesafe** denilen faktörlere göre şekillenir. Jestler, mimikler, bedenın çeşitli pozisyonlardaki duruşu, göz teması, giyim tarzları, kolların, gözlerin, ayakların ve pek çok bedensel unsurun ileti aktarmak amacıyla çeşitli biçimlerde kullanılması ve buna benzer pek çok unsur, sesiz dilin bireye ilişkin örnekleridir. **Paralengüistik** denilen, örneğın hayret, kızgınlık, nıdaları gibi bazı sesler çıkarmak da sesiz dilin diğerk örnekleridir. Beden dili anlamında kullanılan **Kinetik, sessiz dil kanalıdır**. Yürüyüş, yüz, göz, dudak, baş ve parmak hareketleri, pek çok mimik ve jest, ayakta veya oturuştaki bedenın duruşuna kadar pek çok gösterge beden dilini oluşturmaktadır. Haritada bir yeri göstermek, heyecanı, kızgınlığı, sevinci gösteren tepkiler, başla onaylamak veya reddetmek gibi tavırlar, heyecanlanınca avuç içlerinin terlemesi gibi gayri ihtiyari tepkiler, yürüyüş ve duruşlar, yüz ve göz hareketleri beden diline girmektedir. Kişiler arasındaki mesafeyi anlatan **proksemik** sessiz dili oluşturan bir diğerk unsurdur. Proksemik, iki kişi arasındaki mekânın fiziksel, sosyolojik ve psikolojik mesafesini tanımlar. Sarılmalar, öpüşmeler, tokalaşmalar, arada boşluk bırakmalar gibi benzeri durumlar proksemik olarak adlandırılmaktadır. Uzmanlara göre her kişinin psikolojik alanının sınırlarını belirleyen bir balon bulunmaktadır. Bu balon kişinin kişiliği ve kültürel algısı ile teşekkül etmektedir.

Kroksemik denilen zaman kullanımı da sessiz dil unsurudur. Kişilerin zamanı kullanma ve organize etmelerini tanımlamaktadır. Kimileri hep geç kalır, beş dakikalık işi bir saatte yapar. Kimisi iki dakika bekletilse sinirden çılgına döner. Kimisi de insanları kapıda bekleterek ya da son anda katılarak önemsenmek ister. **Sosyal ve psişik Ortam ile Çevre** özellikleri de sessiz dil unsurlarıdır. İnsanlar müzikten, düzenlilik veya dağınıklıktan, düzgün- güzel görüntü veya çirkinliklerden etkilenmektedirler. Bütün renklerin kültürlere ve hatta kişilere göre bir dili, iletisi ve anlamı vardır. Örneğın renk, sayı, dizayn edilme, tertip veya düzen gibi faktörler insanlar arasında sessiz dil unsuru olarak iletişimi gerçekleştirmektedir. Kedi, köpek, çiçek gibi bazı nesneler de birer sessiz dil unsurudur. Sessiz dilin diğerk önemli unsurlarıdır.

Fiziksel ve genel görünüş de sessiz dil unsurudur. Bedene çekicilik veya iticilik katan aksesuarlar. Bıyık, saç gibi veya dövme, takı, marka gibi eklentiler, bedenin çeşitli biçimlerdeki boyutları sessiz dil kanalları olarak işlev üstlenmekte ve iletişim aracı olarak kullanılmaktadır.

SONUÇ

Sonuç itibariyle, etkili iletişim işçi sendikaları söz konusu olduğunda hayati derecede önem arz etmektedir.

İşçi sendikaları bilindiği gibi pek çok yazılı, görsel ve işitsel medyatik üretimde bulunmaktadır. İşçi sendikalarının kurumsal yayınları, dijital medyanın devreye girmesiyle ziyadesiyle genişlemiş ve etkin hale gelmiştir. Pek çok işçi sendikası, sıradan bir gazete ve dergiden ya da televizyon kanalından daha profesyonel yazılı basılı ve görsel işitsel medya yayıncılığı yapmaktadır. Ayrıca işçi sendikalarının dijital medya kullanımı alanında da oldukça mahir oldukları bilinmektedir. Sosyal medya ağları, üyeleri ve yöneticiler arasında kesintisiz bilgi akışını sağlamaktadır. Bununla birlikte çağrı merkezi gibi uygulamalar ve bilgi yönetim sistemi gibi bilgi ve belge akışının kesintisiz sürdürülmesini temin eden uygulamalar işçi sendikaları tarafından gerektiği gibi kullanılmaktadır.

İşçi sendikaları, kurumsal bünyelerindeki yayın faaliyetlerinin yanı sıra yerel, ulusal ve hatta uluslararası yayın organlarıyla da son derece başarılı ilişkiler yürütmektedir. Kamuoyu oluşturmak ve kendi zaviyelerinden kamuoyunun yönlendirilmesini sağlamak, faaliyetlerinin meşruiyeti açısından oldukça önemlidir. İşçi sendikaları kamuoyunun set edilmesini bağımsız medya organları eliyle temin etmeye çalışmaktadır. Zira diğer örgütlerle kıyaslandığında işçi sendikaları en stratejik ve en fazla önem arz eden işlevler ifa etmektedir. Toplumsal varlığın korunması ve toplumsal ilişkilerin sağlıklı yürütülmesinde hayati derecede yükümlülükler üstlenmektedirler.

İşçi sendikalarının yürütmekte olduğu işlevler, üstlendikleri yükümlülükler özetle şunlardır:

1. Toplu iş sözleşmesi imzalamak başta olmak üzere, endüstriyel ilişkiler sisteminde, özelde üyelerinin genelde işçi kitlelerinin ekonomik haklarını almak, savunmak ve güvence altına tutmak.

2. İş sağlığı, güvenliği, istihdam güvenliği ve diğer sosyal güvenlik konularıyla birlikte, sağlık, kültür ve eğitim konularında sosyal devlet ilkesini işletmek.
3. İktidardaki ve muhalefetteki siyasal parti ve kurumların, kuruluşların faaliyetlerini gözetim altında tutmak, baskı örgütü kimliği ile karar alma mekanizmalarını etkilemek, denge ve denetim mekanizması işlevi yükümlenerek demokrasiyi işletmek.
4. Ekonomik kaynakların belirli bir kesim ya da sınıf tekelinde bulunmasını engellemek, ekonomik kaynakların adil paylaşımını temin etmek.
5. Örgütlü bulunduğu işyerlerinde yönetime katılmak suretiyle, yönetişim anlayışının gelişmesini sağlamak ve işletmelerin verimliliğinin optimizasyonuna katkı sağlamak.
6. Siyasal, sosyo-kültürel ve ekonomik sorunlara ilişkin kamuoyuna bilgi sunmak ve kamuoyunu aydınlatmak. Yürütme, yargı ve yasama erklerinin şeffaflaşmasını sağlayarak, demokratik sisteminin işleyişine katkı sağlamak.
7. Üyelerine kurum kültürünü benimsetmek, kurumsal kimlik telkin ederek, grup dinamiği yaratmak, aynı ülkü ve kaderi paylaşan insanların dayanışma ve yardımlaşmasını temin etmek.
8. Çatışan çıkar grupları arasında uzlaşma ve anlaşma temin etmek, tarafların birbirlerine kin duymasını önlemek, tarafları, birlikte üretimde bulunan ortaklar ve paydaşlar haline getirmek.

Görülebileceği gibi işçi sendikaları; “com.” uzantılı mal veya hizmet üreten ticari bir örgüt (commercial) değildir, “org” uzantılı kamusal hizmetlerle yükümlü bir kamu kuruluşu (organisation) hüviyetine de sahip değildir. Hatta, bilimsel ve eğitime ilişkin pek çok faaliyet yürütmekle birlikte işçi sendikaları “edu” uzantılı bir eğitim kurumu (education) olarak da değerlendirilemez. Ancak yükümlendiği görev ve yürüttüğü faaliyetlere bakıldığında, birbirinden çok farklı bu kurumların işlevlerinin tamamını veya bir kısmını işçi sendikaları ifa etmektedir. Üstelik de kâr amacı gütmeyen veya siyasal katılım avantajı sağlamak gibi siyasal bir beklenti içinde olmadan ya da belirli bir doktriner yahut ideolojik

hedef gözetmeksizin bu hizmetleri gönüllü olarak sunmaktadır ve tüm bu faaliyetlerini, üyelerinin aidatlarıyla finanse etmektedir.

Bundan dolayıdır ki işçi sendikalarının faaliyetleri her toplum açısından hayati derecede önem arz etmektedir ve bilgi üreten örgütler olmaları münasebetiyle bütün bu faaliyetler medyatik üretimler olarak ortaya konulmaktadır. Demek ki toplumsal kurumların içinde etkili iletişim konusunda en fazla ihtimamlı ve özenli etkinlik yürütme sorumluluğu işçi sendikalarına düşmektedir. Etkili iletişimin bağımlı ve bağımsız değişkenleriyle ilişkilendirilmiş arz edilen modeli, bu gerekçeden dolayı, işçi sendikalarının daha fazla işine yarayacaktır.

Bununla birlikte işçi sendikalarının diğer medyatik faaliyetlerle birlikte bilhassa yüz yüze iletişime çok fazla önem vermesi ve özen göstermesi, onu diğer tüm kuruluşlardan daha avantajlı hale getirmektedir. Sonuç bölümünde özetlendiği gibi yüz yüze iletişimin gücü sessiz dilden kaynaklanmaktadır. Teknolojik bir aygıtla gerçekleştirilen medyatik iletişimde sessiz dil, herhangi bir işe yaramamaktadır. Çünkü medya olarak devreye giren mekanik aygıt, organik bir varlık olan kişilerin yerini almaktadır ve kişilerin içinde bulunduğu sessiz dil unsurlarını devre dışı bırakmaktadır. Sessiz dil, en fazla ve hatta sadece yüz yüze iletişimde kendisini belli ettiği için, etkili iletişimde umulan katkıyı sağlamaktadır.

Nitekim, **800 civarında kadın sendikacıyı**, 6 Mart 2025 tarihinde bir araya getiren **HAK İŞ, sessiz dilin optimum kullanımı sayesinde, etkili iletişimi ziyadesiyle gerçekleştirmiş ve umulan faydayı** kanaatimizce **temin** etmiştir.



KAYNAKÇA

ANIK, Cengiz (2011), “Toplumsal Zihniyet Aracılığı ile Sosyal Kontrol”, UGT. Uluslararası Güvenlik ve Terörizm Dergisi, 2011. Cilt 2, Sayı 1.

Anık Cengiz (2014) İletişim Sosyolojisi Kuramsal Temeller İstanbul: Der'in y.

ANIK, Cengiz (2016) Siyasal İkna. İstanbul: Derin yayınları

C. ANIK And A. G. SONCU, (2017), “Relationship Management in the Context of Proverbs:The Case of Turkey,” In Practice Fields in Public Relations , Frankfurt am Main: CPI books GmbH, Leck, 2017, pp.11-36.

GORDON, George N. (1971) Persuasion. The Theory and Practice Of Manipulative Communication. New York: Hastinghouse Publishers

Foucault, Michel (1966) , Les Mots et les Choses. Une Archeologie des Sciences Humaines, Gallimard.

Hall, Edward T., (1965) The Silent Language. A Premier Book.

JANİS, Irving L. (1968)“ Persuasion” David L.Sills (ed.) International Encyclopedica of The Social Sciences. Volume 13 and 14 New York Crowell Colier and Mac.Milian pp.55-56

KAPFERER. Jean N. (1978) Les Chemins de la Persuasion. Paris: Bordas

LASSWELL, Harold D. (1973). “Structure et Fonction de la Communication dans la Societe” F. BALLE ve J.G. PADİOLEAU(Ed.), Sociologie de l'information, Texte Fondamentaux, Paris: Librairie Larousse, Sahife 31-42

LERBİNGER, Otto (1972) Designs For Persuasive Communication. New Jersey: Prentice-Hall

MİLLER R. G. ve M. BURGOON. (1973). New Techniques of Persuasion. New York: Harper&Row

Ruesch Jurgen ve Gregory Bateson (1972),” Communication”, Mass Communication (ed.) K.J.McGarry, London: Clive Bingley.

Schramm, Wilbur (1963) “Communication research in the United States”, The Science Human Communication,(ed.) W. Schramm, London: Basic Books.



BÖLÜM 4

SOSYAL GÜVENLİĞİN KADINLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL¹

Giriş

Sosyal güvenlik, kadınların ekonomik güvencesini sağlamada ve toplumsal eşitliği desteklemede hayati bir öneme sahiptir. Ancak, kadınların işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü, ücret eşitsizliği ve bakım sorumlulukları gibi faktörler, sosyal güvenlik sistemlerinden erkeklere göre farklı şekillerde etkilenmelerine yol açmaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu 14. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması kapsamında gerçekleştirilen “Sosyal Güvenliğin Kadınlar Üzerindeki Etkisi” temalı çalıştay ile kadınların sosyal güvenlik sistemine erişimi, çalışma hayatındaki yerleri, sosyal hakları ve adil bir işleyişin sağlanması ele alınan önemli konular oldu.

Bu kapsamda; kadın emekçilerin sosyal güvenlik sisteminden beklentileri, karşılaştıkları zorluklar, doğum ve bakım yükümlülüklerinin kadın emeği üzerindeki etkisi, şiddet ve mobbing sorunları ile eşit ücret politikalarının oluşturulmasının önemi gibi konular detaylı ele alınmıştır.

Bu çalışmada, fitratta farklılık haklarda eşitlik ilkesi çerçevesinde kadınların sosyal güvenlik haklarını güçlendirmeyi, karşılaştıkları sorunları tespit etmeyi ve çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, kadınların sosyal güvenlik sistemine erişiminin sağlanması için ve farklı sektörlerde çalışan kadın katılımcıların karşılaştığı çok boyutlu sorunlara karşı ortaya çıkan çözüm önerileri sunulmaktadır.

1. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, **ORCID:** 0000-0003-0803-4064

Sosyal Güvenlik ve Kadınlar

Kadınların iş hayatında daha düşük ücretlerle çalışması ve kariyerlerinde kesintiler yaşaması, emeklilik döneminde daha düşük maaş almalarına neden olmaktadır. Sosyal güvenlik sistemleri, kadınların yaşlılıkta ekonomik olarak daha güvende olmalarını sağlarken, eksik prim günleri ve kayıt dışı çalışma gibi faktörler yeterli emeklilik maaşı almalarını zorlaştırabilir. Bu nedenle, kadınların emeklilik haklarını koruyan ve güçlendiren politikaların geliştirilmesi önemlidir.

Kayıt dışı istihdam, ülkelerin prim gelirlerinde azalmaya yol açarak finansal zorluklara neden olurken, özellikle kadınlar için önemli hak kayıplarına yol açmaktadır. İşletmelerde en çok kayıt dışı çalıştırılan kadınların emekleri göz ardı edilmemeli ve sorunlarına, ihtiyaçlarına yönelik çözümler üretilmelidir. Türkiye’de kayıt dışı çalışan kadınlar genellikle eğitim seviyelerinin düşüklüğü, ataerkil toplumsal yapı, yoksulluk ve çocuk bakımı gibi çeşitli nedenlerle kayıt dışı işgücüne katılmaktadırlar. Bu kadınların büyük bir kısmı tarımda mevsimlik işçi veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta, ev hizmetlerinde veya ev eksenli üretimde yer almaktadır.

Bu tür istihdam biçimlerinde emeğin değersizleştirilmesi sonucu kadınlar, olumsuz çalışma koşullarında ve düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmek zorunda kalmakta ve kendi çalışmaları üzerinden işsizlik sigortası, emekli maaşı, meslek hastalığı ve iş kazası yardımları gibi temel sosyal güvenlik haklarından mahrum kalmaktadırlar. Bu durum, kadınların yaşamları boyunca karşılabilecekleri sosyal risklere karşı korunmasız kalmalarına neden olmaktadır (Varışlı, 2021).

Kadınlar, doğurganlık ve gebelik gibi kendilerine özgü sağlık ihtiyaçlarına sahiptir. Sosyal güvenlik sistemleri, sağlık sigortası kapsamında bu hizmetlere düşük maliyetli veya ücretsiz erişim sağlayarak kadınların sağlığını koruma konusunda önemli bir destek sunar. Ancak, bazı ülkelerde kadınların sağlık hizmetlerine erişimi, sosyoekonomik durum, coğrafi konum ve kültürel engeller gibi faktörler nedeniyle sınırlı olabilir.

Ayrıca, kadınların eğitim seviyesi, çalışma durumları, ailevi yapıları ve yetiştirilme biçimleri gibi faktörlerin yanı sıra, sağlık hizmetlerine nasıl erişecekleri konusunda yeterli bilgiye sahip olmamaları, sadece bu hizmetlerden yararlanmalarını değil, aynı zamanda bu hizmetleri talep etmelerini bile güçleştirebilmektedir (Karaduman, 2021).

Bu nedenle, kadınların sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştıran ve sağlık ihtiyaçlarını karşılayan politikaların geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklar çoğunlukla kadınların omuzlarında olduğundan, onların iş hayatına katılımını olumsuz etkileyebilmektedir. Sosyal güvenlik sistemleri, bakım hizmetlerini destekleyerek kadınların çalışma hayatına daha kolay dönmesini teşvik edebilir (KEİG, 2015). Bu kapsamda, uygun fiyatlı ve kaliteli bakım hizmetlerinin sunulması, kadınların işgücüne katılımını artırmak için gereklidir.

Diğer yandan, sosyal güvenlik kapsamında sunulan doğum izni, annelik yardımları ve çocuk bakım destekleri, kadınların iş hayatına devam etmelerini kolaylaştırmaktadır (Yılmaz, 2018). Ancak, birçok ülkede kadınlar annelik izni sonrası işe dönerken ayrımcılığa maruz kalabilmekte ve kariyerlerinde dezavantaj yaşayabilmektedir. Bu durum, kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkileyebilir ve ekonomik bağımsızlıklarını zayıflatabilir. Bu nedenle, annelik izni sonrası işe dönüşü kolaylaştıran ve kadınların kariyerlerini destekleyen politikaların uygulanması gerekmektedir. Bakım ekonomisi, çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bireylerin bakımını içeren ve toplum için kritik öneme sahip bir alandır. Ancak bu yükümlülükler çoğunlukla kadınlar tarafından ücretsiz olarak üstlenildiğinden, kadınların işgücüne katılımını ve sosyal güvenlik haklarını olumsuz etkilemektedir.

Bakım yükümlülükleri yalnızca kadınların değil, toplumun ortak sorumluluğudur. Bu nedenle bakım hizmetleri kadın ve erkek arasında dengeli bir şekilde paylaşılmalı, çalışanlara yönelik kreş ve bakım destekleri artırılmalı ve evde bakım hizmetleri sosyal güvence altına alınmalıdır. Bakım emeğinin sigortalılık kapsamında değerlendirilmesi hem kadınların hem de erkeklerin sosyal güvenlik haklarının korunmasına katkı sağlayacaktır. Bu da kayıt dışı istihdamı azaltıcı bir etki yapmaktadır.

Bakırcı (2014), kadınların çalışma hayatına katılımındaki zorlukların yanı sıra, iş hayatına girebilenlerin de kariyerlerini kısa sürede sonlandırmalarının veya potansiyellerini tam olarak ortaya koyamamalarının temelinde, ev ve bakım sorumluluklarını eşleri ve devletle paylaşmada karşılaştıkları sorunlar yatmaktadır. Bakım yükümlülükleri nedeniyle iş hayatına ara vermek zorunda kalan kadınlar, eksik prim günleri nedeniyle emeklilik haklarını kaybetmekte, kayıt dışı çalışma riskiyle karşı karşıya kalmakta ve işgücüne dönüşte zorluklar yaşamaktadır. Evde bakım emeğinin sosyal güvenlik sistemine entegre edilmemesi, kadınların uzun vadeli ekonomik güvenliğini tehdit etmektedir.

Kadınların ekonomik bağımsızlık kazanmasını sağlayan sosyal güvenlik uygulamaları, aile içi şiddet gibi durumlarda önemli bir güvence oluşturabilir. Barınma hizmetleri, psikolojik destek programları ve sosyal yardımlar, kadınların güvenliğini artırarak topluma daha güçlü şekilde katılım göstermelerine yardımcı olabilir. Ancak, şiddete maruz kalan kadınların sosyal güvenlik sistemlerine erişimi ve bu sistemlerden yararlanması zor olabilir. Bu nedenle, şiddet mağduru kadınlara yönelik özel destek mekanizmalarının oluşturulması ve sosyal güvenlik sistemlerine erişimlerinin kolaylaştırılması gerekmektedir.

Bu çalışmada, sırasıyla yöntemden bahsedilecek ve ardından tespit ve değerlendirmeler yapıldıktan sonra sonuç ve öneriler verilecektir.

Yöntem

HAK-İŞ Konfederasyonu'na tarafından gerçekleştirilen çalışmaya, başta Hizmet-İş Sendikası, Öz Sağlık-İş Sendikası, Öz Gıda-İş Sendikası, Özçelik-İş, Öz Finans-İş, Öz Taşıma-İş, Öz Toprak-İş, Öz Büro-İş, Öz İletişim-İş ve Öz İplik-İş gibi üye sendikalardan 32 kadın sendikacı katılım sağlamıştır. Katılımcılar arasında şube kadın komite başkanları, başkan yardımcıları, disiplin ve denetim kurulu üyeleri gibi çeşitli görevlerde bulunan temsilciler yer almıştır.

İstanbul, Ankara, İzmir, Gaziantep, Şanlıurfa, Mersin, Bursa, Muş, Zonguldak, Elâzığ, Kastamonu, Çankırı, Çorum, Manisa, Kayseri, Aydın gibi birçok ilden gelen sendikacı kadın temsilciler toplantıya katılmıştır. Katılımcıların sendikalarda üstlendikleri görevler ile bilinçli ve alana hâkim bireyler ile konuların derinlemesine ele alınmasını sağlamıştır.

Çalıştay sürecinde, birçok katılımcı daha önce sendikaları aracılı-

lığıyla şiddet, mobbing ve iş hukuku gibi konularda eğitim aldığını ifade etmiş; bu durumun, politika önerilerinin güçlü ve somut temellere dayanmasında etkili olduğu gözlemlenmiştir

Çalıştay sürecinde katılımcılara, kadın emeğine ilişkin mevcut sorunlar ve çözüm önerileri başlıklar halinde sunulmuş; işgücüne katılım, sosyal güvenlik hakları, kayıt dışı istihdam, sağlık hizmetlerine erişim, şiddetle mücadele ve bakım yükümlülükleri gibi alanlara yönelik tespit ve önerileri alınmıştır.

Sendikacı kadın temsilciler, yerel düzeyde karşılaşılan sorunları da dile getirerek politika önerilerinde bulunmuş; aynı zamanda kadınların sosyal güvenlik bilincinin artırılmasına yönelik eğitim ve projelerin önemine vurgu yapmışlardır.

Bu çalıştayda katılımcılar tarafından aşağıdaki sorular detaylı bir şekilde analiz edilmiştir.

1. Kadınların ekonomik güvencelerinin artırılması, emeklilik haklarının korunması ve güçlendirilmesi için neler yapılmalıdır?
2. Kadınların işgücünde kalmaları nasıl sağlanır ve işgücüne katılım oranları nasıl artırılır?
3. Kadınların sağlık hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması için neler yapılmalıdır?
4. Kadınlara şiddet durumunda hangi sosyal destek mekanizması uygulanmalıdır?
5. Doğum sonrası veya bakım yükümlülükleri nedeniyle iş hayatına ara veren kadınların geri dönüşlerini desteklemek için hangi politikalar geliştirilmelidir?
6. Kayıt dışı çalışan kadınların sosyal güvenlik sistemine dâhil edilmesi için hangi önlemler alınmalıdır?
7. Eşit işe eşit ücret sağlamak için hangi önlemler alınmalıdır?
8. Çalıştığınız sektörde kadın işçilerin karşılaştığı sorunlar nelerdir?

Tespit ve Değerlendirmeler

Çalıştay kapsamında farklı sektörlerde çalışan kadın katılımcıların karşılaştığı çok boyutlu sorunlara karşı ve çalıştayda ele alınan sorular sonrasında ortaya çıkan çözüm önerileri aşağıda verilmektedir.

Kadınların Sosyal Güvenlik Sistemine Katılımı Desteklenmelidir.

Sosyal güvenlik sisteminin, kadınların çalışma koşullarına uyumlu hale getirilmesi ve bakım yükümlülüklerinin yalnızca kadınların omzuna yüklenmemesi için düzenlemeler yapılmalıdır. Kadınların çocuk bakımı sonrasında çalışma hayatına dönüşünü kolaylaştırıcı mesleki eğitim ile akreditasyon sağlanmalıdır. Bakım hizmeti gerçekleştiren kadın çalışanların çalışma saatleri düzenlenmelidir.

Kadınların Güvenceli ve Adil Koşullarda Çalışabilmesi İçin Kayıt Dışı İstihdam Önlenmelidir.

Kayıt dışı istihdam, hem çalışanların sosyal güvenlik haklarından mahrum kalmasına hem de devletin vergi ve prim kaybına uğramasına yol açmaktadır. Özellikle kadınlar açısından kayıt dışı çalışma; düşük ücret, iş güvencesizliği, sosyal koruma eksikliği ve emeklilik hakkında yoksunluk gibi çok boyutlu mağduriyetler doğurmaktadır. HAK-İŞ, kayıt dışılığın yoğunlaştığı ev hizmetleri, tarım, tekstil ve perakende sektörlerinde çalışan kadınlar başta olmak üzere, tüm çalışanların haklarının güvence altına alınması gerektiğini savunmaktadır.

TÜİK (2025) verilerine göre istihdam oranı %49,5, işgücüne katılım oranı %54,2 ve işsizlik oranı %8,7 seviyesinde gerçekleşti. Erkeklerde istihdam oranı %66,9, işgücüne katılım oranı %72 ve işsizlik oranı %7,1'dir. Kadınların istihdam oranı %32,5, işgücüne katılım oranı %36,8 ve işsizlik oranı %11,8'dir. SGK istatistiklerine göre, kadınların sigortalı oranı 4/a kapsamında %33,7, 4/b'de %25 ve 4/c'de %38'dir.

SGK (2023) yılı istatistiklerine göre eğitim, sağlık ve sosyal hizmet gibi alanlarda çalışanların önemli bir kısmı kadınlardan oluşmaktadır. Örneğin, eğitim sektöründe çalışanların yaklaşık

%69'u, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerinde ise %60-75 civarı kadındır. Özellikle sosyal hizmet faaliyetlerinde (bakım ve benzeri hizmetler) çalışanların yaklaşık %75'i kadın olarak kaydedilmiştir. Benzer şekilde, finans ve sigorta sektörlerinde de kadın çalışan oranı görece yüksektir. Bu sektörler, kadın istihdamının ülke ortalamasının üzerinde olduğu alanlardır. Diğer yandan, madencilik, enerji ve inşaat gibi geleneksel olarak erkek ağırlıklı sektörlerde kadın sigortalı oranı oldukça düşüktür.

Bununla birlikte kadınların kayıt dışı istihdamı belirli sektörlerde yoğunlaşmaktadır. Özellikle tarım, tekstil (hazır giyim), ev içi hizmetler (ev işçiliği) ve perakende ticaret sektörlerinde kadın emeği büyük ölçüde güvencesizdir. 2023 yılında 1 milyon 121 bin kişinin 991 bini kayıt dışı çalışmaktadır. Bu oran, evde faaliyet gösteren kadınların %88'inin sosyal güvenceden yoksun olduğunu ortaya koymaktadır.

Hizmet-İş Sendikasının, 24.11.2022 tarihinde başlattığı ev işçilerini örgütlenme seferberliğinde 55 bin ev işçisini üyesi yapmıştır. Hizmet-İş Sendikasının başlatmış olduğu bu mücadele, HAK-İŞ'in öncülüğünde Bakanlık Birimleri ile gerçekleştirilen istişare toplantıları ile önemli bir boyut kazanmıştır.

Ev hizmetlerinde çalışanların sendikalaşma ve toplu iş sözleşme hakkı başta olmak üzere sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği gibi hak ve imkânları kanunlar ve ilgili mevzuatlar kapsamında yeniden ele alınarak ivedilikle düzenlenmelidir. Dünya Bankası ve ILO verilerine göre, küresel ölçekte kadınların iş gücüne katılım oranı %50, erkeklerde ise %80'dir.

Kadınların kayıt dışı istihdamının azaltılması ve güvenceli çalışmanın yaygınlaştırılması için:

- Tarım ve ev hizmetlerinde çalışan kadınlar için sosyal güvenlik kapsamı genişletilmeli ve sigortalı çalıştırma teşvik edilmelidir.
- Kadın istihdamını artırmak için prim teşvikleri getirilerek işverenlerin kayıtlı kadın istihdamı sağlaması teşvik edilmelidir.
- Kamuda ve özel sektörde kadın istihdamını artırmaya yönelik destekleyici politikalar hayata geçirilmelidir.

- Kadınların nitelikli ve kayıtlı işlerde istihdamını teşvik etmek amacıyla mesleki eğitim ve farkındalık programları yaygınlaştırılmalıdır.
- Göçmen emeği kayıtlı hale getirilmelidir.
- Dezavantajlı grupların istihdamları için teşvik ve destekler sağlanmalıdır.

Doğum Oranlarını Artırıcı ve Kadınların İstihdama Katılımlarını ve Devamlılığını Destekleyici Politikaların Oluşturulması Gereklemektedir.

Sosyal güvenlik sistemi, kadınların çalışma koşullarına uyumlu hale getirilmeli, doğum ve bakım süreçleri nedeniyle yaşanan prim kayıpları telafi edilmelidir. Kadınların çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumlulukları sebebiyle çalışma hayatından uzak kalmaları durumunda emeklilik imkânları kolaylaştırılması ve fiili hizmet süresi uygulamasının kapsamı genişletilmelidir. Bununla beraber, çocuk borçlanma imkânları yeniden ele alınmalıdır. Ayrıca, doğum öncesi ve sonrası kadın çalışanlara sağlanan iş göremezlik süresi ve ödenek imkânı artırılmalıdır.

Aile Yapısının Güçlendirilmesine Yönelik Somut Adımlar Atılmalıdır.

2025 yılının Aile Yılı ilan edilmesi hasebiyle kadınların istihdama geçişini, istihdama devamlılığını ve doğum sonrası istihdama dönüşünü teşvik edecek politikalar hayata geçirilmelidir.

TÜİK (2022) istatistiklerine göre; 2022 yılında 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş arasındaki kadınların istihdam oranı %28, erkeklerin istihdam oranı %90,5 olarak görülmüştür. Türkiye’de toplam doğurganlık hızı 2001 yılında 2,38 iken 2023 yılında 1,51’e kadar gerilemiştir. Bu düşüş, nüfusun yenilenme seviyesinin altına indiğini ve doğum oranlarını artırmaya yönelik politikaların aciliyet kazandığını göstermektedir.

Bu açıdan doğuma bağlı hak ve imkânların yeterli olmadığını ve kadın istihdamını artırmak ve doğum oranımızı yükseltmek için ebeveyn izninin süresinin uzatılması, babaların da daha uzun süreli ücretli izin haklarından faydalanması, kısmi çalışma mo-

dellerinin desteklenmesi ve devlet destekli kreş/bakım evi imkânlarının artırılması gerektiğini ortaya konulmuştur.

Bakım Ekonomisi, Sosyal ve Ekonomik Kalkınmanın Temel Unsurlarından Biri Olmalıdır.

Bakım hizmetlerinin kamusal desteklerle yaygınlaştırılması, kadınların istihdama erişimini kolaylaştırırken, sosyal güvenlik sisteminin güçlenmesine de katkı sağlayacaktır. Devlet destekli kreşlerin yaygınlaştırılması ve evde bakım hizmeti sunan aile bireylerinin sosyal güvenlik kapsamına alınması bu sürecin önemli bir parçasıdır. İşyerlerinde kreş ve bakım evi imkânları sunulmalı, bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işyerleri denetlenmeli ve yaptırımlar caydırıcı hale getirilmelidir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2024) verilerine göre, 2024 yılı Temmuz ayı itibarıyla 555 bin kişi evde bakım yardımından faydalanmaktadır.

Diğer yandan, ILO (2024) Raporuna göre ise dünya genelinde 25-54 yaş arasındaki yaklaşık 379 milyon kadın, bakım sorumlulukları nedeniyle iş gücüne katılamamaktadır.

Kadınların işgücü piyasasına daha fazla katılımı için, bakım yükünün toplumsal bir sorumluluk olarak ele alınması ve kamu politikalarının bu doğrultuda geliştirilmesi gerekmektedir.

Bununla beraber, ailelerin üzerindeki vergi yükünün hafifletilmesi adına, başta gelir vergisi, temel tüketim maddelerindeki KDV ve ÖTV, enerji ve akaryakıt vergileri ile çocuk bakım, eğitim ve sağlık harcamalarına yönelik vergi yüklerinin azaltılmalıdır. Bu düzenlemeler, ailelerin ekonomik refahını artıracak, sosyal devlet anlayışını güçlendirecek ve sürdürülebilir bir toplum yapısına katkı da bulunacaktır.

Ücret Eşitsizliğinin Giderilmesi İçin Mevzuat Çalışması Yapılmalıdır.

SGK (2023) yılı istatistiklerine göre, prime esas kazanç aralıklarına bakıldığında kadınlar erkeklerden %13-14 daha az ücret almaktadır. Bu durum, kadınların emek piyasasında eşit işe eşit ücret ilkesinden yeterince faydalanamadığını göstermektedir.

HAK-İŞ, ücret adaletinin sağlanması için toplu iş sözleşmelerinde cinsiyet temelli ücret farklılıklarının giderilmesini, şeffaf ücret politikalarının uygulanmasını ve eşit işe eşit ücret ilkesinin yasal güvence altına alınmasını önermektedir.

Kadınların Sendikal Bilinç ve Dayanışması Güçlendirilmelidir.

ÇSGB (2025) verilerine göre HAK-İŞ' in sendikalı kadın üye sayısı 226 bin 632 kişi, ev işçileri (55 bin) ve KKTC'ndeki kadın üyelerimizin (1.254) de eklenmesi ile bu rakam 281 bin 632 kişiye çıkmaktadır.

Bu açıdan güvenli ve adil çalışma ortamlarının sağlanması için sendikalaşma oranı artırılmalı, toplu iş sözleşme uygulayan işyerleri desteklenmelidir. Kadın odaklı proje, etkinlik ve faaliyetleriyle; kadın emekçilerin hak ve menfaatleri konusunda bilinçli, iş güvencesi ve adil ücret mücadelesi yürüten sendikacı kadın liderler yetiştirmek için çalışmaların kararlılıkla sürdürülmelidir.

Şiddet ile Mücadele Sosyal Politikalar ile Geliştirilmedi.

ILO (2022) raporuna göre çalışanların ayrımcılıkla karşılaşma ihtimali açısından sendikasız çalışanların, sendikalı çalışanlara oranla daha fazla risk altında olduğu görülmektedir.

Şiddete maruz kalan çalışanların şikâyet yöntemi olarak sendika temsilcisine başvurma oranının ilk dört sırada yer almaktadır. Bu durum sendikaların çalışanlar için bir güvence mekanizması sağladığını ve şiddetle mücadelede önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Şiddet mağdurlarına ücretsiz hukuki yardım, psikolojik danışmanlık, travma terapisi ve sosyal destek hizmetleri sağlanmalıdır. Kadınların adli süreçlerde desteklenmesi, koruma tedbirlerine hızla ulaşabilmesi sağlanmalıdır. Şiddet ve mobbing konularında işçi ve işverenlere yönelik bilinçlendirme ve eğitim çalışmaları artırılmalıdır.

Sosyal Güvenlik Sisteminde Dar Gelirli Vatandaşlar İçin Özel Politikalar Oluşturulmalıdır.

Genel Sağlık Sigortası kapsamı genişletilmeli; düşük gelirli bireyler için prim muafiyeti ile kısmi ödeme imkânları oluşturulmalıdır. Prim borcunu ödeyemeyen bireyler için faizsiz yapılandırma veya af imkânı tanınmalı; işsiz, yeni mezun ya da geliri olmayanlar için belirli bir süre primsiz sağlık güvencesi sağlanmalıdır.

Emekli Aylıkları, Asgari Bir Gelir Güvencesi Sağlamalıdır.

Emekli aylıkları, asgari bir yaşam düzeyini sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir. Kadınların emekliliğe erişimi kolaylaştırılmalı; bakım yükümlülüğü nedeniyle çalışma hayatından uzak kalan kadınlara fiili hizmet süresi zammı gibi düzenlemeler getirilmelidir.

Çalışma Saatleri İş ve Aile Uyumunun Sağlanması İçin Düşürülmelidir.

Çalışma saatleri iş ve aile uyumunun sağlanması kapsamında fazla çalışma süreleri kontrol altına alınmalı ve çalışma saatleri düşürülmelidir.

Sonuç ve Öneriler

HAK-İŞ 14. Uluslararası Kadın Emegi Buluşması kapsamında gerçekleştirilen “Sosyal Güvenliğin Kadınlar Üzerindeki Etkisi” temalı çalıştayda; kadınların sosyal güvenlik sistemine erişimi, kayıt dışı istihdamla mücadele, emeklilik hakları, bakım hizmetleri, ücret adaleti ve şiddetle mücadele gibi birçok başlık ele alınmıştır. Farklı illerden gelen ve sendikalarda aktif görev üstlenen kadın temsilciler, kendi saha deneyimlerinden hareketle sorunları ve çözüm önerilerini paylaşarak çalıştaya önemli katkılar sunmuştur.

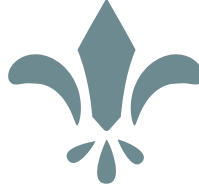
Kadın emekçilerin yaşadığı sorunlara dair farkındalık oluşturulmuş; sosyal güvenlik sisteminden adil ve yeterli şekilde yararlanabilmeleri için uygulanabilir politika önerileri geliştirilmiştir. Katılımcıların sendikal bilgi birikimi ve geçmişte edindikleri eğitimler, çalıştay çıktılarının nitelikli ve güçlü olmasını sağlamıştır.

Kadın emeğini görünür kılmayı, güvenceli çalışma koşullarını güçlendirmeyi ve kadınların çalışma hayatında daha etkin yer almasını sağlamayı amaçlayan bu çalıştay, sendikaların politika oluşturma sürecine katkı sunduğu anlamlı bir buluşma olmuştur. Kadınların işgücüne katılımını artırmak, ücret eşitsizliğini gidermek, bakım sorumluluklarını paylaşmak ve şiddetle mücadele etmek için sosyal güvenlik sistemlerinin daha kapsayıcı ve etkili hale getirilmesi gerekmektedir. Bu sayede, kadınlar ekonomik olarak daha güvende olacak, topluma daha aktif bir şekilde katılabilecek ve toplumsal eşitlik hedefine daha hızlı ulaşılacaktır.

Bu kapsamda;

- Kadınların istihdama katılımını artırmak için sosyal güvenlik sistemleri esnek çalışma modelleri, ebeveyn izni ve bakım destekleri ile güçlendirilmelidir.
- Kadınların sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştırmak için doğum, gebelik ve kadın sağlığına yönelik hizmetler sosyal güvenlik kapsamında tam desteklenmelidir.
- Doğum, çocuk bakımı ve ev içi sorumluluklar nedeniyle iş hayatına ara veren kadınların sosyal güvenlik haklarını koruyacak politikalar geliştirilmelidir. Erkeklerin de bakım hizmetlerindeki rolünü artırmak için ebeveyn izni, babalık izni ve esnek çalışma hakları genişletilmelidir.
- Ağır ve tehlikeli işlerde çalışamaz raporu ile başka alanlarda çalışmaya olanak tanıyan raporun kapsamı genişletilmeli ve kadınların çalışamayacağı ağır işlerin kapsamı bu sayede genişletilmelidir. Otobüs şoförü olarak çalışan kadınlar, ağır ve tehlikeli işler yapanlar kapsamına alınmalıdır.
- Bakım hizmetleri (çocuk, yaşlı, engelli bakımı) sosyal güvenlik sistemi içinde daha kapsayıcı hale getirilmeli ve kadınların istihdamda kalması için bakım sorumlulukları devlet destekleriyle paylaşılmalıdır.
- Kadın işçilerin doğum sonrası iş hayatına dönüşünü desteklemek için işverenlere yönelik teşvikler artırılmalı ve kreş desteği yaygınlaştırılmalıdır.

- Ev hizmetlerinde çalışan kadınların sigorta kapsamına alınması ve sosyal güvenlik haklarından tam anlamıyla yararlanabilmesi için yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- Şiddet mağduru kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları için sosyal güvenlik destekleri artırılmalı, barınma ve istihdam programları geliştirilmelidir.
- Kadınların düşük maaş ve eksik prim günleri nedeniyle emeklilikte yaşadığı hak kayıplarının önüne geçmek için emeklilik sisteminde kadınları destekleyici reformlar yapılmalıdır.
- Kadınların sosyal güvenlik bilincini artırmak ve işyerlerinde İSG, şiddet ve mobbing ile mücadeleyi güçlendirmek için eğitim programları düzenlenmeli, ayrıca sendika, işçi ve işveren temsilcilerinin yer aldığı izleme ve denetim komiteleri oluşturulmalıdır.
- Kadınların sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştırmak için doğum, gebelik ve kadın sağlığına yönelik hizmetler sosyal güvenlik kapsamında desteklenmelidir.



KAYNAKLAR

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2024) https://www.aile.gov.tr/malatya/haberler/bakanimiz-mahinur-ozdemir-goktas-evde-bakim-yardimi-odemelerini-hak-sahiplerinin-hesaplarina-artistli-sekilde-yatirmaya-basladik/?utm_source=chatgpt.com

Ayhan, E. E. (2022). Bakım Etiği Penceresinden Kadın Yoksulluğu, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 82, 383-405. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1007390>.

Bakirci, K. (2014) Çalışma Hakkı Açısından Kadınlar Eşit Vatandaşlar Mıdır?, Toprak Toprak İsveren Dergisi, (101), 4-7.

ÇSGB (2025) Çalışma Genel Müdürlüğü Çalışma İstatistikler Daire Başkanlığı, Ocak Ayı İşkolları Bülteni, Ankara.

ILO (2022) Protection Against Acts Of Anti-Union Discrimination: Evidence From The Updated Irllex Database. October.

ILO (2024) Statistical Brief , The Impact Of Care Responsibilities On Women's Labour Force Participation, October.

Karaduman, A. (2021). Toplumsal Cinsiyet Açısından Sağlık Hizmetlerine Erişim.Euroasia Journal Of Mathematics, Engineering, Natural & Medical Sciences,8(14), 165–174. <https://doi.org/10.38065/Euroasia-org.463>.

KEİG (2015) Türkiye’de Kadınlar Sosyal Güvenliğine Neresinde? 5510 Sayılı Ssgss Kanunu’nun Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi , Araştırma Raporu.

SGK(2023) SGK İstatistik Yıllıkları.

TÜİK(2022) İstatistiklerle Kadın, 2022.

TÜİK (2024) 2024 Yılı İstatistiklerle Kadın, Ankara.

TÜİK (2025) İşgücü İstatistikleri, Mart 2025.

Varışlı, N. (2021) Türkiye’de Kadın İşgücünün Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumu. Journal Of World Women Studies, 6(1), 1–17. <https://doi.org/10.46291/Wwsj.V6i1.42>.

Yılmaz, S. (2018) Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri ve Sosyal Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri, Cilt: 2 Sayı: 2, 63-80.

BÖLÜM 5

KADINLARIN ADALETE ERİŞİMİ VE HUKUK

PROF. DR. ERSİN ERDOĞAN¹

Kadınların adalete erişimi, hukuki süreçlere aktif katılımını ve hak arayışında gerekli desteği alabilmesini ifade eder. Bu konu, özellikle **kadına yönelik şiddet** vakalarının adli makamlara intikali ve sonuçlandırılması bakımından hayati önem taşır. Türkiye’de ve dünyada yapılan araştırmalar, kadınların adalet mekanizmalarından yararlanmasında çeşitli **yapısal, toplumsal ve ekonomik engeller** olduğunu ortaya koymaktadır. Aşağıda, Türkiye’deki güncel duruma ilişkin istatistikler, dünyadan başarılı uygulama örnekleri, temel engellerin karşılaştırılması, ekonomik bağımsızlığın etkileri ve sivil toplum ile kamu kurumlarının üstlenebileceği roller ele alınmıştır.

Türkiye’de Kadınların Adalete Erişimi: Mevcut İstatistikler

Türkiye’de kadınların adalete erişimi büyük ölçüde **kadına yönelik şiddetle mücadele** bağlamında değerlendirilmektedir. OECD tarafından hazırlanan 2019 tarihli Social Institutions and Gender Index 2019 data” kapsamında, resmi verilere göre, Türkiye’de her **10 kadından yaklaşık 4’ü yaşamı boyunca en az bir kez fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kalmaktadır**. Bu yüksek oran, toplumdaki şiddet olgusunun yaygınlığını gösterirken, yalnızca **mağdurların %40’ından daha azının** resmi yardım talep etmesi dikkat çekicidir. Yani pek çok kadın, maruz kaldığı şiddet konusunda kolluk kuvvetlerine veya ilgili kurumlara başvuramamakta; bu da adalete erişimin ilk aşamasında önemli bir kayıp oran oluşturur.

¹ Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi **ORCID:** 0000-0002-7439-0780

Şiddetin en uç boyutu olan **kadın cinayetlerinin sayısı** da adalet erişimin etkinliğiyle yakından ilişkilidir. Türkiye’de son yıllarda kadın cinayetlerinde artış gözlenmektedir: İçişleri Bakanlığı verilerine göre **2022’de 284, 2023’te 309 kadın cinayeti** yaşanmıştır. Bu rakamlar, sadece resmi kayıtlara geçen vaka sayısını yansıtmakta olup, gerçek tablonun daha da vahim olabileceği değerlendirilmektedir. Nitekim sivil toplum kuruluşlarının verileri, şüpheli kadın ölümleriyle birlikte düşünüldüğünde sayının daha da yüksek olabileceğini göstermektedir.

Adalet erişim açısından bir diğer gösterge, kadınların **hukuki destek ve yardım hizmetlerinden yararlanma oranıdır**. Türkiye’de adli yardım, barolar tarafından maddi durumu yetersiz kişilere sunulan ücretsiz hukuki danışmanlık ve temsil hizmetlerini kapsar. Ülkede 83 baro bulunmakta ve birçoğunda kadın hakları merkezleri veya komisyonları aracılığıyla kadınlara ücretsiz hukuki destek verilmektedir. Ancak mevcut bulgular, **kadınların büyük çoğunluğunun baroların sağladığı bu ücretsiz hizmetlerden haberdar olmadığını** ortaya koymaktadır. Bu bilinç eksikliği, kadınların hak arama sürecine girmesini engelleyen önemli bir faktördür.

Kadınların adli mercilere başvuru davranışlarına ilişkin veriler incelendiğinde ise karmaşık bir tablo ortaya çıkmaktadır. Bir yandan, son yıllarda şiddet vakalarının bildirimi için çeşitli mekanizmalar geliştirilmiştir. Örneğin Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından kullanıma sunulan **KADES mobil uygulaması**, kadınların tek tuşla polisten yardım istemesine imkân tanımaktadır. Bu uygulama bugüne dek **4,5 milyon kadın tarafından indirilmiş ve 583 bin ihbar girişi yapılmıştır**. Öte yandan, kolluk kuvvetlerine gelen aile içi şiddet ihbarlarının sayısı yılda çeyrek milyon civarındadır. 2016 yılında yaklaşık 162 bin olan ihbar sayısı, 2021’de 270 bine çıkmış, 2022’de ise 253 bin seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu artış bir yandan kadınların şiddeti daha görünür kıldığını gösterirken, diğer yandan hâlâ çok sayıda vakanın bildirilmeksizin kaldığı bilinmektedir. Nitekim bir araştırmaya göre **fiziksel şiddete maruz kalan kadınların %49’u yaşadıklarını kimseye anlatmamıştır**; Doğu ve Güneydoğu bölgelerinde bu oran %63’e çıkmaktadır.

Adalet erişim kapsamında önemli bir nokta da **koruyucu ve önleyici tedbirlerin kullanımı**dır. 6284 sayılı Kanun uyarınca

şiddet uygulayan kişilerin evden uzaklaştırılması ve mağdura yaklaşmasının yasaklanması gibi tedbir kararları verilebilmektedir. Son verilere göre **2022 yılında yaklaşık 67 bin konuttan uzaklaştırma kararı uygulanmıştır**. Bu sayı, binlerce kadının can güvenliği için resmi koruma talep ettiğini ortaya koymaktadır. Ancak uzaklaştırma veya koruma kararlarının etkin biçimde denetlenmesi ve ihlal hâlinde yaptırım uygulanması, adalete güven açısından belirleyicidir.

Özetle, Türkiye’de kadınların adalete erişimine dair veriler, **şiddetin yaygınlığı, cinayet vakalarının sayısı, düşük başvuru ve yararlanma oranları** gibi çarpıcı gerçeklere işaret etmektedir. Bu tablo, hukuki mekanizmaların varlığı kadar, bu mekanizmalara erişimin önündeki engellerin de dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

Uluslararası İyi Uygulama Örnekleri

Dünya genelinde birçok ülke, kadınların adalete erişimini kolaylaştırmak ve şiddetle etkin mücadele etmek amacıyla çeşitli **yenilikçi mekanizmalar ve iyi uygulamalar** geliştirmiştir. Bu alandaki başarı örnekleri, Türkiye için de yol gösterici olabilecek niteliktedir. İşte öne çıkan bazı uygulamalar:

- **Uzmanlaşmış Kadına Karşı Şiddet Mahkemeleri (İspanya):** İspanya, 2004 yılında yürürlüğe koyduğu kapsamlı yasal reform ile kadına yönelik şiddet davalarına bakmak üzere uzmanlaşmış mahkemeler kurmuştur. Halihazırda ülke genelinde **106 adet “kadına yönelik şiddet mahkemesi”** bulunmakta ve bu mahkemeler sadece aile içi şiddet ve cinsiyete dayalı şiddet vakalarına odaklanmaktadır. Bu yapı sayesinde son 15 yılda **2 milyon üzerinde şikâyet** bu özel mahkemelerde ele alınmış, yaklaşık **700 bin fail mahkûm edilmiştir**. Mahkemelerin avantajları arasında, **hâkim ve savcılarının bu alanda zorunlu eğitim alması**, mağdurlar için **acil koruma tedbirlerinin hızla uygulanabilmesi** (örneğin, uzaklaştırma kararlarının hızlıca çıkarılması) ve **7/24 esaslı nöbetçi yargı hizmeti** sayılabilir. Yapılan değerlendirmeler, bu özel mahkemelerin devreye girmesiyle **psikolojik şiddet vakalarının bildiriminin %17 arttığını** ve davaların daha hızlı sonuçlandığını ortaya koymaktadır. İspanya örneği, **kadın dostu yargı birimleri** oluşturmaının adalete erişimde ne denli etkili olabileceğini göstermektedir.

• **Kadınlara Özel Polis Merkezleri (Brezilya ve Latin Amerika):**

Kadınların adli süreçlere ilk adımı olan polis başvurusu aşamasında kendilerini güvende ve rahat hissetmeleri için bazı ülkeler özel adımlar atmıştır. Brezilya, 1985'te dünyada ilk kez "**Kadın Polis Karakolları**" (Portekizce Delegacia da Mulher) modelini hayata geçirmiştir. Bu karakollar, sadece kadınlara yönelik suçlarla (ev içi şiddet, cinsel saldırı vb.) ilgilenmekte ve çoğunlukla kadın polis memurları tarafından yönetilmektedir. Örneğin São Paulo'da açılan ilk kadın polis merkezine ilk yılında 7 binin üzerinde şikâyet başvurusu yapılmış ve **65 bin kadına destek sağlanmıştır**. Bu model, mağdurların erkek egemen ortamlarda ikinci kez travma yaşamasını önlemek ve başvuru cesaretini artırmak açısından başarılı bulunmuş ve daha sonra **Arjantin, Kolombiya** gibi diğer Latin Amerika ülkelerinde de yaygınlaşmıştır. Kadın polis merkezleri, kolluk birimlerinin daha anlayışlı ve kadın dostu bir yaklaşımla yapılandırılabilmesine iyi bir örnektir.

• **Tek Durak Hizmet Merkezleri (One-Stop Centers):** Kadınların adalete erişim sürecinde farklı kurumlar arasında mekik dokumasını önlemek için geliştirilen tek durak modelleri, özellikle cinsel şiddet ve aile içi şiddet mağdurlarına çok yönlü desteği tek bir çatı altında sunmaktadır. **Ruanda'daki Isange Tek Durak Merkezi**, bu alandaki başarılı örneklerden biridir. 2009 yılında Kigali'de bir polis hastanesi bünyesinde kurulan merkezde mağdurlara **polis koruması, tıbbi tedavi, psikolojik danışmanlık ve hukuki yönlendirme** gibi hizmetler birlikte verilmektedir. "Isange" (Kinyarwanda dilinde "hoş geldin, kendini özgür hisset" anlamında) adıyla anılan bu merkezde, şiddet gören kadın veya çocuklar **gizlilik içinde** muayene edilip tedavi görmekte, ifadeleri uzmanlar tarafından alınmakta ve deliller hızlıca toplanarak adli süreç başlatılmaktadır. Bu entegre yaklaşım sayesinde mağdurlar hem zaman kazanmakta hem de travmatize edici tekrar anlatımlardan kurtulmaktadır. Benzer hızlı müdahale merkezleri, **Güney Afrika (Thuthuzela Care Centers), Malezya (Tek Durak Kriz Merkezleri), Zambiya (Mağdur Destek Birimleri)** gibi birçok ülkede uygulanmakta ve başarılı sonuçlar vermektedir.

• **Ücretsiz Hukuki Destek ve Adli Yardım Sistemleri:** Kadınların adalete erişimini güçlendiren en önemli mekanizmalardan biri de **ücretsiz hukuki yardım** imkânlarıdır. Birçok ülkede dar gelirli vatandaşlara devlet tarafından ücretsiz avukat ve danışmanlık sağlanmaktadır. Özellikle **aile içi şiddet mağdurları** için özel hu-

kuki destek programları geliştirilmiştir. Örneğin Filipinler’de, 2004 tarihli Kadına Karşı Şiddet Yasası kapsamında kurulan Kamu Avukatlığı Ofisi (PAO), şiddet gören kadınlara ücretsiz hukuk hizmeti vermekte ve Adalet Bakanlığı bünyesinde VAWC (Kadına ve Çocuğa Karşı Şiddet) davalarında ücretsiz avukat temini için özel bir mekanizma işletilmektedir. Benzer şekilde **ABD**’de Legal Services Corporation fonları ve Domestic Violence Legal Assistance Project gibi programlar, aile içi şiddet mağdurlarına boşanma, velayet, koruma emri gibi davalarında ücretsiz avukat temin etmektedir. **İskandinav ülkeleri ve Kanada** gibi sosyal devlet anlayışının güçlü olduğu ülkelerde de hukuki yardım sistemleri kadınların adli mercilere başvururken maddi engel yaşamamasını güvence altına almaktadır. Ücretsiz hukuki destek, kadınların **hak arama cesaretini artıran** ve adalete erişimde fırsat eşitliği sağlayan kilit uygulamalardandır.

• **HAK-İŞ Örneği:** Türkiye’de çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi amacıyla sendikal düzeyde yürütülen önemli iyi uygulama örneklerinden biri HAK-İŞ Konfederasyonu tarafından gerçekleştirilmiştir. HAK-İŞ, henüz Türkiye tarafından onaylanmamış olan ILO C190 sayılı sözleşmenin hükümlerini temel alarak, “Şiddete Sıfır Tolerans” ilkesini benimseyen bir politika belgesi hazırlamış ve bu yaklaşımı toplu iş sözleşmesi hükümlerine uyarlamıştır. Bunun yanı sıra, 2024–2028 Kadın Strateji Belgesi kapsamında kadınların iş yaşamındaki karşılaştığı şiddet türlerinin önlenmesine ilişkin somut sendikal politika geliştirilmesini, risk değerlendirmeleri yapılmasını, işyeri şiddet izleme komisyonlarının kurulmasını, şiddet mağduru çalışanlara yönelik destek mekanizmalarının geliştirilmesini ve bu konuda özel toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri yapılmasını stratejik hedef haline getirmiştir. Bu bütüncül yaklaşım, sendikal aktörlerin politika üretme ve önleyici mekanizmalar oluşturmadaki rolünü göstermesi bakımından ulusal ölçekte örnek teşkil etmektedir.

Yukarıdaki örnekler, **kadın dostu adalet mekanizmalarının** farklı biçimlerini gözler önüne sermektedir: özel ihtisaslaşmış mahkemeler, duyarlı kolluk birimleri, entegre hizmet merkezleri ve güçlü adli yardım sistemleri. Bu iyi uygulamalar, kadınların adalet arayışındaki engelleri azaltmakta; şiddet döngüsünün kırılması, faillerin hızlı ve adil biçimde yargılanması, mağdurların korunması gibi alanlarda somut ilerlemeler sağlamaktadır. Her ülkenin sosyo-kültürel bağlamı farklı olsa da bu başarılı meka-

nizmalar deneyim paylaşımı yoluyla diğer ülkelere uyarlanabilir. **Türkiye de benzer uygulamalardan ilham alarak**, yasal ve kurumsal düzenlemelerini kadınların adalete erişimini kolaylaştıracak şekilde güçlendirebilir.

Kadınların Adalete Erişimindeki Engeller: Türkiye ve Dünyada

Kadınların adalet sistemine etkin biçimde erişiminin önünde pek çok engel bulunmaktadır. Bu engellerin bir kısmı **evrensel** nitelikte olup dünyanın birçok yerinde görülürken, bazıları ise **ülkelere özgü** toplumsal ve yapısal koşullardan kaynaklanabilir. Türkiye özelinde tespit edilen başlıca engelleri ve bunların küresel ölçekteki karşılıklarını şöyle özetleyebiliriz:

- **Maddi İmkânsızlıklar ve Hukuki Maliyetler:** Adalete erişimin ilk şartlarından biri, dava açabilme veya hukuki yardım alabilme konusunda **ekonomik güce** sahip olmaktır. Hem Türkiye’de hem de pek çok ülkede, dar gelirli kadınlar için adliyeye başvurma-
nın mali yükü (avukat ücretleri, mahkeme harçları vb.) büyük bir caydırıcı faktördür. Örneğin Türkiye’de, aile içi şiddet dışında bir konuda hakkını aramak isteyen (miras, boşanma gibi) bir kadın, eğer ekonomik olarak güçsüzse **dava açacak parayı bulamamakta, avukat tutamamakta, mahkeme masraflarını karşılayamamaktadır**. Bu durum sadece Türkiye’ye özgü olmayıp, dünyanın pek çok yerinde kadınların hak arama özgürlüğünü kısıtlayan temel sorunlardan biridir. Gelişmiş ülkelerde dahi, ücretsiz adli yardım hizmetlerinin yetersiz kaldığı durumlarda maddi imkânı olmayan kadınlar yasal yollara başvuramayabilmektedir.

- **Ataerkil Toplumsal Normlar ve Aile Baskısı: Toplumsal cinsiyet rolleri** ve ataerkil değer yargıları, kadınların adalet arayışını olumsuz etkileyen en yaygın engellerdendir. Türkiye’de ataerkil aile yapısı ve geleneksel değerler, birçok kadının şiddet gördüğünde bile “ayıp olur” endişesiyle ses çıkarmamasına yol açmaktadır. Sadece aile içi şiddet değil, örneğin miras hakkı gibi konularda da “kadının hakkını aramaması gerektiği” yönünde toplumsal baskılar mevcuttur. Nitekim bazı yörelerde “**kadınların miras hakkının olmadığı**” şeklindeki yanlış kanı nedeniyle kadınlar yasal miras paylarını talep etmekten vazgeçirilmektedir. Bu tür baskılara boyun eğmeyip hakkını aramaya kalkan kadınlar ise çevreden dışlanma veya aile içi çatışmalarla karşı karşıya kalabilmektedir. Ataerkil önyargılar evrensel bir sorundur: Dünya

genelinde pek çok kadın, **“aile meselelerini dışarı taşıyama”** veya **“kol kırılır yen içinde kalır”** anlayışı yüzünden maruz kaldığı haksızlıkları yargıya intikal ettirememektedir. Ayrıca yargı süreçlerinde de **mağdurun suçlanması**, kadının ifadesine inanmama gibi tutumlar görülebilmektedir. Özellikle cinsel şiddet ve taciz davalarında kadının giyim kuşamı veya özel hayatıyla ilgili sorgulamalar yapılarak suçun kadınlarda aranması, ne yazık ki kimi ülkelerde hâlâ rastlanan uygulamalardır. Bu durum, kadınların adalet sistemine duyduğu güveni sarsmakta ve başvuru cesaretini kırmaktadır.

• **Kolluk Kuvvetleri ve Yargı Sürecindeki Sorunlar:** Kadınların adalete erişiminde kritik bir aşama, **kolluk kuvvetlerine başvuru** ve sonrasındaki soruşturma-yargılama sürecidir. Türkiye’de yapılan çalıştaylarda kadınlar, **polis veya jandarmaya şikâyetle bulunurken karşılaştıkları zorlukları** dile getirmiştir. Bunların başında, şikâyetin ciddiye alınmaması korkusu gelmektedir. Birçok kadın, karakola gittiğinde kendisiyle ilgilenilmeyeceğini, hatta **şikâyetinin “aile meselesi” denilerek geri çevrilebileceğini** düşünmektedir. Bazı mağdurlar da uzaklaştırma veya koruma kararı alamamaktan korktuğu için hukuki yollara başvurmadan çekinmektedir. Dahası, fail ile yüz yüze gelme ihtimali (örneğin şikâyet için karakola gittiğinde şiddet uygulayan eşinin de orada olması) kadınları ürkütmektedir. Bu tür nedenlerle pek çok kadın resmi makamlara gitmek yerine şiddete katlanmayı “tercih” etmektedir. Yargılama sürecine ilişkin sorunlar da evrenseldir: **Davaların çok uzun sürmesi** ve adaletin geç tecelli etmesi, yalnız Türkiye’nin değil pek çok ülkenin problemidir. Türkiye’de de **yargı süreçlerinin yavaş işlemesi**, kadınların umutlarını kırmakta ve adalete güveni azaltmaktadır. Örneğin bir boşanma davasının veya ceza davasının yıllarca sürmesi, mağduru yıldırarak vazgeçmesine yol açabilir. Ayrıca cezalardaki **yetersiz caydırıcılık** (failin düşük ceza alması veya iyi hal indirimi ile serbest kalması) kadınların “nasıl olsa cezasız kalır” düşüncesiyle şikâyetten imtina etmesine sebep olabilmektedir. Bu sorunlar pek çok ülkede ortak olmakla birlikte, Türkiye’de yargının yoğun iş yükü ve yasal prosedürlerin uzunluğu dikkate alındığında özellikle belirgin bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır.

• **Bilgi ve Farkındalık Eksikliği:** Kadınların adalete erişiminin önündeki bir diğer kritik engel, **haklarını ve mevcut mekanizmaları bilmemeleridir**. Türkiye’de kırsal alanlarda veya eğitime erişimi kısıtlı kesimlerde pek çok kadın, şiddete uğradığında ne-

reye başvurabileceğini, **ücretsiz hatların (ALO 183 gibi) veya sığınma evlerinin varlığını** bilmemektedir. Hatta şehirlerde dahi birçok kadın, baroların ücretsiz avukat atadığından veya devletin koruma sağladığından habersizdir. Bu durum, “bilmeyen insanın hakkını arayamayacağı” gerçeğini ortaya koymaktadır. Küresel olarak da kadınlar arasında hak ve hukuk okuryazarlığı düzeyi erkeklere kıyasla daha düşüktür. Özellikle mülteci, engelli, okuma-yazma bilmeyen veya azınlık gruplara mensup kadınlar, adli süreçleri anlama ve takip etme konusunda ekstra zorluk yaşamaktadır. **Hukuki süreçlerin dilinin ağır olması**, formların karmaşıklığı, tercüme desteği eksikliği gibi faktörler de kadınların adalet kapısını aralamasını güçleştirmektedir. Dolayısıyla hem Türkiye’de hem dünyada kadınların **hukuk bilgisi ve farkındalık düzeyini yükseltmek**, adalete erişimin vazgeçilmez bir parçasıdır.

Yukarıda sıralanan engeller, birbirinden bağımsız olmayıp sıklıkla iç içe geçerek kadınların karşısına **çoklu bariyerler** olarak çıkmaktadır. Örneğin ekonomik açıdan bağımlı bir kadın, ailesinin baskısıyla şikâyetten vazgeçirilebilir; ya da polise giden eğitimsiz bir kadın, orada kötü muameleyle karşılaşırsa bir daha hakkını aramaya cesaret edemeyebilir. Bu nedenle, çözüm arayışları da bütüncül bir bakış açısıyla ele alınmalıdır. **Evrensel engeller** olan patriyarka, ekonomik eşitsizlik ve kurumsal yetersizlikler, her toplumda benzer şekilde çözüm beklerken; **Türkiye’ye özgü** bazı toplumsal dinamikler (örn. İstanbul Sözleşmesi’nden çıkılmasıyla oluştuğu iddia edilen boşluk, resmî ideolojide ailenin korunması vurgusunun kadının bireysel haklarının önüne geçebilmesi tehlikesi gibi) de ayrıca değerlendirilmelidir. Önemli olan, engellerin doğru tespit edilmesi ve bu engelleri giderecek politika ve uygulamaların hayata geçirilmesidir.

Kadınların Ekonomik Bağımsızlığının Adalete Erişimle İlişkisi

Ekonomik bağımsızlık, bireyin kendi gelirini kazanabilmesi ve geçimini sürdürebilmesi anlamına gelir. Kadınlar için ekonomik bağımsızlık, yalnızca çalışma hayatına katılım meselesi değil; aynı zamanda toplumsal yaşamda söz sahibi olma, aile içinde güç dengesi kurabilme ve gerektiğinde **şiddet döngüsünden çıkabilme** imkânıdır. Araştırmalar, kadının ekonomik durumuyla adalete başvurma eğilimi arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye’de kadınların ekonomik konumuna baktığımızda tablo oldukça çarpıcıdır. TÜİK verilerine göre kadınların **işgücüne katılım oranı** yalnızca **%34,9** iken erkeklerde bu oran **%70**i aşmaktadır. Bu göstergeler, kadınların yarıdan fazlasının ekonomik faaliyetlere dahil olmadığını, yani finansal açıdan genellikle eşlerine veya ailelerine bağımlı olduğunu gösterir. Nitekim kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması ve ekonomik bağımsızlıklarını kazanamaması, **şiddete maruz kalma oranlarını artıran** bir etken olarak değerlendirilmektedir. Bir başka deyişle, **ekonomik açıdan güçsüz ve erkeğe muhtaç konumda olan kadınlar**, istismara daha açık hale gelmektedir. Bandırma’da yapılan bir incelemede, “*kadınların ekonomik olarak bağımlı durumda olmasının, partnerlerinin şiddet uygulama olasılığını artırdığı*” saptanmıştır. Gelir getiren bir işi olmayan ya da kendi parasını kontrol edemeyen bir kadın, şiddet gördüğünde evini terk etmekte veya hukuki süreci başlatmakta çok daha fazla tereddüt etmektedir. Zira barınma, çocukların geçimi, boşanma masrafları gibi konular kadını çaresiz bırakabilmektedir.

Ekonomik bağımsızlığın adalete erişimdeki önemini somut bir örnekle açıklayalım: Şiddet uygulayan eşine ekonomik açıdan bağımlı olan bir kadının, hukuk mücadelesi başlatması (örn. boşanma ve koruma kararı talebi) ile kendi gelirine sahip, alternatif barınma imkânı bulunan bir kadının mücadeleye girişmesi aynı şey değildir. Birincisi, “gidecek yeri olmaması” veya “çocuklarını geçindirememesi” endişesiyle çoğu zaman **adalet arayışından vazgeçer** ya da şiddet döngüsüne boyun eğer. İkincisi ise, ekonomik özgüveni sayesinde daha kolay karar alabilir. Nitekim Türkiye’deki sığınak deneyimlerine bakıldığında, işsiz ve gelirsiz kadınların sığınma evinden ayrıldıktan sonra tekrar şiddet ortamına dönme oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu da ekonomik desteğin sürekliliğinin önemini vurgulamaktadır.

Uluslararası araştırmalar da benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Dünya Bankası ve BM Kadın Birimi çalışmalarına göre, **kadınların kazanç elde etmesinin artması, aile içi şiddeti azaltıcı bir etki** yapmaktadır. Çünkü çalışan kadın, hem toplum tarafından daha fazla destek görmekte (aileden ayrıldığında bile bir geliri olduğu için yaşamını idame ettirebilmekte), hem de eşinin üzerinde ekonomik bir yaptırım gücüne sahip olabilmektedir. Örneğin bazı ülkelerde şartlı nakit transferi veya mikro-kredi programlarıyla kendi işini kuran kadınların, şiddet karşısında daha fazla **“hayır” diyebildiği** gözlemlenmiştir.

Kadınların ekonomik güçlenmesi, sadece şiddet durumlarında değil, tüm adli süreçlerde avantaj sağlar. Ekonomik bağımsız bir kadın, örneğin miras hakkı veya nafaka mücadelesinde **dava sürecini sürdürebilecek maddi kaynağa** sahip olacaktır. Buna karşın ekonomik olarak dezavantajlı kadınlar, haklı oldukları davaları bile masraflar yüzünden takip edemeyebilmektedir. Türkiye’de bu sorunu yaşayan pek çok kadın olduğu bilinmektedir.

Bu noktada **politika yapıcılar** ve toplum için önemli bir görev ortaya çıkmaktadır: Kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi, aynı zamanda onların **adalete erişiminin de güçlendirilmesi** demektir. Bu yönde bazı politika önerileri ve mevcut iyi uygulamalar şunlardır:

- **Kadın İstihdamının Artırılması:** Kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırıcı politikalar uygulanmalıdır. Kreş imkânlarının yaygınlaştırılması, esnek çalışma modelleri, kadın girişimcilere mikro kredi destekleri gibi adımlar, kadınların çalışma hayatına atılmasını teşvik edecektir. Örneğin **ILO ve İsveç destekli projeler**, Türkiye’de kadın istihdamını artırmak için model programlar geliştirmiş ve binlerce kadına mesleki eğitim sağlamıştır.

- **Eşit Ücret ve Kariyer Fırsatları:** Çalışan kadınların ekonomik açıdan güçlü olması için eşit işe eşit ücret prensibi uygulanmalı, işyerlerinde ayrımcılık önlenmeli ve kadınların kariyer basamaklarında yükselmesi desteklenmelidir. Böylece kadınlar, düşük ücretli ve güvencesiz işlere mahkûm olmaktan kurtulup ekonomik olarak daha sağlam zeminde durabilecektir.

- **Ekonomik Şiddetin Tanınması:** Yasal mevzuatta ekonomik şiddet (eşin kadının çalışmasına engel olması, kadının gelirine el koyması vb.) net biçimde tanımlanmalı ve yaptırıma bağlanmalıdır. Türkiye’de 6284 sayılı Kanun ekonomik şiddeti tanımlamaktadır, ancak uygulamada bu alandaki şikâyetler sınırlıdır. Bu konuda farkındalık artmalı, kadınlar ekonomik baskının da bir şiddet türü olduğunu bilmelidir.

- **Mesleki Eğitim ve Kadın Kooperatifleri:** Özellikle hiç çalışmamış veya düşük eğitimli kadınların ekonomik hayata kazandırılması için ücretsiz mesleki eğitim programları yaygınlaştırılabilir. Sivil toplum tarafından kurulan kadın kooperatifleri bu konuda önemli bir işleve sahiptir. Nitekim Türkiye’de çeşitli illerde faaliyet

gösteren kadın kooperatifleri, kadınlara el sanatları, tarım, gıda üretimi gibi alanlarda hem eğitim vermekte hem de ürettikleri ürünleri pazarlayarak gelir elde etmelerini sağlamaktadır. Bu tür girişimler desteklenerek kadınların maddi kazanç sağlayacak imkanlara kavuşması, dolaylı olarak adalete erişimlerini de kolaylaştıracaktır.

Sonuç olarak, **kadınların ekonomik olarak güçlenmesi, adalet arayışında “terazi”yi kadınların lehine dengeleyen bir ağırlık gibidir.** Ekonomik özgürlüğünü elde eden kadın, uğradığı haksızlıklara karşı daha az çekinerek mücadele edebilir. Türkiye’de “kadınların işgücüne katılımının ve ekonomik güçlenmesinin sağlanması” hem kalkınma hedefleri hem de cinsiyete dayalı eşitsizliklerin giderilmesi için öncelikli hedeflerdendir. Bu hedefe ulaşıldıkça, kadınların adli mercilere erişimindeki engellerin de azalacağı öngörülmektedir. Nitekim uzmanlar, **cinsiyet eşitliği sağlandıkça ve kadınlar ekonomik açıdan güçlendikçe, kadınlara yönelik şiddetin ve hak ihlallerinin azalacağını** vurgulamaktadır. Dolayısıyla ekonomik politikalar ile adalete erişim politikaları bir arada ele alınmalı, kadınların hayatın her alanında güçlendirilmesi hedeflenmelidir.

Sivil Toplum Kuruluşları ve Kamu Kurumlarının Rolü

Kadınların adalete erişimini iyileştirmede hem **kamu kurumlarına** hem de **sivil toplum kuruluşlarına (STK)** önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu iki yapı, birbirini tamamlayıcı roller üstlenerek kadınların hak arama süreçlerini destekleyebilir. Nitekim dünyanın pek çok ülkesinde devlet kurumları ile STK’lar arasındaki iş birliği, kadınların adalet mekanizmalarından daha etkin yararlanmasını sağlamıştır. Türkiye’de de benzer bir sinerji yaratmak mümkündür. Aşağıda, kamu ve sivil toplumun üstlenebileceği başlıca roller ve bazı başarılı örnekler sunulmuştur:

• **Yasal Çerçeveyi ve Uygulamaları Güçlendirme (Kamu Kurumları):** Kadınların adalete erişiminin temeli, güçlü bir yasal zeminin varlığı ve bu yasaların etkin biçimde uygulanmasıdır. Bu noktada hükümete ve ilgili bakanlıklara düşen ilk görev, **mevzuatı cinsiyete dayalı eşitsizliklerin giderilmesi perspektifiyle gözden geçirmek** ve varsa boşlukları doldurmaktır. Türkiye’de halen yürürlükte olan 6284 sayılı Kanun ve Türk Ceza Kanunu’ndaki cinsel şiddet hükümleri gibi düzenlemeler, kadına yönelik

şiddetle mücadelede kritik önemdedir. Kamu kurumları bu yasaları uygulamakla yükümlüdür. Özellikle **İçişleri Bakanlığı** (polis ve jandarma), **Adalet Bakanlığı** (yargı mensupları) ve **Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı** (sığınaklar, psikososyal destek) koordinasyon içinde çalışmalıdır. İyi bir örnek olarak, **Emniyet ve Jandarma** bünyesinde kurulan **Aile İçi ve Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Birimleri** verilebilir. Son yıllarda Türkiye’de il ve ilçe düzeyinde sayıları **1247**’ye ulaşan bu özel birimler, kolluk personelinin sadece kadın ve çocuklara yönelik şiddet vakalarına odaklanmasını sağlamıştır. Bu birimlerin yaygınlaştırılması ve tüm personelin cinsiyete dayalı eşitsizliklerin giderilmesine yönelik eğitim alması kamu kurumlarının başarabileceği bir hedeftir. Ayrıca **yargıda uzmanlaşma** sağlanabilir; her adliyede aile içi şiddet konusunda eğitilmiş savcı ve hâkimler bulundurmak, duruşmalarda mağdurun faille karşılaşmadan ifade verebileceği düzenekleri kurmak (SEGBİS ile ayrı oda tahsisi gibi) kamu otoritesinin alabileceği önlemlerdir. **Adli yardımı güçlendirmek** de devletin sorumluluğudur: Adalet Bakanlığı bütçesinde adli yardım hizmetlerine daha fazla pay ayrılarak, baroların ücretsiz avukat atama kapasitesi artırılabilir. Hatta çalıştaylarda dile getirildiği üzere, “**devletin hukuki sorumluluk sigortası gibi bir mekanizma oluşturması**” gündeme alınabilir. Böylece bir kadın hak aramak istediğinde, dava masrafları devlet güvencesiyle karşılanabilir. Kamu kurumlarının bu alandaki rolü özetle, **kadınların adalet sistemine güven duymasını sağlamak ve onların yanında olduğunu hissettirmektir.**

• **Bilgilendirme, Farkındalık ve Eğitim Faaliyetleri (Kamu + STK):** Kadınların adaletle erişiminin önündeki bilgi ve farkındalık engelini aşmak için hem devlet hem STK’lar seferber olmalıdır. **Kamu spotları**, televizyon ve radyo aracılığıyla geniş kitlelere ulaşarak kadın hakları konusunda bilinç yükseltebilir. Örneğin devlet, kadına yönelik şiddetle mücadeleye dair kanuni hakları anlatan kısa videolar hazırlatarak prime-time’da yayınlatabilir. Benzer şekilde, **okullarda müfredata** cinsiyet eşitliği ve hukuk bilinci kazandıracak içerikler eklenmelidir. STK’lar ise sahada ve hedef kitleye yönelik çalışmalar yapabilir. Köylerde, mahallelerde kadın buluşmaları düzenleyip hak bilgilendirmesi yapmak, broşürler dağıtmak, interaktif eğitimler vermek STK’ların güçlü olduğu alanlardır. **Kadın dernekleri ve dayanışma merkezleri**, kendilerine ulaşan kadınlara hukuki süreçler hakkında yol gösterici olmalıdır. Örneğin **Kadın Dayanışma Vakfı** gibi kuruluşlar,

Ankara’da yıllardır şiddet mağdurlarına hem danışmanlık hem de bilinçlendirme eğitimi vermektedir. Bu çalışmalar sayesinde birçok kadın, daha önce haberdar olmadığı yasal haklarını öğrenerek ilk adımı atabilmiştir. Yine **sendikaların rolü** de burada önemlidir; sendikalar işyerlerinde kadın çalışanları **mobbing, taciz ve ayrımcılık** gibi konularda bilgilendirmeli, gerektiğinde hukuki destek sunmalıdır. Sonuç olarak, toplumun tüm kesimlerini kapsayan yaygın bir eğitim ve farkındalık faaliyeti, kadınların adalet arama kültürünü güçlendirecektir.

• **Barınma ve Psikososyal Destek Hizmetleri (Kamu + STK):**

Adalet erişim, bazen mahkeme kapısına varmadan önce **acil koruma ve destek** gerektirir. Şiddet gören bir kadının can güvenliği yoksa öncelikle güvenli bir sığınağa kavuşması gerekir. Bu noktada, **kamu kurumları sığınak açma yükümlülüğünü** eksiksiz yerine getirmelidir. Türkiye’de halihazırda Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı ve belediyelerce işletilen toplam **149 kadın sığınağı** bulunduğu bilinmektedir. Nüfus ve ihtiyaç göz önüne alındığında bu sayının yetersiz olduğu açıktır. Devlet, yasalarda belirtildiği üzere her 50 bin nüfuslu yerleşim için bir sığınak hedefini gerçekleştirmeli, sığınakların kapasitesini ve niteliklerini artırmalıdır. Çalıştaylarda “**şiddet mağduru kadınların barınma ihtiyacının karşılanması için gerekli tedbirlerin alınmasının elzem olduğu**” özellikle vurgulanmıştır. Sığınaklarda kalan kadınların sadece barınma değil, **rehabilitasyon ve güçlenme** hizmetleri almaları da sağlanmalıdır. Bu bağlamda STK’lar devreye girerek sığınak deneyimini iyileştirebilir. Nitekim Türkiye’de tek bağımsız sığınak işleten STK olan **Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı**, 1990’dan bu yana **37 binden fazla kadına ve çocuğuna sosyal, hukuki ve psikolojik destek sağlamış; 1000’in üzerinde kadın ve çocuğa barınak sunmuştur**. Mor Çatı gibi STK’lar, deneyimleriyle devlet sığınaklarına model olabilecek iyi örnekler ortaya koymaktadır. Kamu-STK iş birliği ile sığınak hizmetleri yaygınlaştırılabilir, örneğin belediyeler sığınak açma ve işletme konusunda kadın örgütleriyle protokoller yapabilir. Bunun yanı sıra, şiddet mağdurlarına yönelik **psikolojik danışmanlık, travma terapisi, rehabilitasyon** hizmetleri de çok kritiktir. Kamu hastanelerinde ve toplum merkezlerinde ücretsiz terapi imkânları sağlanmalı; STK’ların kurduğu kadın danışma merkezleri desteklenerek daha fazla kadına ulaşması temin edilmelidir.

• **Ücretsiz Hukuki Danışmanlık ve Temsil (Barolar + STK):**

Hukuki süreçlerde kadınlara yol gösterecek, onları temsil edecek profesyonel desteğin sağlanması esastır. Bu alanda **baroların adli yardım büroları** başı çekse de STK'lar ve üniversitelerin hukuk klinikleri de devreye girebilir. Örneğin bazı kadın dernekleri, gönüllü avukatlar aracılığıyla şiddet mağdurlarına ücretsiz dava takibi yapmaktadır. **Kadın Dayanışma Merkezi** olarak faaliyet gösteren STK'lar, gelen vakaları baro adli yardımına yönlendirmekte veya dilekçe yazımı, koruma kararı başvurusu gibi konularda doğrudan destek vermektedir. Bu çabalar desteklenmeli ve kurumsallaştırılmalıdır. Barolar arasındaki iyi uygulamalar paylaşılmalı; her baroda "Kadın Hakları Merkezi" kurulması teşvik edilmelidir. Nitekim Türkiye'de bazı barolar bu konuda öncü çalışmalar yapmaktadır. Ayrıca **hukuk klinikleri** (özellikle üniversitelerin bünyesinde) yaygınlaştırılabilir; böylece hem genç hukukçular cinsiyet eşitliğine yönelik bir perspektif kazanır hem de kadınlara ücretsiz danışmanlık sağlanır. Devlet, bu aktörlerin çalışmalarını fonlama veya vergisel teşviklerle destekleme yoluna gidebilir.

• **Savunuculuk ve Politika Geliştirme (STK'lar):** Sivil toplum, yalnızca hizmet sunumu değil, aynı zamanda **savunuculuk** işleviyle de değişim yaratır. Türkiye'de kadın hareketi, geçmişte Medeni Kanun'dan tutun da 6284 sayılı Kanun ve İstanbul Sözleşmesi'ne kadar birçok alanda **yasal kazanımlar** elde edilmesini sağlamıştır. Bu kazanımlar, kadın örgütlerinin ısrarlı mücadelesi ve kamuoyu oluşturma kabiliyeti sayesinde gerçekleşmiştir. Dolayısıyla STK'lar, kadınların adalete erişimini engelleyen yapısal sorunlara karşı ses yükseltmeye devam etmelidir. Örneğin **kadın cinayetlerinde haksız tahrik indirimleri** veya tecavüz davalarında mağduru yaralayan ifadeler kullanılması gibi uygulamalar tespit edilip raporlanmalı, kamuoyu baskısı ile bunların önüne geçilmelidir. STK'lar düzenli olarak **gölge raporlar** yayınlarak, Türkiye'nin taraf olduğu CEDAW gibi sözleşmeler kapsamında devleti yükümlülüklerini yerine getirmeye davet edebilir. Ayrıca kadınların adalete erişimi konusunda inovatif projeler (örneğin kırsalda mobil hukuk hizmet birimleri, çevrimiçi hukuki danışma hatları vb.) geliştirmek de STK'ların rolüdür. Bu projeler başarılı olduğunda, devlet tarafından ülke geneline yaygınlaştırılması talep edilebilir.

İyi örnek: Türkiye'deki Mor Çatı Vakfı'nın çalışmaları, sivil toplumun kadınların adalete erişimindeki kritik rolüne iyi bir örnektir.

Mor Çatı, dayanışma merkezinde şiddet gören kadınlara hukuki danışmanlık sağlamakta, gerektiğinde gönüllü avukat ağı ile davalarını takip etmekte ve sığınak hizmeti sunmaktadır. Bugüne dek on binlerce kadının Mor Çatı sayesinde haklarını öğrenip kullanabildiği, pek çoğunun şiddetten uzak yeni bir hayat kurabildiği görülmüştür. Benzer şekilde **KAMER (Kadın Merkezi)**, özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu’da kadınların bilinçlenmesi ve ekonomik hayata katılımı için projeler yürütmüş, yüzlerce kadına ulaşıp onları güçlendirmiştir. Bu tür STK inisiyatifleri, yerel düzeyde kadınların adaletle buluşmasını kolaylaştırmakta ve devlet mekanizmalarını tamamlamaktadır.

Özetle, **kamu kurumları yasal ve yapısal zemini sağlarken, sivil toplum kuruluşları sahadaki boşlukları doldurarak ve denetleyici bir gözlem yaparak** kadınların adalete erişimine katkıda bulunurlar. Bu iki aktörün iş birliği, başarının anahtarıdır. Örneğin bir şehirde polis, baro ve kadın derneği ortak bir eğitim programı düzenleyip memurları eğitebilir veya bir belediye STK ile protokol yaparak kadın danışma merkezi açabilir. Bu tür işbirlikçi modeller, uluslararası alanda da etkili olmuştur. Sonuç olarak, “*toplumsal sorunların çözümü toplumsal dayanışma gerektirir*” prensibiyle hareket edilirse, kadınların adalet arayışı yolunda önleri daha da açılacaktır.

SONUÇ

Tespit Edilen Engeller

- **Ekonomik Engeller:** Kadınların maddi imkânsızlıkları, adalete erişimde başlıca engellerdendir. Geliri olmayan veya ekonomik olarak eşine bağımlı kadınlar, dava açma masraflarını karşılayamamakta, avukat tutmakta zorlanmaktadır. Yoksulluk ve işsizliğin yüksek olduğu kesimlerde, kadınlar “*adalet pahalıdır*” düşüncesiyle hak arama sürecine giremeyebilmektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü ve ekonomik güçsüzlük, onların adalet mekanizmalarından uzak kalmasına yol açmaktadır.

- **Toplumsal ve Kültürel Engeller:** Ataerkil aile yapısı, geleneksel değerler ve toplumsal baskılar, kadınların yaşadıkları haksızlıkları dile getirmesini zorlaştırmaktadır. “*El âleme rezil olmamak*” veya “*yuvam dağılmasın*” endişesiyle özellikle şiddet mağduru

kadınlar polise gitmekten çekinmektedir. Ayrıca bazı bölgelerde kadının miras, boşanma gibi haklarını kullanması ayıplanmakta, aile büyükleri tarafından engellenmektedir. Mağdurun ayıplanması veya suçlanması riski, kadınları adaletten uzaklaştıran evrensel bir sorundur.

• **Kurumsal Engeller:** Kolluk kuvvetlerinin ve yargı süreçlerinin yetersizlikleri de önemli bir engel alanı oluşturur. Karakolda kadının ciddiye alınmaması, şikâyetin etkin soruşturulmaması, failin kollanması gibi vakalar, adaletle güveni zedelemektedir. Yargılamaların uzun sürmesi, tekrarlayan ifadelerle mağdurun yıpratılması, mahkemede faille yüzleşme zorunluluğu gibi etkenler kadınları yıldırabilmektedir. Cezaların caydırıcı olmaması veya uygulanmaması da adalet arayışını anlamsızlaştıran bir engeldir.

• **Bilgi ve Farkındalık Eksikliği:** Birçok kadın, haklarının veya başvurabileceği kurumların farkında değildir. Okuryazarlık sorunu, dil engeli veya hukuk dilinin karmaşıklığı kadınların adalet yollarını kullanmasını engeller. Ücretsiz destek hatları, sığınaklar, adli yardım gibi imkânlar konusunda bilgi eksikliği yaygındır. Haklarını bilmeyen veya nereye müracaat edeceğini bilemeyen bir kadının adaletle erişmesi beklenemez. Bu nedenle düşük farkındalık düzeyi başlı başına kritik bir engeldir.

• **Psikolojik Engeller ve Güven Sorunu:** Kadınlar sıklıkla “yalnız kalırım, çocuklarıma kim bakar, ya daha kötü olursa” gibi korkularla hak aramaktan vazgeçebilmektedir. Adalet sistemine güvensizlik (örneğin “nasıl olsa bir şey çıkmaz” düşüncesi) pek çok kadını şikâyetten alıkoyar. Travma yaşayan mağdurların yeniden incinme korkusu da psikolojik bir engel teşkil eder. Özellikle daha önce destek arayıp da bulamamış kadınlar, ikinci kez denemeye cesaret edemeyebilir.

Çözüm Önerileri

• **Ekonomik Güçlendirme ve Destek:** Kadınların adaletle erişimini kolaylaştırmak için ekonomik bağımsızlıklarını kazanması desteklenmelidir. Bunun için kadın istihdamını teşvik eden politikalar uygulanmalı, mesleki eğitim ve mikro kredi programları yaygınlaştırılmalıdır. Şiddet mağduru kadınlara geçici maddi destek (barınma, gıda, çocuk bakımı yardımı vb.) sağlanarak, dava süreçlerinde maddi kaygı yaşamalarının önüne geçilmelidir.

Kadın kooperatifleri ve girişimcilik projeleri desteklenerek kadınların kendi gelirlerini elde etmesi sağlanabilir. Ayrıca adli yardım mekanizmaları güçlendirilmeli; gerekirse dar gelirli kadınlar için **devlet destekli hukuki yardım sigortası** gibi yenilikçi çözümler devreye alınmalıdır.

- **Yasal ve Kurumsal İyileştirmeler:** Mevzuatta kadına yönelik şiddet ve ayrımcılık konularında varsa boşluklar giderilmeli, uluslararası standartlara tam uyum sağlanmalıdır. Adliyelerde **kadın dostu uygulamalar** geliştirilmeli: Özel aile içi şiddet mahkemeleri kurulması, mevcut mahkemelerde hâkim-savcılara cinsiyet eşitliği eğitimi verilmesi, mağdurların duruşmalarda faille aynı ortamda bulunmaması için düzenlemeler yapılması gibi adımlar atılabilir. **Kolluk kuvvetlerinin eğitimi** düzenli hale getirilmeli; her karakolda aile içi şiddet konusunda uzmanlaşmış birimler etkin çalışmalıdır. Koruma ve uzaklaştırma kararlarının hızlı verilmesi ve sıkı denetlenmesi sağlanmalıdır. Elektronik kelepçe gibi teknolojiler yaygın kullanılarak ihlaller anında tespit edilmelidir. Bunların yanı sıra, uzun yargılama sürelerini kısaltmak için dava süreçleri hızlandırılmalı, alternatif çözüm yolları (arabuluculuk gibi) şiddet içermeyen uyuşmazlıklarda devreye sokulmalıdır.

- **Barınma, Koruma ve Rehabilitasyon:** Her ilde yeterli sayıda ve kapasitede **kadın sığınma evi** bulunması temin edilmelidir. Sığınakların nitelikleri geliştirilerek, kadınlara güvenli bir ortamda hukuki ve psikolojik destek sunulmalıdır. Şiddet mağdurlarının barınma sorunu çözülürse adalet mücadelesi sürdürebilmeleri kolaylaşacaktır. Ayrıca mağdurlara yönelik ücretsiz psikolojik danışmanlık ve rehabilitasyon hizmetleri artırılmalıdır. Bu süreçte STK'ların işlettiği danışma merkezleri ve sığınaklar devlet tarafından desteklenmeli, **kamu-STK iş birliği** modelleri yaygınlaştırılmalıdır.

- **Ücretsiz Hukuki Destek ve Temsil:** Kadınların dava süreçlerinde profesyonel desteğe erişimi sağlanmalıdır. Baroların adli yardım hizmetleri kadınların ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde iyileştirilmeli, her talep eden kadına hızla avukat tayin edilmelidir. Kadın dernekleri ve vakıfların hukuk birimleriyle iş birliği yapılarak **hukuki bilgilendirme kampanyaları** düzenlenebilir. Örneğin düzenli aralıklarla semtlerde “*hukuk günü*” etkinlikleri yapıp kadınlara hakları anlatılabilir, soruları cevaplanabilir. Pro bono avukatlık teşvik edilerek daha fazla avukatın gönüllü desteği alınabi-

lir. Böylece kadınlar, “*yalnız değilim, bir uzman yanımda*” diyerek adalet arayışına güvenle adım atabilir.

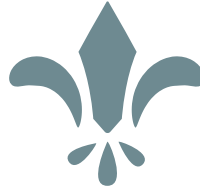
• **Farkındalık Artırma ve Eğitim:** Toplumun geneline yönelik geniş çaplı farkındalık kampanyaları yürütülmelidir. Televizyon, radyo, gazete ve özellikle sosyal medya aracılığıyla **kadına yönelik şiddetin bir suç olduğu, utanç verici olanın şiddet uygulamak olduğu** mesajı sürekli vurgulanmalıdır. Okullarda gençlere küçük yaştan itibaren cinsiyet eşitliği, empati ve iletişim becerileri kazandırılmalıdır. Popüler dizilerde, filmlerde kadının hak arama mücadelesini olumlu işleyen senaryolar teşvik edilmelidir. Kamu spotları, afişler, broşürler ile kadınların hakları ve başvuru mekanizmaları hakkında bilgiler yaygınlaştırılmalıdır. Ayrıca erkeklere yönelik farkındalık çalışmaları da ihmal edilmemelidir; zira kadına yönelik şiddetin azalması erkeklerin eğitimiyle de yakından ilgilidir. Bu kapsamda “**Kadına El Kalkamaz**” gibi projelerle milyonlarca erkeğe ulaşıldığı ve olumlu etkiler alındığı görülmüştür. Toplumsal zihniyet dönüşümü uzun vadeli bir çaba gerektirir, ancak sürekli ve kararlı çalışmalarla sağlanabilir.

• **Sivil Toplumun Desteklenmesi ve İş birliği:** Kadın hakları alanında çalışan STK'ların kapasitesi artırılmalı, projelerine maddi manevi destek verilmelidir. Bu örgütler hem sahada kadınlara dokunabilmekte hem de politika üretiminde seslerini duyurabilmektedir. Özellikle yerel düzeyde STK'ların ilgili kamu birimleri ile düzenli toplantılar yapması, vaka paylaşımı ve yönlendirmesi önemlidir. “Sığınaksız tek bir kadın kalmayana dek” sloganıyla hareket eden kadın örgütlerinin görüş ve önerileri, politika yapıcılarca ciddiye alınmalıdır. STK'ların başarılı pilot projeleri ülke geneline ölçeklendirilebilir. Örneğin bir derneğin belli bir ilçede kurduğu Kadın Destek Hattı başarılı olduysa, bu hattın kamu desteğiyle tüm ülkeye yayılması sağlanabilir. **Mor Çatı** gibi köklü kurumların deneyimleri yeni merkezlere aktarılabilir. Ayrıca uluslararası iyi uygulamaları Türkiye'ye uyarlama konusunda STK'lar öncü rol oynayabilir; devlet de gereken yasal düzenlemeleri yaparak bu uygulamaların önünü açabilir.

Yukarıdaki çözüm önerileri, **bütüncül bir yaklaşımın parçasıdır**. Kadınların adalete erişimi meselesi, yalnızca hukuki değil aynı zamanda sosyal, ekonomik ve kültürel boyutları olan bir sorunsaldır. Dolayısıyla, çözüm için de eşzamanlı ve koordineli çabalar gereklidir. **Devlet kurumları, sivil toplum, yerel yöne-**

timler, eğitim kuruluşları ve medya birlikte hareket ettiğinde ancak kalıcı ve etkili sonuçlar alınabilir. Sonuç bölümü olarak, çalıştayda da vurgulandığı üzere:

“Kadınların adalete erişimi, toplumun adalete erişimidir.” Bir toplumda kadınlar eşit ve özgür bireyler olarak haklarını kullanabiliyor, uğradıkları haksızlıklar karşısında adaleten pay alabiliyorsa, o toplum gerçekten adil bir toplum olabilir. Bu hedefe ulaşmak için tespit edilen engelleri kararlılıkla ortadan kaldırmak ve önerilen çözümleri hayata geçirmek hem sivil toplumun hem de kamu otoritesinin önümüzdeki dönemde en önemli ödevi olacaktır.





BÖLÜM 6

GÖÇÜN KADINLARA ETKİSİ

PROF. DR. MEHMET AKİF KİREÇCİ¹

GİRİŞ

Ülkemizde göç, göçmen algısı ve gerçekliği üzerine

Ülkemizde göç, göçmen algısı ve gerçekliği üzerine son dönemlerde göç deyince ülkemizde sadece 2011 yılından itibaren iç savaş nedeniyle ülkemize sığınan Suriyeliler akla geliyor. Komşumuzda uzun yıllar süren iç savaş nedeniyle ülkemiz o dönemde sivil sığınmacılara kapılarını açmıştı ve bu nedenle Türkiye bugün dünyada en çok yerlerinden edilmiş insan/göçmen yaşayan ülkelerden birisi.²

Türkiye 910 km'lik bir sınır paylaştığımız komşumuz Suriye'den iç savaş nedeniyle canlarını kurtarmak amacıyla ülkelerini terk eden insanlara açık kapı politikası uyguladı. Hiçbir ülkenin daha önce karşılaşmadığı boyutlarda ve sürelerde büyük göçmen dalgalarına maruz kalan ülkemiz bu çok boyutlu meydan okumaya çözümler üretmek amacıyla büyük çabalar verdi.

UNESCO Türkiye Milli Komisyonu'nda göç ve dezavantajlı gruplarla ilgilenen Sosyal Dönüşümün Yönetimi (MOST) Komitesi olarak sahada yapılan çalışmalar göstermiştir ki; ülkemize sığınan yerlerinden edilmiş Suriyelilerin yarısı kadınlardan oluşmaktadır. Sığınmacıların diğer yarısı ise çoğunlukla çocuk ve yaşlılardan oluşmaktaydı. Tabi ki göç sırasında yanlarına koruma ve yardımcı olma amacıyla kabilelere katılmış olan erkek kardeşler, babalar ve gençler de vardı.³ İç savaşın ilk yıllarında anneleriyle ve aile-

1. Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, **ORCID:** 0000-0003-1366-6955

2. UNHCR, "Global Focus: Türkiye [Küresel Bakış: Türkiye]," 2025.

3. Mülteciler Derneği, "Türkiye'deki Suriyeli Sayısı," Erişim: 6 Mayıs, 2025.

leriyle Türkiye'ye sığınan çocukların birçoğu burada büyüdüler, yetişkin oldular; burada doğanlar da Türkiye'de büyümüş olan Suriyeliler grubuna katıldılar. Bizim Suriyeli olarak gördüğümüz gençlerin çoğu aslında ya Suriye'de hiç yaşamadı ya da Türkiye'de yaşadıkları süreden daha az süre orada yaşadılar.

Azımsanmayacak sayıda Suriyeli gündelik hayatta da birçok rollerde karşımıza çıkıyor. Ya iş yerinde, fabrikalarda çalışan olarak, iş veren veya sınırlı da olsa bazı kamu hizmetlerinden yararlanan kimseler olarak kendi vatandaşlarımızla karşılaşmalar yaşanıyor. Dolayısı ülkemizde göçmen deyince aklımıza ya sadece ya da çoğunlukla Suriyeliler geliyor.

Gerçek şu ki Suriyelilerin dışında ülkemizde başka milletlerden de sığınmacılar bulunuyor. Ülkemizde azımsanmayacak sayıda Afganistan, Pakistan ve bazı Afrika ülkelerinden gelen kimseler bulunuyor.⁴

İç Göç

Bunların yanı sıra göç kavramı ile ilgili daha önemli bir olguyu da burada kayda geçirmek gerekir. Göç sadece yabancı uyruklu kimselerin ülkemize gelmesi olarak anlaşılmamalı. Ülkemiz içinde birçok nedenle kendi vatandaşlarımız da yer değiştiriyor ve buna *iç göç* diyoruz. Evlilik, çalışma, ekonomik ve sosyal şartlar nedeniyle milyonlarca vatandaşımız doğdukları köyü, kasabayı veya şehri terk edip başka şehirlerde yaşıyorlar.⁵ Bu insanların birçoğu zorunlu durumlarda memleketlerini zaman zaman ziyaret etseler de de muhtemelen doğdukları yere tekrar dönmüyorlar.

Dolayısı ile göç deyince hem Türk vatandaşlarının ülke içindeki kalıcı veya uzun süreli yer değiştirmelerinden oluşan iç göçü; hem de özellikle Avrupa ve Amerika kıtası dışındaki ülkelere Türkiye'ye gelen yabancıları anlamak gerekmektedir.

Göçmenlerin Hukuki Statüsü

Savaş nedeniyle ülkelerini terk eden Suriyeliler ayrı tutulacak olursa, Afganistan, Pakistan ve Afrika'dan gelenlerin büyük çoğunluğunun düzensiz ve yasa dışı yollarla Türkiye'ye girmiş ol-

4. Göç İdaresi Başkanlığı, "Uluslararası Koruma," 2022.

5. TÜİK, "İç Göç İstatistikleri," 2023.

ması da ülkemizdeki göç gerçekliğinin temel sorunlarından birisidir.⁶ Yetkililer, kanunlar ve uluslararası anlaşmalar kapsamında kanunsuz bir şekilde ülkemizde bulunan göçmenleri düzenli olarak ülkelerine iade etmekle birlikte yasadışı girişlerin devam etmesi bu soruna süregiden bir nitelik kazandırmaktadır. Özellikle Asya ve Afrika kökenli yasadışı göçleri önlemek amacıyla sınır güvenliğinin ve gözetiminin artırılması ile ilgili olarak AB ile yapılan antlaşmalar muvacehesinde güçlü tedbirler alınmaya sınırda-ki teknik denetim mekanizmaları artırılmaya devam etmektedir.⁷

Ayrıca cari yasalar gereği, ülkemiz ne yerlerinden edilmiş Suriyelilere ne de Asya ve Afrika kökenlilere mülteci statüsü tanımaktadır. Mevcut yasalarımızda mülteci statüsü sadece Batı ülkelerinden gelen kişilere tanınmaktadır. Zira 1951 yılında imzalanan Cenevre Sözleşmesine eklediğimiz Coğrafi Çekince şartı bunu gerektirmektedir.⁸ Ancak iç savaşın bitmemesi nedeniyle ülkelere geri dönme süreçleri uzadığı için Suriyelilere 2013 tarihinde çıkarılan bir yasayla geçici koruma statüsü tanınmıştır. Suriyeliler bu yasaya istinaden çalışabilmekte, iş kurabilmekte ve bazı kamu hizmetlerinden yararlanabilmektedir. Bu yasanın çıkarılması sayıları 3 milyonu aşan yerlerinden edilmiş Suriyelilerin belirli oranlarda Türkiye'deki iş gücüne katkı verebilmesi, sağlık hizmetlerinde yaşanan mağduriyetlerin azaltılması veya giderilmesi, burada aldıkları eğitimin bir şekilde kayda alınıp belgelenmesi ve nihayetinde yapılan yardımların daha sistematik bir zemine oturtulması hedeflenmiştir. Diğer ülkelerden sığınma talebinde bulunanlara da geçici süreliğine ve üçüncü ülkeye yerleştirilinceye kadar, yapılan statü belirleme mülakatı doğrultusunda şartlı mülteci statüsü verilebilir.

Geçici Koruma Statüsü

İçişleri Bakanlığı içerisinde ihdas edilen Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (daha sonra Göç Başkanlığı) hem (Nisan 2011'den itibaren) Türkiye'ye giriş yapmış olan Suriyelilerden hem de diğer bütün düzensiz ve düzenli göçmenlerden sorumlu olan bir kuruluştur. İltica ve vatandaşlık talepleri, oturma izinleri ve yasal olmayan göçmenlerin takipleri bu kurum tarafından yapılmaktadır. Bu kişilerin (başvuru, statü alma, izinler vs. gibi) işlemleri bulundukları şehirlerdeki İl Göç İdaresi tarafından yürütülmektedir.

6. Göç İdaresi Başkanlığı, "Düzensiz Göç," Erişim: 6 Mayıs 2025.

7Göç İdaresi Başkanlığı, "Türkiye'nin Düzensiz Göçle Mücadelesi."

8Göç İdaresi Başkanlığı, "Şartlı Mülteci."

Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

“Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu” 04/04/2013 tarihinde TBMM Genel Kurulunda kabul edilmiş ve 11/04/2013 tarih ve 28615 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.⁹(İlgili yönetmelik ise 13/10/2014 (No: 2014/6883) tarihinde yürürlüğe girmiştir). Bu kanun uyarınca Suriyeliler Türk hükümeti tarafından sağlanan Geçici Koruma statüsünden yararlanmaktadırlar. Bu statü yerlerinden edilmiş Suriyelilerin sorunlarına, ülkelerinde savaşın bitmesi ve gönüllü geri dönüşlerin başlaması/ sağlanması gibi, kalıcı çözüm bulunana kadar temel hak ve yardımlara erişmelerini sağlamak amacıyla hayata geçirilmiştir. Söz konusu yönetmelik koruma altındakilerin sağlık hizmetleri, eğitim, sosyal yardımlar ve iş gücü piyasasına erişim gibi konuları düzenlemektedir.¹⁰

Öte yandan ilgili yasa Türkiye’nin insan haklarına ilişkin uluslararası yükümlülükleri ile kamu düzeni sağlanmasında arasında önemli bir denge sağlamayı hedeflemiştir. Kanun, bir taraftan yerlerinden edilmiş yabancıları, uluslararası koruma usullerini ele alırken öte yandan bakanlığın ilgili konularda sorumlu olan teşkilat yapısını da ortaya koymaktadır.

İlgili yasa öncelikle kayıt dışı göçmen/sığınmacı sayısını en aza indirmeyi yasal kalıplarda vize ve ikamet gibi süreklilik arz eden talep ve işlemlerde etkin bir sistem oluşturmayı hedeflemektedir—ki süreçte bunlar başarılmıştır—.

Bu yasa hazırlanırken sözleşmeye ülkemizin koyduğu coğrafi kısıtlama muhafaza edilerek (Türkiye Batı ülkeleri dışında gelen kimselere göçmen statüsü tanımamaktadır) korumaya ilişkin uygulamalar ve mevzuat 1951 Cenevre Sözleşmesine uyumlu hale getirilmiştir. Uluslararası korumaya ilişkin hüküm ve mevzuatlar da evrensel insan hakları standartlarına ve AB müktesebatına uygun bir şekilde düzenlenmiştir.

Söz konusu kanun göç ve uluslararası koruma alanındaki iş ve işlemleri yürütmek üzere İçişleri Bakanlığı içerisinde bir “Göç İdaresi Genel Müdürlüğü” kurmuş ancak 29 Ekim 2021 tarihli ve 31643 sayılı Resmî Gazete ‘de yayımlanan 85 numaralı Cum-

⁹ Resmî Gazete, 22.10.2014, Sayı: 29153

¹⁰Bkz: <https://www.unhcr.org/tr/>

hurbaşkanlığı Kararnamesi ile bu genel müdürlüğün statüsü başkanlık olarak değiştirilmiştir. ¹¹

Görüldüğü üzere Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu kitlesel –veya bireysel–olarak Türkiye’ye iltica etmek isteyen kişilere yönelik bir düzenleme ve Suriye’den gelen kişilere yönelik problem çözme amaçlı olarak hayata geçirilmiştir.

İç savaşın bitmesi ve geçiş süreci hükümetinin görevi devralmasının ardından eğer yeteri kadar güvenlik ve istikrar sağlanıp ekonomik şartlar elverişli hale gelirse –ki Türkiye bu hedeflerin sağlanması için büyük çaba göstermektedir–Suriyeliler de geri dönerek kendi ülkelerinin kalkınma süreçlerine katkı vermek isteyeceklerdir.

Türkiye’nin Göç Politikaları

Cumhuriyet tarihinde birkaç büyük göç olayı yaşanmıştır. Bunlardan ilki Yunanistan ile Türkiye arasında I. Dünya Savaşı’nın galip devletleri aracılığı ile yapılan mübadele anlaşması üzerine Türkiye’ye zorunlu göçe tabi tutulan Yunanistan’daki Müslüman nüfustur. İkinci büyük göç dalgası 1985’te Bulgaristan yönetiminin göçe zorladığı Müslüman Türk nüfustur. Ayrıca 1988 Ağustos’unda yaklaşık 50.000; 1991’de I. Körfez Savaşı sırasında Irak’tan kaçan yaklaşık 500.000 civarında çoğunluğu Kürt kökenli Iraklıların geçici süre de olsa Türkiye’ye sığındığını hatırlamak gerekir. Ancak bunların hiç birisi boyut ve süreç olarak iç savaş nedeniyle hayatlarını kurtarmak için Türkiye’ye sığınan Suriyelilerle kıyaslanacak seviyelerde değildi.

Bu tür krizler karşısında bu kadar büyük bir merhamet tablosu ortaya koyabilmiş bir millet tarihte pek yoktur. Hem yönetim hem de sivil halk olarak üç milyondan fazla Suriyeliye kucak açması tarihte ender rastlanan insani yardım örneklerinden birisidir. Suriye’deki felaketin boyutları, derinliği ve iç savaşın uzaması kuşkusuz içerde bazı rahatsızlıklara neden olmuştur. Bu rahatsızlıkların ortaya çıkmasında öncelikle enflasyon artışı gibi ekonomik nedenler başat rol oynuyorsa provokatif politik söylemlerin yersiz, abartılı ve yalan iddiaların rolünü de dikkate almak gerekir. Suriyelilere yönelik zaman zaman yaşanan rahatsız edici tavırları toplumun geneline teşmil etmek, milletimizin hem bireysel hem

¹¹ Resmî Gazete, 29.10.2021, Sayı: 31643.

de sivil toplum kuruluşları yoluyla bu kitlelere yönelik yaptığı yardım ve destekleri görmezden gelmek anlamına gelir.

Ülkemiz hem yönetim hem de vatandaşlar olarak ölümle karşı karşıya kalan bir kitleye kucak açmış ve ekmeğini paylaşmıştır. Kuşkusuz bu kardeşlik tavrı hem bu nesle hem de sonraki nesillere büyük bir örneklik teşkil edecektir.

Kadın ve Göç

Dünya genelinde göç hareketleri kadın, erkek ve çocukları derinden etkiliyor. Kadınlar ayrıldıkları ülke ve toplumdaki rolleri ile yerleştikleri toplumdaki rolleri arasındaki farkları daha derin yaşayabiliyor. Genelde güneyden kuzeye veya doğudan batıya doğru gerçekleşen göçlerde kadınların ayrıldıkları kültürden çok derin farklılıklar gösteren kültürlere adapte olmakta zorluklar yaşamaktadır.

Göçe muhatap olan kadınların karşılaştıkları **zorluklar** arasında göç sürecinde insan kaçakçılığı, cinsel şiddet, istismar ve ayrımcılık gibi ciddi sorunlar gelmektedir. Özellikle düzensiz göç yollarında bu riskler daha da artmaktadır.

Ayrıldıkları toplumdaki kadın algısı ve rollerinin göç ettikleri toplumlarda benzeşmemesi de kadınlar üzerinde farklı bir yük oluşturmaktadır. Bu durum, eğitim, iş gücüne katılım ve sosyal hayata entegrasyon gibi alanlarda kadınlar için zorluklara yol açabilmektedir.

Eldeki bulgular göç eden kadınların düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışmaya daha yatkın olabildiğini göstermektedir. Yetersiz eğitim düzeyleri de yeni ortamlarda gereken becerileri kısıtlamakta ve kadınlar üzerindeki yükü artırabilmekte ve ekonomik anlamda kırılganlıklar oluşturmaktadır.¹²

Birçok örnek göç eden kadınların ailelerinde büyük sorumluluklar yüklendiklerini göstermektedir. Genellikle çocuk bakımı ve yaşlı aile üyelerinin bakımlarını üstlenen kadınların iş hayatına katılımları kısıtlanabilmektedir.

¹² UN Women, "Women Working Worldwide: A Situational Analysis of Women Migrant Workers [Dünyada Göçmen Kadın İşçiler: Durum Değerlendirmesi]," 2016.

Fırsatlar açısından değerlendirildiğinde göçe muhatap kadınların kendi ülkelerinde sahip olamayacakları ekonomik fırsatlara erişmesi ve bu sayede hem ailelerine destek olma hem ekonomik bağımsızlık elde etmelerinin önü açılabilir.

Göç ettikleri ülkelerde kadınların daha çok eğitim alma yeni ve farklı beceriler kazanma imkanları onları ayrıldıkları ülkelerdeki hemcinslerine göre daha avantajlı kılabilir.

Farklı kültüre giren, tanımadıkları yeni bir kültürde çevre edinebilen göçmen kadınlar yeni hayatlarında daha geniş bir çevre ile etkileşime girebiliyorlar. Dolayısı ile bu tür etkileşimler göçle birlikte kadınların yeni sosyal çevrelerde yer almasını, sivil toplum kuruluşlarında aktif rol oynamasını ve kendi hakları için mücadele etmelerinin de önünü açabilir.

İç Göç ve Kadın

Daha önce de değinildiği üzere, Türkiye’de kırsal bölgelerden şehirlere veya küçük şehirlerden büyük şehirlere yönelik yoğun bir iç göç yaşanmaktadır. Bu göç hareketlerinde kadınlar önemli bir yer tutuyor.

İç göç eden kadınlar genellikle daha iyi eğitim ve iş imkanlarına ulaşma, toplumsal hayata daha aktif katılma gibi beklentilerle hareket ediyorlar.

Ancak kentlerde de düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışma, sosyal destek ağlarından uzaklaşma ve kültürel uyum sorunları gibi zorluklarla karşılaşabiliyorlar.

Aile içi ilişkilerde değişim, kadının ekonomik rolünün yeniden tanımlanması gibi süreçler de iç göçle birlikte karşılaşılan sorunlar arasında yer almaktadır.

Göçmen ve Sığınmacı Kadınlar:

Türkiye hem transit hem de hedef ülke olarak önemli bir göç hareketliliğine sahip. Bu durum, Türkiye’ye gelen kadınları da derinden etkiliyor.

Türkiye, Suriye, Afganistan, Irak gibi ülkelere gelen milyonlarca mülteci ve sığınmacıya ev sahipliği yapıyor. Bu kadınlar, savaş,

çatışma ve zulüm gibi travmatik deneyimler yaşamış olabiliyorlar. Dil bariyeri, kültürel farklılıklar, yasal statü sorunları ve ekonomik zorluklar bu kadınların karşılaştığı temel sorunlar arasında yer alıyor.

Cinsiyete dayalı şiddet riski, erken yaşta ve zorla evlilikler, sağlık hizmetlerine erişimdeki kısıtlılıklar gibi özel zorluklarla da karşı karşıya kalabiliyorlar.

Türkiye’de göçmen ve sığınmacı kadınların sosyal uyumu, iş gücüne katılımı ve eğitim imkanlarına erişimi gibi konular gelişme kaydedilmesi gereken alanlar olarak öne çıkıyor.¹³

Uluslararası İş Gücü Göçü ve Kadın:

Türkiye’den yurt dışına iş gücü göçünde kadınların sayısı giderek artıyor. Özellikle hizmet sektörü ve ev işlerinde çalışan kadınlar önemli bir yer tutuyor.

Yurt dışında çalışan Türk kadınları, ekonomik olarak ailelerine önemli katkılar sağlayabiliyorlar. Ancak çalışma koşulları, sosyal haklara erişim ve ayrımcılık gibi sorunlarla karşılaşabiliyorlar.

Geri dönüş süreçlerinde ise yeniden uyum sağlama ve elde ettikleri becerileri Türkiye’de değerlendirme konusunda zorluklar yaşayabiliyorlar.

Göçün Türkiye’deki Kadın İşçiler Üzerindeki Etkileri

Raporun bulgular kısmında da görüldüğü gibi öncelikle kadın işçilerin ülkemizde göç ve göçmenlerle ilgili algıları karmaşık ve çoğunlukla tepkiseldir. Birçok alanda koruma altındaki Suriyeli-lerin aldığı sosyal ve kamu hizmetleri ile ilgili olarak da abartılı bir algı mevcuttur. Bu tür tepkili düşüncelerin birçoğunun yanlış bilgilerden veya medyadaki dışlayıcı yayınlardan kaynaklanmış olduğu aşikardır¹⁴. Yanlış bilgilerin düzeltilmesi sonrasında da Suriyelilere yönelik negatif algıların tamamen yok olmadığı ancak önemli oranda azaldığı gözlemlenmiştir.

13 Aslı Deveci, “Uluslararası Göç Sürecinde Kadın ve Türkiye’deki Suriyeli Kadınların Ekonomik Yaşama Katılımı,” İnsan Hareketliliği Uluslararası Dergisi, 2/1 (2022), 99–104.

14UNHCR, “Suriyeliler Barometresi,” 2023, s. 150.

Göç, Türkiye’deki kadın işçileri hem olumlu hem de olumsuz yönde etkileyen karmaşık bir olgudur. Özellikle Suriye’deki iç savaş sonrası artan göç dalgası, bu etkiyi daha da belirginleştirmiştir.

Olumlu Etkiler ve Fırsatlar:

İşgücü Piyasasında Çeşitlilik: Göçmen kadınlar, özellikle vatandaş kadınların çalışmak istemediği veya az sayıda bulunduğu sektörlerde (temizlik, bakım, tekstil gibi) işgücü açığını kapatarak piyasaya çeşitlilik katmaktadır.

Ekonomik Katkı: Çalışan göçmen kadınlar hem kendi geçimlerine katkıda bulunmakta hem de Türkiye ekonomisine vergi ve tüketim yoluyla katkı sağlamaktadır.¹⁵

Kültürel Zenginleşme: Göçmen kadınların getirdiği farklı kültürel deneyimler ve beceriler, iş ortamlarını ve sosyal yaşamı zenginleştirebilir.

Girişimcilik Potansiyeli: Bazı göçmen kadınlar, kendi işlerini kurarak istihdam yaratmakta ve yerel ekonomiye katkıda bulunmaktadır. Özellikle el sanatları, gıda ve küçük ticaret alanlarında girişimcilik faaliyetleri görülmektedir.

Olumsuz Etkiler ve Sorunlar:

Düşük Ücretler ve Kötü Çalışma Koşulları: Göçmen kadınlar, kayıt dışı çalışma, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, sosyal güvencesizlik ve kötü çalışma koşulları gibi sorunlarla daha sık karşılaşmaktadır. Bu durum, yerel kadın işçilerin ücretlerini de aşağı çekme potansiyeli taşımaktadır.

Cinsiyet Temelli Ayrımcılık ve İstismar: Göçmen kadınlar hem göçmen olmaları hem de kadın olmaları nedeniyle ayrımcılığa ve istismara daha açık hale gelebilmektedir. Özellikle ev işlerinde çalışanlar, fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalabilmektedir.

Dil Bariyeri ve İletişim Sorunları: Yeteri kadar iyi düzeyde Türkçe bilmemek, iş bulma, çalışma ortamında iletişim kurma ve haklarını arama konusunda önemli bir engel teşkil etmektedir.

¹⁵ Kalkınma Odaklı Stratejik Araştırmalar Merkezi, “Göçmen işgücü, Türkiye’nin ekonomik büyümesinde stratejik bir fırsattır,” 10 Haziran, 2025.

Sosyal Uyum Zorlukları: Yeni bir kültüre adapte olma, sosyal çevre kurma ve ayrımcılıkla başa çıkma gibi zorluklar yaşayabilmektedirler.

Eğitim ve Sağlık Hizmetlerine Erişimde Zorluklar: Özellikle kayıt dışı çalışanların ve belirli statüdeki göçmenlerin eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimi sınırlı olabilmektedir.

Çocuk Bakımı ve Ailevi Sorumluluklar: Çalışan göçmen kadınlar, çocuk bakımı ve ailevi sorumlulukları dengeleme konusunda ek zorluklar yaşayabilmektedir.

Türk Vatandaşları Üzerindeki Etkileri:

Çalıştay verileri değerlendirildiğinde göçün Türk vatandaşları ve iş hayatına olumlu ve olumsuz etkileri şu şekilde özetlenebilir:

Olumlu Etkiler:

İşgücü Tamamlayıcılığı: Göçmen işgücü, bazı sektörlerdeki işgücü açığını kapatarak ekonomik büyümeye katkı sağlamaktadır.

Düşük Maliyetli Hizmetler: Özellikle ev işleri ve bakım sektörlerinde göçmen işgücünün varlığı, bazı hizmetlerin maliyetinin düşmesini sağlamaktadır.

Olumsuz Etkiler:

Ücret Rekabeti ve İşsizlik Riski: Özellikle düşük vasıflı işlerde, göçmen işgücünün varlığı ücretleri düşürebilir ve yerel işsizlik riskini artırabilir.

Sosyal Gerilimler: Yoğun göç alan bölgelerde, kültürel farklılıklar ve kaynak paylaşımı gibi konularda sosyal gerilimler yaşanabilir.

Kamu Hizmetleri Üzerinde Baskı: Artan nüfusun, eğitim, sağlık ve altyapı gibi kamu hizmetleri üzerinde baskı oluşturduğu gözlemlenmiştir.

ÇALIŞTAY BULGULARI

Bulgular katılımcılarla bire bir gerçekleştirilen soru-cevap ve tarama yöntemleriyle elde edilmiştir.

•İlk olarak İç Göç bağlamında konuyu değerlendirmemiz gerekirse; “Ailenizin olduğu yerde mi doğdunuz? Doğduğunuz yerde mi çalışıyorsunuz?” Kaç yıldır yaşadığınız yerdesiniz ve nasıl bir çalışma hayatınız vardır?”	•Dışlanma ve adaptasyon sorunu (Bilecik’ten gelen bir katılımcı, iflas nedeniyle doğudan batıya göç ettiklerinde dışlandıklarını, adapte olma sürecinin de sürdüğünü ifade etti) •Toplumsal Problemler (Karaman’dan bir katılımcı ailevi nedenlerle göç ettiklerini belirtti) •Farklı kültürleri tanıma (Manisa’dan gelen bir katılımcı Akhisar’da yaşamaya başladıktan sonra farklı kültürleri tanımış olmaktan ve yeni şeyler öğrenmekten mutluluk duyduğunu ifade etti) •Evlilik nedeniyle göç edilmesi durumu (Balıkesir’den gelen bir katılımcı Bingöl’den evlilik nedeniyle oraya gelin gittiğini, toplumsal olarak bunun için kimsenin endişe duymadığını, oysa bu şekilde göç ederken de yaşanan uyum sorunlarının olabildiğini ifade etti.) •Toplumsal sahiplenme (Ekonomik sorunlar nedeniyle Şırnak’tan Gaziantep’e göç eden bir ailenin Gaziantep’te toplum tarafından sahiplenildiği ve her açıdan destek olduğu ifade edilmiştir. Göçün doğu içinde olmasının avantajlarını belirtti.
---	--

•Geldiğiniz şehirle veya köklerinizin bulunduğu bölgeyle nasıl bir bağınız bulunmaktadır? Kadınların göç etmek durumunda kaldığını göz önünde bulundurursak sosyal ve ekonomik anlamda göçün kadınlar üzerindeki etkisini nasıl değerlendirirsiniz?

• **Ekonomik açıdan adaptasyon**

(Ekonomik nedenlerle Sivas'tan İstanbul'a göç etmek durumunda kalan bir katılımcı İstanbul'da iş imkanının olduğunu ancak sürecin kolay olmadığını belirtti.)

• **Eğitim Nedeniyle**

(Üniversiteyi kazandığı için il değiştiren ve orada hayatını idame ettiren bir katılımcı eğitim sebebiyle geldiği yerde ekonomiye katkı sunuyor.)

• **Farklı meslek gruplarında çalışmak**

(Kayseri'ye göç etmek durumunda kalmış bir katılımcı makinist olarak çalıştığını, göçün hayata etkisinin çok yönlü olduğunu, farklı alanlara yönelinebildiğini ifade etti)

•**Tutuculuk**

(Bazı ailelerdeki tutuculuktan ötürü göç etme zorunluluğunun oluşması ve ekonomik yönden hayata tutunma çabası)

•**Kabullenmek ve Kabullenilmek**

(Bir katılımcı adaptasyon sürecinde kendilerini halka kabullendirme konusunda yaşadığı zorlukları ve kendilerinin de bunu sindirmesinin uzun sürdüğünü ifade etti.)

(Bir başka katılımcı yörük olduklarını, dağlardan geldikleri için şehir ortamında çok dışlandıklarını, Mersin'e yerleştikten sonra kendini modern gören kadınlara hep kendilerini anlatmak zorunda hissettiklerini, bahçede börek açtıklarında "evinizde ocak yok muydu" diye kapıya gelenlerin olduğunu ve sürekli izah etme durumunda kaldıklarını ifade etti.)

•**Etnik Nedenler**

(Şırnak'tan gelen bir katılımcı etnik nedenlerle Süryanilerin de bir zamanlar kendi bölgelerine doğru göç ettirildiğini ifade etti)

•Bulunduğunuz şehirde ve ortamda başka ülkelerden gelenlerle, çalışma hayatında ve sosyal hayatta sığınmacı ve göçmenlerle ilgili durum nedir? İş hayatını görebildiğiniz kadarıyla nasıl etkilemektedirler?	Mehmet Akif Kireççi bu kısmın girişinde şunları ifade etmiştir: “Kendi içimizde de biz aslında çok fazla hareketlilik yaşıyoruz. Köyden şehre gelmek ayrı bir şey, bir şehirden başka bir yere/shere göçmek çok ayrı bir şey. Başkası hakkında hüküm vermeden önce kendimizi tanımalıyız. Gelenlerin önemli bir kısmı Türkmen. Suriyeli ama Türkmen. Bir kısmı Kürt. Ve bunların bir kısmı PKK’nın kamplarında kalıp soğuktan donarak ölmüşler. Bunların hepsini toplumumuz görüyor. Her bir kaçışın derin insani acıları ve bir hikayesi var. Bazen onları bizim ekmeğimizi çaldı olarak görüyoruz ama Allaha şükür biz savaşta değiliz. Biz şu an yaklaşık 3 milyon Suriyeliyi misafir ediyoruz.” • Kabullenilme (Bu durum göçmenler için de geçerlidir. Şu an toplumun kabul süreci ilk başta olduğu gibi değildir.) • Sosyal yardım (Bir katılımcı tarafından göçmenlere yapılan yardımın aynı oranda kendi vatandaşımıza yapılmadığı ifade edildi. Örneğin doğalgaz yardımı, Kızılay kart vb.) Mehmet Akif Kireççi: “Bu tür sorunlar krizin uzaması nedeniyle ortaya çıkmış olabilir. Mecburen bir geçici koruma yasası çıkarılmıştır. Savaş başladığında, gelenlerin 6 ay sonra geri döneceği düşünülürken, kriz 14 senedir bitmedi. Dolayısıyla bizim geçici olarak sunmuş olduğumuz çözümler iş uzayınca asli unsurların gözüne batmaya başlamış olabilir. Bize düşen elimizden geldiği kadar bu masum ve mazlum insanlara yardım etmektir. Toplumumuz da bu insanlara gayet güzel bir şekilde ev sahipliği yapmıştır. Sorun çıkaran, problem üretkenler azınlıktır. Onların yıllarca yapılan güzel işleri bozmasına da fırsat vermemek gerekir.” • Sosyal Alanda duyulan rahatsızlık (Göçmenlerin dışardaki sosyal yaşantısından rahatsız olduğunu belirten bir katılımcı, artık gitmeleri gerektiğini ifade etti.)
---	---

•Bulunduğunuz şehirde ve ortamda başka ülkelerden gelenlerle, çalışma hayatında ve sosyal hayatta sığınmacı ve göçmenlerle ilgili durum nedir? İş hayatını görebildiğiniz kadarıyla nasıl etkilemektedirler?	•İstihdamda Tanınan Haklar (Osmaniye'den gelen bir katılımcı Devlet Hastanesinde çok fazla Suriyeli tercümanın istihdam edildiğini, bu görev konusunda yabancılarla öncelik verilmesine karşı olduğunu, istihdam konusunda her alanda istihdam edilmelerinden duyduğu rahatsızlığı ifade etti.) • Ucuz İş Gücü (Bir katılımcı, artık insanların işçileri Suriyelilerden, Afganlardan aldığını, ucuz işgücü olduklarını hem de işçiliklerinin Türklerden daha iyi olduğunu ifade etti.) (Kars'tan gelen bir katılımcı oradaki şeker fabrikalarında Afganların sigortasız bir şekilde paketleme ve temizlik işlerinde, yarı fiyatına çalıştıklarını, şartlarının ağır olduğunu, o fabrikalarda çalışırken doğum yapan kadınların dahi olduğunu ifade etti) • Ekonomik Zorluklar (Göçmenlerin gelişi ile ülkemizin ekonomik anlamda yaşadığı sorunlara değinildi.) • Evlilik (Göçmen kadınların ülkemizdeki bazı evli erkeklerle evlenerek ikinci eş olmayı kabul etmesinin toplumsal ve ailevi açıdan bir sorun olduğu ifade edildi.) (Nikah dairesinde çalışan bir katılımcı ekonomik şartlar nedeniyle de göçmen kadınların evlilik yapmak zorunda olabildiğini ifade etti.) (Ülkemizde dul kalan erkeklerin Suriyeli kadınları tercih etmesi hususuna değinildi.) • İş Beğenmeme (Ülkemizdeki gençlerde iş beğenmeme durumunun olduğunu, bu nedenle çalışmadıklarından göçmenlerin daha ucuz rakamlarla her işe girmesinin önünün açık olduğu ifade edildi.) • Nüfus Konusu (Göçmenlerin çok çoğaldığı konusunda bir ayrıntı şu ki, ülkemizdeki kadınların çok çocuk doğurmaktan imtina etmesi ve gelecekte emekli maaşımızı ödeyecek neslin olmayacağı anlamına gelen ciddi bir riskle karşı karşıya olduğumuz belirtildi.)
--	---

• Yabancı veya sığınmacı kadınların iş hayatında yer alması sizi ve çevrenizi nasıl etkilemiştir?	• Hasta Bakıcılık (Muş'tan gelen bir katılımcı hasta bakıcılığının orada daha çok Kazakistanlı kadınlar tarafından yapıldığını ifade etti.) (İstanbul'dan gelen bir katılımcı Gürcistanlı kadınların daha çok bakıcılık yaptığını ifade etti.) • İllere göre istihdam oranı (Osmaniye ilinde çok fazla göçmenin istihdamda olduğu ve hayatı çok etkiledikleri ifade edildi.) (Gaziantep ilinde de göçmenlerin iş hayatında etkili olduğu belirtildi. İl bazlı istihdama katılım oranlarının değişebildiği de ifade edildi.)
---	---

• Emek penceresinden göç hadisesini değerlendirdiğinizde, sizce adaletsizliğe yol açan bir durum var mıdır? Bu açıdan sizce atılması gereken adımlar nelerdir?	• Kayıt Dışı Çalışma (Mersin'den gelen bir katılımcı kayıt dışı çalışan göçmenlerin vergi ve sigorta ödemediklerini bunun da vergilendirmede adaletsizliğe yol açtığını ifade etti.) • Vatandaşlık (Bu konuda medyada bir algı oluşturulduğu, bu konudaki sürecin devlet tarafından dikkatle yürütüldüğü belirtildi.) • Geçici Koruma (Milletlerarası hukuk kuralları ve geri gönderme ilkesi nedeniyle devam edegelen geçici koruma yönetmeliğinden ötürü meydana gelen sorunların giderilmesi gerektiği, onların kimliklerinin de süreli hale gelmesinin uygun olabileceği belirtildi) • Sağlık ve Eğitim Hakkı (Devletimizin eğitim hakkını göçmenlere sağlamış olmasının, göçmenleri birçok kötü-lükten koruduğu ve sağlık açısından da zor durumda ülkemize gelenlere kucak açmış olmanın bizlerin örnek bir toplum olduğunu gösterdiğini, her toplumda iyi ve kötü insanın muhakkak olabildiği ifade edildi.) • Güven Problemi (Bir katılımcı hala onlara güven konusunda sorun yaşadıklarını, göçmen çocukların büyüdükçe bize karşı daha sert olabildiğini ifade etti.) • Sosyal Medya (Birtakım platformlarda göçmenlere karşı halkın kışkırtılması nedeniyle Kayseri'de yaşanan toplu olaylara değinildi.) • Dilencilik (Son dönemlerde göçmen dilencilerin sayısının arttığı belirtildi.)
--	--

GENEL DEĞERLENDİRMELER VE ÖNERİLER

- Göç çeşitli ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal ve psikolojik sonuçları da beraberinde getiren fiziksel yer değiştirmesidir ve çoğu zaman isteğe bağlı olmadığı bilinmelidir.
- Öncelikle göçü iç ve dış göç olarak değerlendirmek, tüm açılardan kavramak faydalı ve sürdürülebilir politikalar oluşturulması için önemlidir.
- Göç genel olarak disiplinler arası incelenmesi gereken bir olgudur.
- Göçün sebepleri arasında, savaş ve çatışmalar; yoksulluk, ekonomik sorunlar, insan hakları ihlalleri, demokratikleşme sorunları, doğal afetler, iklim ve çevresel sorunlar, salgın hastalıklar yer almaktadır. Birçok bölgede ucuz emek göçü de görülmektedir.
- Göçün uluslararası bir sorun olduğu, küreselleşmenin ve savaşların etkileriyle ülkemizin geçiş ülkesi iken günümüzde hedef ülke haline geldiği bilinmelidir.
- Göç eden ve edilen yerlerin kendilerine has bir kültürü vardır. Bu durum iki taraf arasında bir farklılaşmaya sebep olabilir. Göç olgusunun etkileri göç eden ailenin tamamını kapsamaktadır.
- Özellikle kadınlar göç ve ilgili sorunlardan daha çok etkilenmekte bu nedenle kadınların karşılaştığı zorlukların ve kendilerine tanınan uluslararası imkanların daha detaylı incelenmesi gerekmektedir.
- Göçe zorlayan ve göçü besleyen sosyo-ekonomik ve politik sorunlarla mücadelede ulusal ve uluslararası iş birliği oluşturulmalı, göçü kaynağında yönetmeye yönelik çalışmalar yapılmalı ve göçe iten sebepler mutlaka incelenmelidir.
- Göçmenlere yönelik mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programları aracılığıyla sertifikalandırma ve beceri kazandırma faaliyetlerinin yaygınlaştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.
- Sosyal dışlanma, kayıt dışı istihdam, ucuz iş gücü hususunda da çalışmalar yapılması gerekmektedir. Zira bu durum, kötü çalışma

koşulları ve sosyal haklardan mahrumiyete sebep olabilmektedir. Aynı zamanda sıkı bir denetim mekanizması da gereklidir.

- Dil ve kültürel farklılıklardan kaynaklı uyum sorunlarına yönelik çalışmalar yapılırken birlikte yaşama kültürüne örneklik eden medeniyetimizin birikimini topluma eğitimler yoluyla aktarmak önemlidir.
- Gözlemlendiği üzere toplumun büyük bir kesimi yabancılara sağlanan imkanlar konusunda yanlış ve abartılı bilgilere sahiptir. Özellikle Türkiye’de yaşayan Suriyelilerle ilgili olarak doğru bilinen yanlışlar hususunda bilgilendirme seminerleri yapılması toplumsal huzurun sağlanmasına katkı verecektir.
- “Kabullenilme,” “kabullenme,” “güven” ve “aidiyet” kavramları üzerinden göç meselesinin yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.
- Türkiye’de nüfus artış hızındaki azalma ülkemizin temel bir sorunudur ve bunu göçle ilişkilendirme eğilimleri gözlemlenmektedir.
- İşyerlerinde —işverenler ve dış paydaşların katkısıyla—vatan-daşlar ile yabancı çalışanlar arasında oryantasyon eğitimi yapılmalı ve birbirlerini daha iyi tanıyabilmelerine yönelik imkanlar sağlanmalıdır.
- Sosyal medyadaki kışkırtıcı yalan bilgilerin yerine doğru bilgilerin aktarılması için yeni yöntemler düşünülmeli ve daha geniş kitlelere ulaşmanın yolları araştırılmalıdır.
- Göçmenlerin güzergahlarda hayatlarını kaybetmeleri, insan kaçakçılığı şebekelerinin mağduru olmaları ciddi hayati riskler oluşturmaktadır. Bu soruna ilişkin olarak göç politikaları oluşturulurken devlet güvenliğinin yanı sıra insani güvenlik de ön plana çıkarılmalıdır.
- Göç “sınır güvenliği” ve “ulusal güvenlik” perspektifinden ele alınırken insani güvenliği de dikkate almak gerekmektedir. Göç ve güvenlik ilişkisine insani bir bakış açısı geliştirmek elzemdir.

“GÖÇMENLERE VE TÜRK VATANDAŞLARINA YÖNELİK ÖNERİLER:

Kapsayıcı ve Adil Göç Politikaları Geliştirilmesi: Göçün ekonomik ve sosyal etkilerini dikkate alan, insan haklarına saygılı ve ayrımcılığı önleyen politikalar oluşturulmalıdır.

Yerel Halkla Uyumun Desteklenmesi: Göçmenler ve yerel halk arasındaki iletişimi ve etkileşimi artıracak projeler desteklenmeli, önyargıları azaltmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Eğitim ve Bilgilendirme Çalışmaları: Göçün nedenleri, sonuçları ve yönetimi konusunda kamuoyunu bilgilendirecek eğitim ve bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır.

Sivil Toplum Kuruluşlarıyla İşbirliği: Göçmenlere yönelik hizmetlerin sunulmasında ve politika geliştirme süreçlerinde sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği teşvik edilmelidir.

Veriye Dayalı Politika Oluşturma: Göçün etkilerini doğru bir şekilde analiz etmek ve etkili politikalar geliştirmek için düzenli veri toplanmalı ve araştırmalar desteklenmelidir.

Uluslararası İşbirliği: Göç konusunda uluslararası normlara uyulmalı ve diğer ülkelerle işbirliği yapılmalıdır.

Sonuç olarak, göçün Türkiye’deki kadın işçiler üzerindeki etkileri çok boyutludur. Politika yapıcıların, hem göçmen kadınların karşılaştığı sorunları çözmeye yönelik özel önlemler alması hem de göçün genel etkilerini yöneterek hem göçmenlerin hem de Türk vatandaşlarının refahını artıracak kapsayıcı politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

GÖÇMEN KADIN İŞÇİLERE İLİŞKİN ÖNERİLER

Kayıt Dışı Çalışmanın Önlenmesi: Göçmen kadınların kayıtlı olarak çalışmasını teşvik edecek mekanizmalar geliştirilmeli ve kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmelidir.

Adil Ücret ve Adil Çalışma Koşullarının Sağlanması: Asgari ücret uygulamalarına uyulması, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, sosyal güvenlik haklarının sağlanması ve güvenli çalışma or-

tamlarının oluşturulması için denetimler artırılmalıdır.

Dil Eğitimine Erişim Kolaylığı: Ücretsiz veya uygun fiyatlı Türkçe dil kursları yaygınlaştırılmalı ve işyerlerinde dil öğrenme imkanları sunulmalıdır.

Eğitim ve Mesleki Eğitim İmkanları: Göçmen kadınların eğitim seviyelerini yükseltmek ve mesleki becerilerini geliştirmek için destek programları düzenlenmelidir.

Sağlık Hizmetlerine Erişim Kolaylığı: Göçmen kadınların ve çocuklarının sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştıracak düzenlemeler yapılmalıdır.

Hukuki Destek ve Danışmanlık Mekanizmaları: Ayrımcılık, istismar ve şiddet mağduru göçmen kadınlara yönelik hukuki destek ve danışmanlık hizmetleri düşünülmelidir.

Sosyal Uyum Destekleri: Göçmen kadınların sosyal uyumunu kolaylaştıracak programlar ve projeler geliştirilmelidir.

Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması: Çalışan göçmen kadınların çocuk bakımı ihtiyaçlarını karşılayacak uygun fiyatlı ve erişilebilir kreş ve gündüz bakım evleri yaygınlaştırılmalıdır.

İŞ VE İŞÇİ KONFEDERASYONLARINA YÖNELİK ÖNERİLER

İş ve işçi konfederasyonları, Türkiye’de göç ve kadın konusunu ele alırken hem göçmen kadın işçilerin yaşadığı sorunlara çözüm üretmek hem de göçün genel olarak işgücü piyasası ve yerel kadın işçiler üzerindeki etkilerini dikkate almak zorundadır. Bu bağlamda, konfederasyonların izleyebileceği politikalar (ve hükümete sunabileceği tavsiyeler) şu şekilde özetlenebilir:

Örgütlenme ve Temsil: Göçmen kadın işçilerin sendikalara üye olmasını teşvik etmek ve onların haklarını savunmak için özel çalışmalar yapmak. Dil bariyerini aşmak için çeviriler, bilgilendirme materyalleri ve özel temsilcilikler oluşturulabilir. Bu nedenle çalışma izni sayılarının artması önemlidir. Bunu sağlayabilmek adına da statü değişikliği, bu alanda mevzuatsal değişiklikler düşünülmelidir.

Geçici koruma statüsünün uygun bireylerde yerine oturma/ikamet iznine dönüştürülmesi çalışma iznine talepleri artırabilir. Mevcut durumda birçok Suriyeli çalışma izni almak istememektedir. Çünkü

- Geçici koruma statüsünde olan Suriyelilerin genel sağlık sigortası devlet tarafından karşılanmaktadır.
- Emeklilik hakları yoktur, dolayısı ile ödedikleri primlerin ilerde kendilerine bir faydası olmayacağını düşünmektedirler.
- Gerek devletin gerekse uluslararası kuruluşların sosyal yardımlarından yararlanmaya devam etmektedirler.

Dolayısıyla belirli oranlarda ve tedricen statü değişikliğine gidilmesi, çalışma izinlerinin önünün açılması halinde bu nedenler ortadan kalkacak ve çalışan üreten Suriyelilerin ekonomiye katkıları da artacaktır.

Farkındalık Yaratma ve Eğitim: Üyelerini ve işverenleri göçmen kadın işçilerin hakları, çalışma koşulları ve karşılaştıkları sorunlar konusunda bilinçlendirmek. Ayrımcılık ve istismarın önlenmesine yönelik eğitimler düzenlemek.

Bilgilendirme Seminerleri: Sendikalar bünyesindeki üyelere yönelik doğru bilinen yanlışlar seminerlerinin verilmesi toplumsal ön yargıların kırılması açısından önemlidir.

Araştırma ve Veri Toplama: Göçmen kadın işçilerin sektörlere göre dağılımını, çalışma koşullarını, ücretlerini ve karşılaştıkları sorunları tespit etmek için araştırmalar yapmak ve veri toplamak. Bu veriler, politika geliştirme süreçlerine girdi sağlayacaktır.

İşbirliği ve Diyalog: Göçmen örgütleri, sivil toplum kuruluşları, uluslararası kuruluşlar ve hükümetle işbirliği yaparak sorunlara çözüm aramak ve politika önerileri geliştirmek.

Kolektif Pazarlık: Toplu iş sözleşmelerinde göçmen kadın işçilerin haklarını koruyacak ve iyileştirecek hükümler yer almasını sağlamak. Eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanması için çaba göstermek.

Hukuki Destek ve Danışmanlık: Göçmen kadın işçilere yönelik hukuki destek ve danışmanlık hizmetleri sunmak veya bu hizmetlere erişimlerini kolaylaştırmak.

Sosyal Güvenlik ve Çalışma İzni Takibi: Göçmen kadın işçilerin sosyal güvenlik haklarına erişimini sağlamak ve çalışma izni süreçlerini takip etmek. Kayıt dışı çalışmanın önlenmesi için aktif rol oynamak. (Suriye ve Türkiye arasında imzalanacak sosyal güvenlik anlaşması ile burada yasal olarak çalıştıkları sürelerde ödedikleri primlerin, döndüklerinde ülkelerine aktarılması, çalışma hayatına kaldıkları yerden devam etmeleri önem arz edebilir. Böylelikle emekli olabilirler. Zira şu anda geçici koruma kapsamında çalışma izni ile çalışan Suriyelilerin primlerinin geri ödemesi veya emeklilik hakları bulunmamaktadır.)

Yerel Kadın İşçilerle Dayanışma: Göçmen kadın işçilerin varlığının yerel kadın işçilerin haklarını olumsuz etkilememesi için politikalar geliştirmek. Ortak sorunlara karşı dayanışmayı teşvik etmek.

Öncelikli Alanlar

-İş gücü piyasasında aktif olarak yer alan geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin iş ve meslek ağlarının ve yeteneklerinin tespitine dair **ülke çapında** bir haritalandırma yapılması önem arz etmektedir. Nitelik dışı istihdamın önlenmesinde işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceri ve kalifikasyonların kazandırılması için bu haritalandırma çok yararlı olacaktır.

Ev İşlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Bu alanda yaşanan sorunlar (kayıt dışılık, kötü çalışma koşulları, istismar) özel olarak ele alınmalı ve bu çalışanların haklarını güvence altına alacak düzenlemeler yapılmalıdır.

Tekstil ve Tarım Sektörlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Bu sektörlerdeki yoğun sömürü ve kötü çalışma koşullarıyla mücadele edilmelidir.

Mevsimlik Tarım İşçisi Kadınlar: Bu kadınların sosyal güvenlik, barınma ve sağlık gibi temel ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik politikalar geliştirilmelidir.

1. Yabancılarla yönelik mesleki yeterlilik ve belgelendirme kursları artırılmalı ve katılım teşvik edilmelidir.

2. Kadınlara yönelik verilebilecek mikrokredi imkanları ile istedikleri alanda çalışmalar yapıp iş imkânı kurmaları desteklenmelidir.

3. Yeniden inşa sürecinde olan Suriye için de bazı Avrupa Birliği Projelerinin fonlarının aktarılması ve gerekirse oradaki bazı kuruluşlara mikrokredi verilmesi suretiyle iş hayatına katılımın desteklenmesi kadınlar açısından da faydalı olacaktır.

İş ve işçi konfederasyonlarının bu konularda aktif rol oynaması, hem göçmen kadın işçilerin insan onuruna yakışır şartlarda çalışmasını sağlamak hem de göçün işgücü piyasası üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerini en aza indirmek açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, bu tür politikalar, Türkiye'nin uluslararası insan hakları standartlarına uyumuna da katkı sağlayacaktır.

İnsana insan olduğu için değer veren, emeğin en yüce değer olduğunu savunan bir anlayışla hareket ederek önyargılardan uzak politikalar ve çözümler oluşturmak ülkemizin bu krizin başından beri takındığı insani tutumu teyit edecektir.

Sonuç olarak çalıştayda elde ettiğimiz bulgulardan hareketle, Türkiye'de göç ve kadın konusunda politikalar geliştirilirken, kadınların kırılganlıklarını azaltmaya, haklarını korumaya ve toplumsal hayata eşit ve etkin katılımlarını sağlamaya yönelik kapsayıcı ve bütüncül yaklaşımlar benimsenmelidir.



KAYNAKÇA

Deveci, Aslı, “Uluslararası Göç Sürecinde Kadın ve Türkiye’deki Suriyeli Kadınların Ekonomik Yaşama Katılımı” İnsan Hareketliliği Uluslararası Dergisi 2/1 (2022): 88-101.

“Düzensiz Göç,” Göç İdaresi Başkanlığı, Erişim: 6 Mayıs 2025.
Kadın Strateji Belgesi (2024–2028), (Ankara: Hak-İş Konfederasyonu, 2024).

Kalkınma Odaklı Stratejik Araştırmalar Merkezi. “Göçmen işgücü, Türkiye’nin ekonomik büyümesinde stratejik bir fırsattır,”. 10 Haziran 2025.

Resmî Gazete. 22.10.2014. Sayı: 29153

Resmî Gazete. 29.10.2021. Sayı: 31643.

Sarıtaş, Ahmet, Sendikal Harekette Hak-İş ve Kadın (Ankara: Hak-İş Konfederasyonu Yayınları, 2024).

Sosyal Entegrasyon Rehberi (Ankara: Hak-İş Konfederasyonu Yayınları, 2017)

“Şartlı Mülteci,” Göç İdaresi Başkanlığı.
TÜİK, “İç Göç İstatistikleri,” 2023.

“Türkiye’deki Suriyeli Sayısı,” Mülteciler Derneği, Erişim: 6 Mayıs, 2025.

“Türkiye’nin Düzensiz Göçle Mücadelesi,” Göç İdaresi Başkanlığı.

“Uluslararası Koruma,” Göç İdaresi Başkanlığı, 2022.

UN Women, “Women Working Worldwide: A Situational Analysis of Women Migrant Workers [Dünyada Göçmen Kadın İşçiler: Durum Değerlendirmesi]” 2016.

UNHCR, “Global Focus: Türkiye [Küresel Bakış: Türkiye]” 2025.

UNHCR, “Suriyeliler Barometresi,” 2023.



BÖLÜM 7

SAVAŞLARDA KADIN OLMAK

PROF. DR. YILMAZ YEŞİL¹

GİRİŞ

Savaşlar, insanlık tarihi boyunca herkesin uzak olmak istediği ama ne yazık ki zaman zaman kaçınılmaz hâle gelen acı gerçeklikler olarak karşımıza çıkar. Barış içinde yaşamak tüm insanlığın ortak arzusu olsa da ne yazık ki çatışmalar-savaşlar meydana gelir ve toplumların tarihinde derin izler bırakır. Bu süreçlerde etkilenen, zarar gören yalnızca askeri güçler değil; siviller, özellikle de kadınlar, çocuklar, yaşlılar, hastalar ve özel gereksinimli bireylerdir. Savaşın yarattığı yıkım, en çok bu kırılgan grupları hedef alır; çünkü onlar, savaş alanının değil, yaşamın asli taşıyıcılarıdır. Kadınlar, savaş ortamında yalnızca fiziksel şiddetin değil; aynı zamanda psikolojik travmanın, sosyal dışlanmanın ve ekonomik güvencesizliğin de doğrudan muhatabı hâline gelir. Özellikle İsrail-Filistin savaşı gibi uzun süreli ve sistematik şiddet döngüsü içerisinde hayata tutunmaya çalışan kadınlar; çocuklarına, eşlerine ve aile bireylerine karşı duydukları sorumlulukla hem duygusal hem de fiziki olarak çok yönlü bir cendereye girerler. Filistinli kadınlar, yaşanan yıkımı önlemeye gücü yetmese bile çocuklarını korumak, ailesine gıda sağlamak, yaşadığı yeri savunmak gibi roller üstlenirken hem toplumun direncini hem de umut duygusunu ayakta tutmaya çalışmaktadır. Bu noktada hiç kimsenin arzu etmediği bir durum olan savaş dahi olsa insanlıktan taviz verilmeden yürütülmesi, kadınların, çocukların, hastaların, yaşlıların ve özel gereksinimli bireylerin korunması, sivillerin hedef alınmaması gibi evrensel ilkeler, uluslararası toplumun en temel sorumluluğudur. Savaş, bir sınavdır; en çok da vicdanların sınavı...!

1. Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, **ORCID:** 0000-0002-8693-0350

1. Kadın ve Savaş Gerçeği

Savaş, yalnızca devletlerarasındaki askeri mücadele değil; aynı zamanda sivillerin yaşam alanlarını, bedenlerini, kimliklerini ve umutlarını da hedef alan çok boyutlu bir yıkım sürecidir. Bu sürecin en ağır yükünü ise tarih boyunca kadınlar, toplum içindeki dezavantajlı gruplar taşımıştır. Bunlar arasında kadınlar yalnızca savaşın pasif kurbanları değil; aynı zamanda bu yıkımın doğrudan hedefi, taşıyıcısı, tanığı ve kimi zaman da mücadelecisidir. Gerek toplumsal cinsiyet rolleri, gerekse fiziki ve sembolik şiddet biçimleri nedeniyle kadınlar savaş ortamlarında daha çok zarar görmekte, daha derin izler taşımakta ve daha az görünür olmaktadır. (Tickner, 1992; Enloe, 2014). Filistin özelinde bu gerçeklik, en çarpıcı biçimiyle karşımıza çıkmaktadır. 1948 yılında İsrail devletinin kuruluşuyla başlayan ve günümüze kadar devam eden işgal, yerinden etme, abluka ve ayrımcı uygulamalar, Filistinli kadınların yaşam alanlarını sürekli daraltmakta; onları hem fiziki hem de psikolojik olarak hedef hâline getirmektedir (Keskin & Şengal, 2015). Kadınlar, sadece savaşın yol açtığı bombalamalarla değil, aynı zamanda doğum öncesi, sırasında ve sonrasında sağlık hizmetlerine erişememek, çocuklarını yeterince besleyememek, cinsel şiddete uğramak, militarize edilmiş yaşam alanlarında travmayla yaşamak gibi çok katmanlı tehditlerle karşı karşıya kalmaktadır (Amnesty International, 2020; B'Tselem, 2023). Özellikle Filistinli kadınların, yaşadıkları yerin doğası gereği iki yönlü bir mücadele verdikleri dikkat çekmektedir: Bir yandan işgalci güçlerin uyguladığı doğrudan şiddetle başa çıkmak, diğer yandan ise toplumsal cinsiyetin kendilerine yüklediği evlat, annelik ve eş rollerini yerine getirmekle memurdurlar. (Keskin & Şengal, 2015). Filistin kadınların bir araya gelerek gerek organize gerekse organize olmadan oluşturdukları hareketler bu bağlamda sadece bir siyasi mücadele değil, aynı zamanda bir varoluş ve eşitlik mücadelesidir.

Filistin'deki karanlık tabloya rağmen Filistinli kadınlar yalnızca mağduriyetleriyle değil, aynı zamanda onurlu mücadeleleriyle de dikkat çekmektedir. 1948'de Yafa'da kurulan "Kır Çiçeği Kızları" örneğinde olduğu gibi, kadınlar özgürlük ve adalet uğruna aktif mücadelenin öznesi olmuşlardır (Keskin & Şengal, 2015). Filistinli kadınlar, savaşın ortasında hemşirelik yapmış, yeraltı okulları kurmuş, üretim yapmış, barış kampanyaları yürütmüş ve uluslararası alanda seslerini duyurmak için mücadele etmiştir.

Kadınların bu mücadelesi uluslararası hukukta kadının korunmasıyla ilgili normların uygulamada ne derece işlevsiz kaldığını gözler önüne sererken, bu sesler yalnızca bir halkın değil, insanlığın vicdanı olarak da değerlendirilmelidir.

2. Savaş, Olağanüstü Durumlar ve Kadın

Savaş, sıradan zamanların ötesinde bir olağanüstü haldir. Toplumların tüm katmanlarını etkileyen bu yıkım süreçleri, tüm bireylerin özellikle çocukların ve kadınların yaşam alanlarında geri dönüşü zor hasarlar bırakır. Kadınlar, savaşta yalnızca mağdur değil; aynı zamanda bu olağanüstü durumların yükünü omuzlayan, aileyi bir arada tutan ve çoğu zaman toplumun hayatta kalmasını sağlayan aktörlerdir. Ancak bu roller, tarihsel olarak geri planda kalmış, çoğu zaman savaş anlatılarında erkek merkezli kahramanlık mitleriyle gölgelenmiştir. Savaşlar, erkeklerin cepheye savaştığı, kadınların ise geride beklediği klasik anlatıların ötesine geçmektedir. Savaş kuramları, savaşın yalnızca askeri bir mücadele değil; aynı zamanda ataerkil yapıların, güç ilişkilerinin ve cinsiyet rejimlerinin yeniden üretildiği bir zemin olduğunu savunur (Tickner, 1992). Bu perspektife göre savaş, sadece fiziki bir çatışma değil; kadınların da bizzat bir savaş alanına dönüştüğü, sembolik ve gerçek şiddetin iç içe geçtiği çok boyutlu bir mücadeledir. Kadınlar, savaşlarda sadece saldırıya uğramaz; aynı zamanda bu şiddetin meşrulaştırıldığı söylemlerle toplumsal hafızada sessizleştirilir. Filistin örneği bu açıdan oldukça çarpıcıdır. Filistinli kadınlar hem İsrail işgalinin hedefi olmuş, hem de toplum yapısının içinde kendi ilave sorumluluklarını da yerine getirmenin yükü altında yaşam mücadelesi vermiştir. Kadınlar sorgularda insanlık dışı muameleye maruz kalmış, doğrudan birer siyasi tehdit olarak algılanmıştır (Peteet, 1991; Abdulhadi, 2003).

Bütün bu olumsuzluklara rağmen Dünya, Türk ve Filistin tarihi kadınlar savaşta sadece kurban olmadığı, onların aynı zamanda kahramanlığı, cesaretin, ferasetin, fedakarlığın, mücadelesi, bakımın, yeniden insanın ve barışın taşıyıcıları olduğu örneklerle doludur. Filistinli kadınlar, çocuklarını sokakta eğitmiş, bombalanan hastanelerde hemşirelik yapmış, yerel örgütlenmelerde öncü olmuş ve silahlı mücadeleye de katılmışlardır. Bu çok yönlü roller, kadınların sadece evde değil, sokakta, klinikte ve uluslararası arenada da aktif olduğunu göstermektedir. 1920'li yıllardan itibaren Filistinli kadınlar, gösteriler düzenlemiş, cezaevlerinde

erkek mahkûmlara destek olmuş, zindanlara atılmış ve işkence görmüş, birçok kez hayatlarını kaybetmişlerdir. Bu bağlamda örneğin 1936'da hayatını kaybeden Fatma Gazal, Filistin'in kadın kahramanları arasında yer almıştır.

Kadınlar, savaş dönemlerinde çoğu zaman bireysel olarak hayatta kalma stratejileri geliştirmekle yetinmez; aynı zamanda kolektif mücadelenin de öncüsü olmuşlardır. Filistin Kadın Komiteleri Birliği (Union of Palestinian Women's Committees) gibi yapılar, kadınların sadece mağduriyetlerini değil; aynı zamanda haklarını, taleplerini ve barış mücadelelerini de örgütlemektedir (Hasso, 2005). Bu örgütlenmelerin uluslararası etkisi de göz ardı edilemez. 1957'de Moskova'daki Dünya Öğrenciler Birliği Konferansı gibi etkinliklere katılım sağlayan Filistinli kadınlar, işgalin ve savaşın yalnızca yerel bir kriz değil, küresel bir vicdan meselesi olduğunu anlatmak için mücadele etmişlerdir.

Bütün bu mücadele azimlerine rağmen kadınlar savaşlarda çok ağır bedeller ödemektedir. Çünkü savaş ortamı, kadınların yalnızca bedensel değil, aynı zamanda psikolojik bütünlüğünü de zedelemektedir. Filistin Sağlık Bakanlığı'nın 2020 yılında yayımladığı rapora göre, Gazze'deki kadınların %65'i travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) semptomları göstermektedir (Palestinian Ministry of Health, 2020). Bu travmalar yalnızca bireysel düzeyde değil; kuşaktan kuşağa aktarılan kolektif bir travmaya dönüşmüştür. Çocuklar, annelerinin yaşadığı stresin etkilerini doğrudan taşımakta; bu da savaşın uzun vadeli bir ruhsal yıkım haline gelmesine neden olmaktadır. Savaş ortamında gebeliği sürdüren kadınlar da çok katmanlı tehditlerle karşı karşıya kalmaktadır. Temel sağlık hizmetlerine erişim eksikliği, yetersiz beslenme ve psikolojik baskı gebelik sürecini hayati risklere açık hale getirmektedir (Bendavid et al., 2021; Punamäki et al., 2018).

3. Uluslararası Hukukta Kadının Korunması ve Uygulama Açıkları

Savaş ortamlarında kadınların korunması, uluslararası hukukun temel hedeflerinden biridir. Savaş, kadınların en temel insan haklarını hedef alan çok boyutlu bir yıkım sürecine dönüştüğünde, kadınların yalnızca fiziksel değil; ekonomik, sosyal, psikolojik ve toplumsal olarak da kırılgan hale gelmeleri kaçınılmazdır. Uluslararası hukuk, bu yıkımın etkilerini sınırlamak için çeşitli normatif

çerçeveler geliştirmiştir. Ancak Filistin örneğinde görüldüğü üzere bu normların büyük bir kısmı uygulamada yetersiz kalmaktadır. Normatif metinlerin varlığı ile sahadaki gerçeklik arasında ciddi bir uçurum söz konusudur. Savaşın olağanüstü koşullarında kadınların korunması gerektiği, Cenevre Sözleşmeleri, CEDAW ve BM 1325 sayılı karar gibi belgelerle güvence altına alınmıştır (UNSC, 2000; United Nations, 1979). Ancak pratikte bu korumaların çoğu zaman işlemediği görülmektedir. İsrail'in işgal politikaları, sivilleri hedef alması, sağlık merkezlerini bombalaması ve hamile kadınları barikatlarda bekletmesi gibi uygulamalar doğrudan bu uluslararası normlara aykırılık taşımaktadır (Amnesty International, 2020; B'Tselem, 2023). Rula Aştiya örneğinde olduğu gibi, doğum sancısı çeken bir kadının askeri kontrol noktasından geçirilmemesi sonucu çocuğunun ölümüne sebep olunması, savaş hukukunun ve insan haklarının en temel ilkelerinin nasıl ihlal edildiğini göstermektedir.

Böyle binlerce örnek olduğu göz önüne alındığında kadınların savaş zamanında korunmasına ilişkin en temel belgelerden biri, olan **1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)**'nin bağlayıcılığı vicdanlarda sorgulanmalıdır. Oysaki bu belge, yalnızca barış zamanlarında değil, çatışma ve savaş ortamlarında da kadınların korunmasını zorunlu kılar ve taraf devletleri bu konuda hukuki yükümlülük altına alır (United Nations, 1979). Eldeki verilere ve dünya kamuoyuna yansıyan örneklerle göre ne var ki, pek çok göz önündeki devletler, CEDAW'a taraf olmakla birlikte sözleşmenin özüne aykırı uygulamalar sergilemektedir.

Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'nin 1325 sayılı kararı (2000) ise bu konuda bir dönüm noktasıdır. Karar, kadınların silahlı çatışmalarda daha fazla korunması gerektiğini belirtmekle kalmamış, aynı zamanda barış süreçlerinde etkin katılımını da teşvik etmiştir (UNSC, 2000). Bu karar doğrultusunda taraf devletlerin savaş ortamında kadınlara yönelik şiddeti engellemek ve kadınların barış süreçlerine katılımını sağlamakla yükümlü oldukları kabul edilmiştir. Ne var ki, uygulamada bu yükümlülüklerin büyük oranda ihlal edildiği Filistin örneği üzerinden açıkça görülmektedir. Savaş hukukunun diğer önemli dayanağı ise **Cenevre Sözleşmeleri**'dir. Özellikle 1949 tarihli IV. Cenevre Sözleşmesi, sivillerin –özellikle kadınların– savaş ortamında korunmasını zorunlu kılar (ICRC, 1949). Sözleşme; gebelerin, yaşlıların, çocuk-

ların, sağlık çalışanlarının ve sivillerin, askeri operasyonlardan korunması gerektiğini hüküm altına almıştır. Ancak Gazze ve Batı Şeria’da bu hükümler neredeyse tamamen görmezden gelinmiştir. Filistin’deki savaş ortamı, uluslararası hukukun açıkça ihlal edildiği bir örnek olarak öne çıkmaktadır. Özellikle kadınlar, bu ihlallerin birincil hedefi hâline gelmektedir. Doğum merkezlerinin bombalanması, kontrol noktalarında saatlerce bekletilen hamile kadınların doğum sırasında hayatlarını veya bebeklerini kaybetmesi, sağlık hizmetlerine erişimin engellenmesi gibi uygulamalar uluslararası insancıl hukuk açısından ağır ihlallerdir. Yukarıda da belirttiğimiz durumu istatistikle desteklemek gerekirse 2000-2007 yılları arasında yalnızca kontrol noktalarında bekletildikleri için hastaneye ulaşamayan en az 69 kadın doğum yapamamış; 35 bebek bu nedenle hayatını kaybetmiştir. Bu durum, **“tıbbi tarafsızlık”** ilkesinin açık ihlali olup, İsrail’in savaş hukukuna karşı sistematik bir suç politikası izlediğini göstermektedir (Bendavid et al., 2021).

İsrail’in işgali altında bulunan topraklarda kadınlar; yerinden edilme, ekonomik kuşatma, sosyal izolasyon, şiddet ve korku altında yaşamaktadır. Bu koşullar, kadınların yalnızca insan haklarının değil, yaşam haklarının da sürekli tehdit altında olduğu bir tabloyu gözler önüne sermektedir (Amnesty International, 2021; Human Rights Watch, 2022). Filistin’de kadınlara karşı işlenen suçlara yönelik en büyük sorunlardan biri, **cezasızlık** kültürüdür. **Uluslararası Ceza Mahkemesi (ICC)**, İsrail’in işlediği savaş suçlarına ilişkin soruşturma başlatma girişimlerinde bulunsa da bu çabalar çoğu zaman siyasi baskılar nedeniyle sonuçsuz kalmaktadır (ICC, 2021). İsrail’in Filistinli kadınlara yönelik uyguladığı ayrımcı politikalar, savaş suçu olarak tanımlanabilecek eylemlerden oluşmasına rağmen, bu eylemler için cezai yaptırım uygulanmamaktadır. Cezasızlık, sadece geçmişte yaşanan suçların hesabının sorulmaması anlamına gelmez; aynı zamanda benzer suçların gelecekte yeniden işlenmesine zemin hazırlar suçluyu cüretlendirebilir. Bu bağlamda, özellikle kadınlara yönelik sistematik ihlallerin belgelenmesi, raporlanması ve uluslararası yargı kurumlarına taşınması büyük önem arz etmektedir. Uluslararası belgelerde kadınların korunması açıkça vurgulanmış olsa da, bu ifadelerin uygulamada karşılık bulmadığı kadınların yalnızca savaşın pasif mağduru olarak görülmesine rağmen onların yaşadığı travmalar, maruz kaldıkları ihlaller ve insanlık dışı uygulamaların da uluslararası sistem tarafından da çoğu zaman görünmediği

bütün bu örneklerle de açıkça anlaşılmaktadır.

3.1. Devletleri Harekete Geçirme: Uluslararası Etki İçin Stratejik Lobi Faaliyetleri

Kamuoyu oluşturma'nın en etkili yönlerinden biri de karar alıcıları doğrudan etkileme gücüdür. Kalıcı, adil ve sürdürülebilir bir barış için çok ciddi çalışmalara imza atan devletlerin başında Türkiye Cumhuriyeti gelmektedir. Bunun artması, Türkiye Cumhuriyeti, tarihsel ve kültürel bağları, bölgesel etkisi, kamu diplomasisi araçları ve güçlü sivil toplum yapısıyla Filistinli kadınlara destek olma konusunda çok boyutlu bir rol oynayabilir ve oynamalıdır. Hem devletin resmi diplomatik kanalları hem de sendikalar, insani yardım kuruluşları ve Türk Kızılay gibi STK'lar; bu sürecin etkili aktörleri olarak daha çok çaba sarf etmelidir. Türkiye Cumhuriyeti, uluslararası hukuka dayalı, vicdani ve insani yaklaşımıyla Filistin meselesinde uzun süredir aktif bir politika yürütmektedir. Filistin davası yalnızca diplomatik bir öncelik değil, aynı zamanda kamuoyunun ortak vicdanında kökleşmiş bir mesele olarak algılanmaktadır. Türkiye, BM ve İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT) gibi platformlarda Filistin lehine birçok karara öncülük etmiş; Gazze saldırıları başta olmak üzere kadın ve çocuklara yönelik insan hakları ihlallerini sert biçimde kınamıştır (MFA, 2023). Ancak mevcut krizler karşısında yalnızca beyanlarda bulunmak yeterli değildir. Türkiye'nin yumuşak diplomasi araçlarını daha stratejik biçimde kullanması, kadınlara yönelik sistematik şiddetin belgelenmesi, uluslararası kamuoyuna taşınması ve devletlerin bu konuda harekete geçirilmesi açısından kritik önemdedir. Bu noktada Ankara merkezli sivil toplum ve diplomatik kuruluşların faaliyetleri kadar, yerel yönetimlerin, üniversitelerin ve medya kuruluşlarının da küresel farkındalık yaratmaya katkı sunması gerekmektedir.

Yumuşak diplomasi, özellikle devlet dışı aktörlerin rol aldığı bir kamu diplomasisi biçimidir ve savaş gibi olağanüstü durumlarda uluslararası tepkiyi mobilize etmede kritik rol oynar. Filistin özelinde kamuoyu oluşturma, yalnızca bir dayanışma eylemi değil; aynı zamanda siyasi karar alıcılar üzerinde baskı oluşturma ve uluslararası hukukun uygulanmasını sağlama'nın stratejik bir yoludur (Nye, 2004). Bu bakış açısıyla Filistin'de yaşanan dram karşısında Türkiye'deki sivil toplum kuruluşları, yalnızca insani yardım değil; aynı zamanda kamuoyu oluşturma, raporlama, tanıklık toplama ve hukuki mücadele açısından önemli çalışmalar

yürütmektedir. HAK-İŞ Konfederasyonu bu alanda öncü roller üstlenmiştir. 14. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması bu girişimin somut örneklerinden biridir. Sivil Toplum Kuruluşları Filistinli kadınların savaş sırasında maruz kaldığı ihlalleri yalnızca belgelememekte, aynı zamanda kamuoyuna aktararak farkındalık yaratmakta ve ulusal ile uluslararası mekanizmaların harekete geçirilmesine katkı sunmaktadır. Raporlama, panel düzenleme, sosyal medya kampanyaları ve saha ziyaretleri gibi çalışmalar, bu çok yönlü katkının örnekleridir. Benzer şekilde sivil toplum kuruluşları da, kadınlara yönelik savaş suçlarını gündemde tutmakta, yardım koridorları oluşturmakta, psikososyal destek projeleri geliştirmekte ve uluslararası kamuoyu nezdinde “tanıklaştırmacı belge” üretmektedir. Medya kuruluşları, üniversiteler, meslek odaları ve kanaat önderleri bu yumuşak diplomasi sürecinde daha fazla sorumluluk üstlenmelidir. Kadınlara yönelik sistematik ihlallerin haberleştirilmesi, sanal sergiler düzenlenmesi, Filistinli kadınların tanıklıklarının çevirileriyle yayımlanması, uluslararası platformlarda Türk kadın temsilcilerle birlikte ortak deklarasyonlar hazırlanması gibi faaliyetler, etkili bir toplumsal diplomasi zeminini oluşturabilir.

Yurt içinde yapılan faaliyetlere ilave olarak Uluslararası mekanizmalarda, özellikle Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women), Avrupa Parlamentosu Kadın Hakları Komitesi ve Avrupa Konseyi gibi organlarda Türkiye merkezli sivil aktörlerin ve bağımsız kadın akademisyenlerin etkinliği artırılmalıdır. Türk kadın delegasyonları, bu platformlarda Filistinli kadınların yaşadığı sistematik ihlalleri dile getirebilir; tanıklık raporları, sivil gözlemci verileri ve hukuki belgelerle uluslararası kamuoyunun tepkisini şekillendirebilir.

Bu bağlamda Türkiye, sadece bir destekçi değil; aynı zamanda hak temelli adalet mücadelesinin savunucusu olma potansiyeline sahiptir. Ayrıca diaspora kadın dernekleri, yurt dışındaki Müslüman kadın birlikleri ve küresel insan hakları koalisyonları ile daha sıkı iş birlikleri kurularak Filistinli kadınların sesi küresel düzeye daha fazla taşınmalıdır. Kadın dayanışmasının sınır tanımaz gücü, ancak bu tür kolektif eylemlerle daha etkili olabilir. Bununla birlikte hepimizin malumu sosyal medya, bugünün en güçlü toplumsal seferberlik alanıdır. Kadın STK'larının Instagram, X ve YouTube gibi mecralarda yürüttüğü kampanyalar, görsel tanıklıklar ve uluslararası dile çevrilmiş kısa videolar, Filistinli kadınların

sesi olmanın modern yolları olarak da haklı davalarının lobi çalışmalarına ciddi katkılar sunacaktır.

4.Filistin’de Kadın Olmak: Güncel Durumun Panoraması

Filistinli kadınlar, yalnızca savaşın sıcak çatışma ortamında değil; aynı zamanda savaşın yapısal ve süregelen etkileri altında yaşamaktadır. İsrail’in işgal ve abluka politikaları, Batı Şeria’da genişleyen yerleşim alanları, Gazze’de devam eden kuşatma, şehadet atmosferi Filistinli kadınların yaşam alanlarını hem fiziki hem de psikolojik olarak kuşatmaktadır. Kadınların barınma, sağlık, eğitim ve güvenlik gibi temel haklara erişimi kısıtlanmakta, toplumsal rollerine dair beklentiler artmakta, ancak destek sistemleri zayıflamaktadır.

4.2. Sağlık Hizmetlerine Erişimde Kriz

Gazze Şeridi ve Batı Şeria’da yaşayan Filistinli kadınlar için sağlık sistemine erişim oldukça sınırlıdır. İsrail’in ablukası ve kara operasyonları, hastaneleri ve sağlık merkezlerini hedef hâline getirmekte; ilaç, ekipman ve uzman eksikliği ciddi bir sorun yaratmaktadır. Özellikle hamile kadınlar doğum öncesi ve sonrası bakım hizmetlerinden yoksun kalmakta; doğumların %40’ı tıbbi destek olmadan yapılmaktadır (Al Mezan Center for Human Rights, 2021). Ayrıca, Batı Şeria’daki kontrol noktaları, sağlık hizmetine ulaşımı doğrudan engellemektedir. 2000-2007 yılları arasında, hastaneye gidemediği için en az 69 kadının doğumu yolda gerçekleşmiş; bunlardan 35’i bebeklerini kaybetmiştir. Bu durum, temel sağlık hakkının sistematik olarak ihlal edildiğini göstermektedir.

4.3. Beslenme, Hijyen ve Yoksulluk

Gazze’deki kadınların %70’inden fazlası, düzenli gıdaya ulaşmadan yaşamaktadır (WFP, 2023). Özellikle emziren kadınlar ve küçük çocuklar, yetersiz beslenmeden kaynaklı ciddi sağlık riskleriyle karşı karşıyadır. Ayrıca ihtiyaç duydukları temizlik ürünlerine ulaşamayan kadınlar, enfeksiyon riski taşımakta; bu durum sağlık hizmetlerine başvuru oranlarını da artırmakta ancak bu hizmete ulaşım sorunu olduğu için mağduriyeti de beraberinde getirmektedir. Bunun yanında savaş ortamında ekonomik faaliyetlerin de sekteye uğraması, kadınların iş gücüne katılımını sı-

nırlamakta; düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışma zorunluluğu, kadınların hem ekonomik hem de fiziksel sağlığını tehdit etmektedir (Al-Mutawtah et al., 2023).

4.4. Psikolojik Travma ve Ruhsal Yıkım

Sürekli bombardıman, yakınlarını kaybetme, göç ve istikrarsızlık gibi faktörler, Filistinli kadınlarda yaygın olarak travma sonrası stres bozukluğu (TSSB), depresyon ve anksiyete bozukluğu gibi durumlara yol açmaktadır. Filistin Sağlık Bakanlığı'nın 2020 verilerine göre, Gazze'de yaşayan kadınların %65'inde TSSB semptomları tespit edilmiştir (Palestinian Ministry of Health, 2020). Kadınların bu ruhsal yükü çoğu zaman "sessiz kahramanlık" ile tanımlansa da gerçekte bu durum, sistematik bir yalnız bırakılmayı ve kamusal destek yoksunluğunu yansıtmaktadır (Abuelaish, 2010).

4.5. Yerinden Edilme, Mültecilik ve Toplumsal Dışlanma

Yerinden edilme, Filistinli kadınların yaşamında kalıcı bir travmaya dönüşmüştür. Gazze'de evlerini kaybeden kadınlar, mülteci kamplarında veya geçici barınaklarda yaşamaktadır. Lübnan, Ürdün ve Suriye'deki mülteci kamplarında yaşayan kadınlar ise yasal statüden yoksunluk nedeniyle sağlık, eğitim ve çalışma haklarından mahrumdur. Özellikle Lübnan'daki kadınlar, belirli bir meslek kolunda çalışmamakta ve toplumsal dışlanmayla karşı karşıya kalmaktadır. Yerinden edilme yalnızca fiziksel bir göç hareketi değil; aynı zamanda sosyal, ekonomik ve psikolojik bir kopuş anlamına gelmektedir. Bu kopuş, kadınların geleneksel toplumsal rollerini yeniden yapılandırmalarına neden olmakta; kadınlar ailelerini ayakta tutabilmek için hem ev içi hem de dış sorumlulukları yalnız başına üstlenmektedirler (Lognos et al., 2024).

4.6. Eğitim Hakkı ve Kadınların Eğitime Erişimi

Eğitim hakkı, savaş ortamında en çok zarar gören haklardan biridir. Gazze'de İsrail saldırıları sonucu çok sayıda okul yıkılmıştır. Kadın öğretmenler, yıkılan okullara rağmen sokaklarda ve geçici çadırlarda eğitime devam etmeye çalışmaktadırlar. UNESCO'ya göre, savaş ortamlarında en çok eğitimi kesintiye uğrayan kesim kadınlar ve çocuklardır (UNESCO, 2022).

Eğitime erişim, sadece bilgiye ulaşmak değil; aynı zamanda toplumsal eşitlik, bireysel güçlenme ve hak mücadelesi için temel bir araçtır. Bu nedenle savaşın eğitime etkisi, kadınların özgürleşme süreçlerini doğrudan etkilemektedir.

5. Filistin’de Kadınların Savaşa Dâhil Olması

Tarihsel olarak savaşlar, erkek merkezli şekillendirilmiştir. Ancak Filistin mücadelesi örneğinde, kadınlar yalnızca destekleyici değil, doğrudan özne olan aktörlerdir. Filistinli kadınlar, savaşın her cephesinde – hem görünür hem görünmez biçimde – yer almış; silahlı mücadeleye katılmış, lojistik destek sağlamış, toplumsal örgütlenmeleri başlatmış ve ulusal hafızanın taşıyıcıları olmuştur. Kadınların mücadele sürecine katılımı, yalnızca ahlaki ve insani bir dayanışma değil; aynı zamanda politik bir tercih, tarihsel bir kararlılık ve bilinçli bir mücadele olarak görülmektedir. Filistin toplumunda kadınların mücadele sürecine dahil olmaları Yahudi göçlerinin artmasıyla öncelikle kırsal bölgelerde kendini göstermiştir 1911 yılında Affula bölgesindeki Yahudi yerleşimcilere karşı başlatılan mücadeleye kadınların da katılması, Kırsal alandaki yerel inisiyatiflerde kadınların erkeklerle birlikte teşkilatlanmasıyla başlayan süreç, Balfour Deklarasyonu’nun ilan edilmesinin ardından şehirli Filistinli kadınların düzenlediği gösterilerle devam etmiştir. 1920’li yıllarda başlayan ulusal mücadeleye birlikte, aile desteği gibi başlayan siyasilerin akrabaları olan şehirli kadınların çalışmaları ile başlamıştır. (Sınmaz, 2022)

1921 yılında Kudüs’te kurulan Arap Filistinli Kadınlar Birliği, 1925 yılında kurulan Ulusal İslam Derneği ve aynı yıl Yafa’da kurulan Çocukları Himaye Cemiyeti kadın örgütlenmeleri arasında ilk akla gelenlerdir. Filistinli kadınlar 1929 yılına kadar yardım faaliyetleri, protesto gösterileri, boykotlar, manda yöneticileriyle görüşme, misyoner okulları dışında kız mekteplerinin kurulması, mücadeleye ilgili mektupların transferi, Filistinli mücadeleçilerin saklanması ve ilk yardım gibi birçok faaliyet içinde bulunmuştur. 1929 yılındaki Ağlama Duvarı olaylarında yükselen şiddet eylemleriyle birlikte, Filistinli kadınlar mücadelede siyasi ve askerî birçok girişime imza atmıştır. Bunlardan biri de 26 Ekim 1929 tarihinde 200’den fazla kadının katılımıyla düzenlenen Filistin Arap Kadın Kongresi olmuştur. Kongrede kadınların ulusal mücadeleye katılma şekli, kadın örgütlerinin yapısı gibi konular tartışılmış ve Filistin mücadele uluslararası topluma anlatılma konusunda

adımlarını kadınlar eliyle atmıştır. Filistinli kadınlar ayrıca basın ve diğer propaganda araçlarını da kullanarak İngiliz mandasının uygulamalarından dünyayı haberdar etmek için faaliyet göstermiştir. Diğer taraftan Nekbe'ye (büyük felaket) giden süreçte Filistinli kadınlar hem işgal askerlerini gözlemleyip edindikleri bilgileri Filistinli mücadeleçilere aktarmak, silah satın alarak bunları mücadeleçilere ulaştırmak, kadınları örgütlemek gibi yollarla silahlı mücadele de katkı sağlamışlardır (Sınmaz, 2022) bu süreç Kır Çiçeği Kızları hareketini ortaya çıkarmıştır.

5.1. Kır Çiçeği Kızları

1933 yılında Yafa'da kurulan Zahrat al-Ukhawan (Kır Çiçeği Kızları), Filistinli kadınların mücadeledeki kurumsal ifadelerinden biri olarak görülmektedir. Bu yapı, 1911 yılında Affula'da Yahudi yerleşimcilere karşı başlatılan mücadelenin kadınlarca da desteklenmesiyle ortaya çıkmış, 1930'lara gelindiğinde ise örgütlü ve silahlı unsuru da bulunan bir oluşum halini almıştır. Kır Çiçeği Kızları, gerek gördükleri durumlarda silahlı çatışmalara katılmakla kalmamış; aynı zamanda silahların temini, mühimmatın taşınması, istihbarat faaliyetleri ve askerlerin barındırılması gibi görevlerde de aktif rol aldığı dile getirilmektedir. Bunun yanında Filistinliler için yaptıkları çeşitli eylemlerle tanınan Fatma Gazal, Juliet Zekâ, Halwa Zeydanve Leyla Halid Filistin mücadelesi denince akla gelmektedir. Kadınların gerçekleştirdiği bu faaliyetler, kıt kaynaklarla İsrail'e karşı yürütülen dönemin askeri mücadelelerini desteklemiştir.

5.2. Kadınların Rollerinin Dönüşümü

Kadınların savaş sürecindeki rolleri zamanla sadece cephe ile sınırlı kalmamış; barışçıl gösteriler, siyasi katılım, propaganda, eğitim ve sağlık gibi alanlarda da önemli katkılar sunmuşlardır. 1960'lı yıllarda Filistin Kurtuluş Örgütü (FKÖ) içinde kurulan Yüksek Kadın Konseyi ile birlikte kadınların örgütlü varlığı belirginleşmiştir. 1987'de başlayan Birinci İntifada döneminde kadınlar duvarlara slogan yazma ve barikat kurma gibi eylemlerde görev aldığı için İsrail güvenlik güçlerinin hedefi hâline gelmişlerdir. Bu süreçte kadınlar yalnızca sahada değil, aynı zamanda kültürel mücadelenin de taşıyıcısı olmuştur.

5.3. Toplumsal Hafızadaki Yeri

Filistinli kadınların savaşta Filistinlilere katkısı, aynı zamanda kolektif hafızanın inşasında da belirleyici olmuştur. Annelik, hemşirelik, eğitimcilik ve sahadaki rolleri bir arada taşıyan kadın figürleri, sadece Filistin toplumu için değil, küresel kadın mücadelesi açısından da örnek teşkil etmektedir. Kır Çiçeği Kızları'nın çalışmaları Filistinli kadınların savaştaki yerinin "yardımcı" olmadığını göstermektedir.

6. Barış Mücadelesinde Kadın Perspektifi

Savaşların yıkıcı etkilerinden en fazla etkilenen kesimlerden biri olan kadınlar, aynı zamanda barışın da en güçlü savunucularındandır. Filistin özelinde kadınlar, yalnızca mağdur değil, aynı zamanda barış sürecinin kurucu ve sürdürücü aktörleri olmuşlardır. Barışa dair verdikleri mücadele, sadece duygusal ya da insani gerekçelere değil; siyasal farkındalık ve toplumsal sorumluluğa dayanmaktadır (Peteet, 1991). Kadınlar, Filistin'de olduğu gibi, savaşın yükünü omuzlarken aynı zamanda barışa dair umutları ve stratejik girişimleri de inşa eden öznelerdir (Filistin Kadın, 2015).

6.1. Ortak Barış Girişimleri: Kudüs Kadın Merkezi ve Bath Shalom

Filistinli kadınların barış sürecindeki katkıları, sadece yerel örgütlenmelerle sınırlı kalmamış, İsraili kadınlarla da iş birliğine dönüşmüştür. Özellikle Kudüs Kadın Merkezi, savaşın etkilerini hafifletmek ve kadınlar arası diyalogu güçlendirmek amacıyla Bath Shalom gibi İsraili kadın kuruluşlarıyla ortak projeler gerçekleştirmiştir. Bu platformlar, kadınların militarizme ve işgale karşı ortak bir söylem geliştirmelerine olanak tanımış, diyalog ve empati yoluyla düşmanlığı değil, dayanışmayı güçlendirmiştir. BM Güvenlik Konseyi'nin 1325 sayılı kararı (2000), bu tür kadın inisiyatiflerini desteklemekte; kadınların barış müzakerelerine katılımını ve savaş sonrası yeniden yapılanma süreçlerinde yer almasını zorunlu kılmaktadır (UNSC, 2000). Filistinli ve İsraili kadınlar arasında inşa edilen bu barış köprüleri, söz konusu kararın sahadaki karşılığı olarak görülebilir.

6.2. Siyahlı Kadınlar ve Yeni Yüz: İsrail’de Feminist Barış Mücadelesi

İsrail içinde faaliyet gösteren barış yanlısı kadın grupları da Filistinli kadınların mücadelesine destek vermiştir. **Siyahlı Kadınlar (Women in Black)** hareketi, 1988’den bu yana işgali protesto etmek amacıyla Tel Aviv ve Kudüs’te sessiz eylemler gerçekleştirmiştir. “İşgale Hayır” yazılı pankartlarla yürüyen bu kadınlar, başlangıçta ağır hakaretlere maruz kalmışlardır Ancak zamanla militarizme karşı barışçıl bir mücadelenin küresel sembolü hâline gelmişlerdir. Bir diğer önemli feminist hareket olan **Yeni Yüz (New Profile)** ise kadınların zorunlu askerlik uygulamasına karşı çıkarak barışçıl, sivil bir toplum için mücadele yürütmüştür. Bu hareket, kadınların militarist söylemlere karşı ürettiği politikaları görünür kılmış, barışın inşasında kadınların özneleşmesini teşvik etmiştir.

6.3. Barış Süreçlerinde Kadınların Yeri ve Sınırları

Kadınların barış süreçlerine katılımı çoğu zaman “kadının doğası gereği barışçıl” olduğu savına dayandırılarak meşrulaştırılmıştır. Ancak bu özcü yaklaşım, kadınların siyasi aktörler olarak tanınmasını engellemiş ve onları annelik ya da ev içi rollerle sınırlamıştır (Peteet, 1991). Filistinli kadınlar bu çerçevede değerlendirilmektense, bilinçli ve örgütlü birer aktivist olarak barışı kurma süreçlerinde yer almışlardır. Nitekim kadınların evleri, sadece birer yaşam alanı değil, aynı zamanda mücadelenin ve yeniden üretimin mekânı hâline gelmiştir. Bu nedenle, kadınların barış mücadelesi hem toplumsal cinsiyet rollerine hem de siyasal taleplere dayalı çok katmanlı bir strateji ile yürütülmektedir (Kuttab, 2004).

6.4. Akademik ve Kültürel Alanda Barış Girişimleri

Filistin’de kadınların barış sürecine katkısı yalnızca sahadaki eylemlerle değil, akademik üretimle de desteklenmiştir. **Birzeit Üniversitesi** bünyesinde kurulan Kadın Çalışmaları Programı, 1990’lardan bu yana toplumsal cinsiyet temelli barış perspektifinin kuramsal altyapısını geliştirmiştir (Kuttab, 2004). Üniversite destekli araştırmalar, Filistinli kadınların barış ve adalet arayışındaki rollerini görünür kılmakta; yerel politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde yeniden inşasını hedeflemektedir. Ayrıca kültürel alanda yürütülen etkinlikler, tiyatro, kısa film ve edebi

metinler aracılığıyla barış talebini hem Filistin hem de uluslararası kamuoyuna taşımıştır. Kadın anlatılarının ve tanıklıklarının çoğaltılması, sadece akademik değil; kültürel bir hafıza inşası açısından da büyük önem taşımaktadır.

6.6. Zorluklar, Çatışmalar ve Kırılmalar

Kadınların barış süreçlerindeki mücadelesi, kimi zaman içsel bölünmeler ve dışsal baskılarla karşılaşmıştır. **Oslo Barış Süreci** sırasında bazı kadın grupları bu süreci desteklerken, bazıları mevcut barış sürecinin kadın hakları açısından eksik kaldığını savunmuşlardır. Bu durum, kadın hareketi içinde görüş ayrılıklarına ve kırılmalara neden olmuştur. Ayrıca, bazı Filistinli kadın liderlerin resmi görüşmelere dâhil edilmemesi, kadınların barış süreçlerinde yeterince temsil edilmediğini açıkça ortaya koymaktadır. Kadınların dışlanması, yalnızca kadın hareketine değil; aynı zamanda kalıcı bir barışın inşasına da zarar vermektedir (UNSC, 2000).

7. Savaş Sürecinde Kadınların Akademik ve Sivil Örgütlenmeleri

Savaş gibi yıkıcı süreçlerde dahi akademi ve bilim, toplumların ayakta kalabilmesi ve yeniden inşa edilebilmesi için vazgeçilmez bir kılavuzdur. Kadınların savaş dönemlerinde gösterdiği dayanışma ve mücadelenin kurumsallaşabilmesi, ancak bilgiye dayalı örgütlenmelerle mümkündür. Akademik bilgi, hakikat arayışının ve eleştirel düşüncenin temelidir; bu nedenle savaşın getirdiği kaos ortamında bile kadınların akademik faaliyetlerden ve bilimsel üretimden uzak kalmaması hayati önemdedir. Bilimsel düşünce, sadece yaşanan mağduriyetleri kayıt altına almakla kalmaz, aynı zamanda adaletin tesisinde, gelecekte benzer acıların yaşanmaması için çözüm yolları üretmede de temel bir araçtır. Bu yüzden savaş zamanlarında dahi kadınların akademik ve sivil örgütlenmeleri desteklenmeli, bilime olan inanç ve bağlılık asla sekteye uğratılmamalıdır; çünkü bilgiye sırt çeviren toplumlar, hakikate ulaşma yolunda başarılı olamazlar.

7.1. Savaşın Gölgesinde Dayanışma İnşası

Filistinli kadınların mücadelesi, yalnızca silahlı mücadele ya da ev içi dayanıklılık ile sınırlı değildir. Savaşın getirdiği sürekli ola-

ğanüstü durumlarda kadınlar, hem akademik hem de sivil alanda örgütlenerek barış, dayanışma, insan hakları ve sosyal adalet mücadelesinin taşıyıcıları olmuştur. Filistin’de kadın hareketinin kurumsallaşması, feminist düşüncenin gelişmesine ve sivil toplumun oluşumuna katkı sağlamıştır (Kuttab, 2004). Bu yapıların varlığı, kadınların sadece savaş mağduru değil; aynı zamanda çözüm üretici ve politik aktör olduklarını ortaya koymaktadır.

7.2. Akademik Alanda Örgütlenme: Birzeit Üniversitesi Kadın Çalışmaları

Filistin’de akademik düzeydeki ilk kurumsal kadın örgütlenmesi, 1994 yılında Birzeit Üniversitesi bünyesinde kurulan **Kadın Çalışmaları Bölümü** ile başlamıştır. Bu bölüm, 15 ay süren “Filistin Toplumunda Kadın” başlıklı projesiyle dikkat çekmiş; uluslararası bir atölye çalışması düzenlemiş ve bu çalışmanın çıktıları “Filistinli Kadının Statüsü Raporu” başlığıyla yayımlanmıştır. 1998 yılında başlatılan “Filistin Toplumunda Kadın ve Sosyal Politikaların Hane Üzerindeki Etkileri” araştırması ise kadınların savaş dönemlerinde aile ve toplum yapısı üzerindeki etkilerini inceleyerek önemli veriler sunmuştur. Bölüm, bu alanda düzenlediği seminer ve atölye çalışmalarıyla yalnızca bilgi üretmemiş; aynı zamanda sivil toplum aktörleriyle iş birliği içinde toplumsal dönüşüm projeleri gerçekleştirmiştir.

7.3. Sivil Toplumun Kadın Yüzü: Komiteler, Merkezler ve Kolektif Dayanışma

Filistinli kadınların sivil örgütlenmeleri, özellikle Birinci İntifada döneminde yaygınlaşmış ve toplumsal mücadelenin örgütsel alt yapısını oluşturmuştur. Filistin Kadın Komiteleri Birliği, bu süreçte kadınların siyasal katılımını teşvik eden, yerel örgütlenmeler kuran ve işgalin kadınlar üzerindeki etkilerini görünür kılan başlıca kuruluşlardan biri olmuştur (Hasso, 2005). Kadınlar, bu tür yapılar aracılığıyla hem sosyal hizmet faaliyetlerini hem de politik söylemlerini eş zamanlı olarak geliştirmişlerdir. Bir diğer önemli yapı olan (GUPW) Filistin Çalışan Kadınlar Birliği, işçi kadınların hak mücadelesini üstlenmiş; kadın emeğine yönelik ayrımcılığa karşı mücadele vermiştir. Kadınların kreş hakkı, doğum izinleri, işyerindeki cinsel tacizle mücadele gibi konular bu yapıların ajandasına girmiştir.

7.4. Sosyal Hizmet Merkezleri ve Rehabilitasyon

Savaşın neden olduğu yıkım karşısında kadınlar, insani yardım ve sosyal hizmet alanlarında da önemli örgütlenmelere imza atmıştır. Aileleri Destekleme Cemiyeti ve Hukuki Yardım ve Danışmanlık Merkezi, kadınlara psikolojik destek, hukuki danışmanlık ve rehabilitasyon hizmeti sunarak yalnızca geçici yardım değil, uzun vadeli sosyal iyileşme hedeflemiştir.

1995 Pekin Konferansı'ndan sonra Filistin'de cinsiyet temelli şiddet, namus cinayeti ve çocuk istismarı gibi konular da kadın hareketinin gündemine dâhil olmuştur. Bu dönemde, sığınma evleri, psikolojik destek merkezleri ve hukuki izleme birimleri kurulmuştur (UN Women, 2021). Kadınlar, sadece hayatta kalmak için değil, aynı zamanda toplumlarını yeniden inşa etmek için bu hizmetlerde aktif rol oynamışlardır.

7.5. Ekonomik Örgütlenmeler ve Alternatif Dayanışma Ekonomisi

İsrail işgali ve ekonomik kısıtlamalar, kadınların ekonomik üretime dışlanmasına neden olmuştur. Ancak kadınlar, bu sorunu kolektif çözümlerle aşmaya çalışmışlardır. 1987 İsrail Ürünlerini Boykot Kampanyası sırasında kadınlar evde peynir ve reçel üretimi, ekmek pişirme ve ortak bahçeler kurma gibi ekonomik faaliyetler yürütmüşlerdir. Bu faaliyetler, alternatif bir dayanışma ekonomisi olarak, hem geçim aracı hem de mücadele stratejisi hâline gelmiştir. Kadınların kurduğu yeraltı toplum okulları da benzer bir mücadele pratiği olarak dikkat çekmiştir. İsrail ordusu tarafından kapatılan okullara alternatif olarak kurulan bu yapılar, kadınların eğitim hakkı ve çocukların geleceği için nasıl özverili bir mücadele yürüttüğünü göstermektedir.

7.6. Siyasal Örgütlenmeler: Kadınların Parti ve Mücadele İçindeki Yeri

Filistinli kadınlar, çeşitli siyasi partilerde de aktif olarak yer almıştır. El-Fetih, Halk Cephesi ve Demokratik Cephe gibi örgütlerin kadın kolları, sadece parti propagandası değil; aynı zamanda sağlık, eğitim ve barınma gibi temel alanlarda saha çalışmaları yürütmüştür (Dırağme, 1990). Bu kadın yapıları, mülteci kampalarında hastane ve okul açma, doğum klinikleri kurma gibi faa-

liyetlerde bulunmuşlardır. Ayrıca 1970'lerden itibaren Ürdün ve Lübnan gibi çevre ülkelerdeki mülteci kamplarında örgütlenen Filistinli kadınlar, diasporada da ulusal kimliğin yaşatılmasına katkı sağlamışlardır. Kadınlar bu bağlamda, yalnızca yerel değil; küresel ölçekte de Filistin halkının sesi olmuşlardır.

Geleceğe Dair Tavsiyeler ve Yapılabilecekler

Filistinli kadınların, ülkelerinin geleceğine sahip çıkmak adına meşru tüm alanlarda varlık göstermeleri hayati önemdedir. Onlar yalnızca savaşın mağduru değil, aynı zamanda mücadelenin ve yeniden inşanın da öznesidir. Kültürlerine, dillerine ve toplumsal hafızalarına sahip çıkarak geçmişle gelecek arasında bir köprü kurabilirler. Eşleri, çocukları ve ülkeleri için yapabilecekleri çok şey var; çünkü her Filistinli kadın, umutla yeşeren bir geleceğin taşıyıcısı, sessiz kalmamak, var olmak, üretmek ve direnmek onların en güçlü yanıdır.

8. Kahramanlık, Fedakârlık ve Geleceğe Notlar

Filistinli kadınlar, yıkımın ve acının gölgesinde dahi dimdik ayakta durarak insanlığın en sessiz ama en güçlü kahramanları olmuştur. Onların her biri, yaşadıkları zorluklara rağmen çocuklarına masallar anlatan, evlerinin enkazı arasında hayatı yeniden kuran, toprağına ve onuruna sıkı sıkıya sarılan birer direnişçidir. Fedakârlıkları, yalnızca bir aileyi değil, bir halkın geleceğini ayakta tutmaktadır. Bugün attıkları her adım, yarının özgür ve onurlu Filistin'ine yazılmış sessiz ama kararlı notlardır. Umut, onların ellerinde büyümeye devam ediyor; çünkü Filistin'in geleceği, en çok da kadınlarının cesaretinde ve sevgisinde yeşeriyor.

8.1. Olağanüstü Kadınlar ve Olağanüstü Koşullar

Savaş, afet, işgal, açlık ve göç gibi olağanüstü durumlar, insanlık tarihinin kırılma anlarıdır. Bu anlar, sadece yıkım ve kayıplarla değil, aynı zamanda olağanüstü mücadele ve dayanıklılık örnekleriyle de hatırlanır. Bu bölümde, kadınların olağanüstü koşullarda geliştirdiği hayatta kalma becerileri, fedakârlık ve kahramanlıklarının görünür kılınması ve yazılı kültüre aktarılması gerekliliği; Filistin başta olmak üzere Türkiye ve Dünya örnekleriyle birlikte ele alınacaktır.

8.2. Hayatta Kalma Becerisi: Kadınların Olağanüstü Dayanıklılığı

Filistinli kadınlar, günlük yaşamda karşılaştıkları yapısal şiddet, savaşın süregelen etkileri ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği içinde kendilerine özgü bir “yaşama stratejisi” geliştirmişlerdir. Bu strateji, yalnızca fiziksel hayatta kalmaya değil; aynı zamanda ruhsal ve kültürel bütünlüğü korumaya da yöneliktir (Hasso, 2005). Gazze’de bir anne, çocuğunu hem açlıktan hem de bombalardan korumaya çalışırken aynı zamanda eğitimine devam edebilmesi için sokakta “yeraltı sınıfı” kurar; Batı Şeria’da bir genç kadın, kontrol noktalarını aşarak hasta annesini hastaneye taşır; Lübnan’daki mülteci kampında bir sunar hem çocuklarını doyurur hem de topluluk içinde kadınlara psiko-sosyal destek sunar, (B’Tselem, 2023) bu örnekleri daha da çoğaltmak mümkündür. Hayatta kalma, bu kadınlar için sadece biyolojik bir direnç değil; aynı zamanda toplumsal bir varoluş biçimidir. Kadınlar, geleneksel rollerin dışına çıkarak savaş ortamında “çok işlevli” birer sosyal aktör hâline gelmişlerdir (UN Women, 2021).

8.3. Türkiye’den Örnekler: Kahraman Kadınlar ve Sessiz Mücadele

Türkiye’de de savaş, göç, deprem ve terör olaylarında kadınlar çoğu zaman görünmeyen ama hayati roller üstlenmişlerdir. 1999 Marmara Depremi’nde enkazdan çıkan kadınlar, yalnızca kendi aileleri için değil; komşuları, mahalleleri ve kentleri için de ayakta kalmanın yollarını aramışlardır. 2023 Kahramanmaraş Depremleri sonrasında çadır kentlerde eğitim veren, gıda dağıtan, çocuklara destek olan binlerce kadın, Türkiye’nin “sessiz kahramanları” olarak toplumsal hafızaya girmiştir (Kızılay, 2023). Ayrıca Türkiye’de mücadelecı kadın figürlerin anlatılarının eksikliği, bu kahramanlıkların görünür olmamasına neden olmaktadır. Oysa Nene Hatun’dan Halide Edip Adıvar’a, Sabiha Gökçen’den günümüzün sağlık çalışanı, işçi ve mücadelecı kadınlara kadar pek çok kadın, yalnızca tarihin öznesi değil, geleceğin ilham kaynağıdır (Çakır, 2020).

8.4. Görünürlük ve Yazılı Kültüre Aktarım

Filistin’deki kadın kahramanlıkları çoğu zaman geleneksel medya ya da tarih yazımı içinde görünmez kılınmıştır. Bu hikâye-

lerin görünür hâle getirilmesi, yalnızca bireysel bir takdir değil; aynı zamanda toplumsal dönüşüm ve kolektif hafızanın inşası için şarttır (Fleischmann, 2003). Kadınların görünürlüğü, onların toplum içinde daha fazla söz sahibi olmalarını, genç kuşakların rol modeller edinmelerini ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dair bilincin artmasını sağlayacaktır. Yazılı kültüre aktarım bu noktada kritik bir rol oynar. Kahramanlık hikâyeleri kitaplara, belgesellere, romanlara, tiyatrolara, okul derslerine ve müfredata girmedikçe, yeni nesillere ulaşmaz. Bu aktarım, sadece tarihsel bir belge üretmekle kalmaz; aynı zamanda “kadın olmak” deneyiminin çok boyutluluğunu yansıtan bir bellek üretimidir (Keskin & Şengal, 2015).

8.5. Kahramanlıkların Nesilden Nesile Yaşatılması

Filistin mücadelesinde yer alan kadınlar, yalnızca bir dönemin mücadele figürleri değil; aynı zamanda yeni kahramanların doğmasına vesile olan sembol kişiliklerdir (Kawar, 1996). Bu isimlerin anlatılması, müfredatlara alınması, çizgi romanlara, belgesellere, sinema filmlerine konu olması; kahramanlıkların kültürel olarak çoğaltılmasını sağlar. Aynı yaklaşım Türkiye için de geçerlidir. Kurtuluş Savaşı’nda cephane taşıyan Şerife Bacı, tayyar rahime ve 1974 Kıbrıs Barış Harekâtına katılan veya görev alan isimsiz kadınlar; yalnızca mücadelenin değil, cesaretin ve adanmışlığın da temsilidir. Bu tür figürlerin anlatılması, yalnızca geçmişe bir saygı değil; geleceğe bir yatırımı da ifade eder (Çakır, 2020).

8.6. Küresel Kadın Dayanışması: Yerelden Evrensele

Kadın kahramanlıkları yalnızca yerel bağlamda anlamlı değildir. Afganistan’da Taliban’a karşı kız çocukları için gizli okul açan bir kadınla, Gazze’de yeraltı sınıfı kuran bir annenin hikâyesi, aynı özgürlük arzusunun farklı izdüşümleridir (Abdullah & Mir, 2022). Bu nedenle kadın kahramanların hikâyelerinin UNESCO gibi uluslararası platformlarda, Kadınlar Günü’nde, mülteci ve insan hakları temalı kampanyalarda görünür kılınması, küresel bir kadın dayanışması oluşturur. Filistinli kadınların yaşam mücadelesi, yalnızca onların kaderi değildir; insanlığın kolektif vicdanı adına bir çağrıdır. Bu çağrı, ancak bu hikâyeler anlatıldığında, yazıldığında ve hatırlandığında yankı bulur.

8.7. Kadınların Hikâyeleri ile Yeni Bir Dünya Kurmak

Kadın kahramanların görünür olması, yalnızca kadınlar için değil; daha adil, daha eşitlikçi ve daha barışçıl bir dünya kurmak için de bir gerekliliktir. Çünkü bu hikâyeler, eril savaş mitlerinin karşısına farklı bir insanlık tahayyülü koyar: Yaşamı savunmak, mücadeleyi örgütlemek, umut üretmek ve barışı mümkün kılmak (Enloe, 2014). Gelecek nesillerin, kendi kahramanlarını geçmişin bu sessiz kadınlarından ilham alarak kurması mümkündür. Bu nedenle kadın kahramanlıklarının görünür hâle getirilmesi ve yazılı kültürde yaşatılması, bir etik sorumluluk kadar, tarihsel bir zorunluluktur.

Sonuç ve Çözüm Önerileri

Filistin’de kadın olmanın anlamı, sadece savaşın ortasında yaşamak değil, aynı zamanda her gün yeniden mücadele var etmek demektir. Bu kitapta ele alınan her bölüm, kadınların yalnızca pasif kurbanlar olmadığını, aksine çatışmanın, işgalin ve uluslararası adaletsizliğin içinde aktif birer özne olduklarını ortaya koymuştur. Filistinli kadınlar, evlerini kaybetmiş, bedenleri istismar edilmiş, yaşam hakları tehdit altına alınmış olsalar da; tüm bu yıkımların ortasında umut üretmiş, çocuk yetiştirmiş, eğitim vermiş, sağlık sunmuş ve çoğu zaman da mücadele örgütlemişlerdir. Savaşın onları kuşattığı alanlarda, yaşamak ve yaşatmak için geliştirdikleri olağanüstü beceriler, insanlık onuruna dair en güçlü anlatılardan biridir. Bu nedenle, Filistinli kadınların yaşadığı deneyimler yalnızca yerel bir mücadele hikâyesi değil, evrensel insan hakları ve kadın dayanışması bağlamında değerlendirilmelidir (Enloe, 2014; Peteet, 1991).

Bu anlatılar gösteriyor ki; savaşın en görünmeyen ve derin yaraları kadınların bedeninde, ruhunda ve yaşamında açılmaktadır. Kontrol noktalarında bekleyen hamile bir kadının çocuğunu kaybetmesi, hastaneye ulaşamayan bir annenin çığlığı, çadır kentlerde eğitim vermeye çalışan bir öğretmenin çabası, yalnızca bireysel travmalar değil; aynı zamanda sistematik hak ihlallerinin sessiz tanıklarıdır. Bu tanıklıklar, hem uluslararası hukuk hem de evrensel vicdan adına sorumluluk doğurur. Kadınların yaşadığı bu acılar, sadece belgelenmesi değil; aynı zamanda dönüştürülmesi gereken tarihsel gerçekliklerdir (Keskin & Şengal, 2015).

Ancak kadınlar yalnızca acının nesnesi değildir. Bu kitap boyunca örnekleriyle aktarıldığı üzere, Filistinli kadınlar barış süreçlerinin de doğal öznesidir. Barış, yalnızca siyasal anlaşmalarla değil; toplumsal hafızanın iyileştirilmesiyle mümkündür. Bu iyileşmenin taşıyıcısı ise çoğu zaman kadınlardır. Gerek Kudüs Kadın Merkezi, gerekse Batı Şeria'daki kadın örgütleri, savaşın kuşattığı toplumsal alanlarda onarım, dayanışma ve umut üretmişlerdir. Sivil toplumun bir parçası olarak örgütlenen kadınlar; sağlık, eğitim, psikososyal destek gibi alanlarda toplumlarını yeniden inşa etmektedirler (Kuttab, 2004; Hasso, 2005).

Ne var ki, uluslararası hukuk bu onarıcı emeği yeterince dikkate almaz. CEDAW ve BM 1325 gibi belgeler kadınların savaşta korunmasını, barış süreçlerine katılmasını öngörmektedir. Ancak Filistin örneğinde bu normatif çerçevenin uygulamaya yansımadağı açıktır. Ne barış masasında kadınlar temsil edilmektedir, ne de savaş suçlarında kadınlara yönelik ihlaller ciddi biçimde soruşturulmaktadır (UNSC, 2000; United Nations, 1979). Bu durum, uluslararası hukuk sisteminin samimiyetini sorgulamakta, evrensel normların güçlü devletlerin çıkarları doğrultusunda esnetildiği eleştirilerini haklı kılmaktadır (Human Rights Watch, 2022).

Burada Türkiye'nin rolü ayrı bir önem taşımaktadır. Filistin meselesi, Türkiye halkının vicdanında derin izler bırakan bir adalet arayışıdır. Türkiye'nin Filistin'e yönelik politikalarında insani diplomasi, kamu diplomasisi ve kültürel diplomasi araçları önemli yer tutmaktadır. Ancak bu araçların kadın perspektifiyle yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Türkiye Cumhuriyeti, kadınlara yönelik savaş suçlarını uluslararası kamuoyuna taşımalı; hem BM nezdinde hem de çok taraflı örgütlerde bu konuyu gündeme getirmelidir. Yumuşak gücünü etkin biçimde kullanarak, Filistinli kadınların sesini duyurabilecek platformları desteklemelidir (MFA, 2023; Nye, 2004).

Benzer şekilde Türkiye'de faaliyet gösteren sendika ve sivil toplum kuruluşları, hem insani yardım hem de uluslararası farkındalık açısından örnek çalışmalar yürütmektedir. Bu modelin yaygınlaştırılması, diğer sendikaların ve üniversitelerin de sürece dâhil olması gerekir. Bütün bu çabaların daha geniş kitlelere ulaşabilmesi, ancak güçlü bir kamuoyu ile mümkündür. Medya kuruluşlarının Filistinli kadınların sesi olması, sosyal medya kampanyalarıyla geniş kitlelere ulaşılması, dijital platformlarda kısa

belgeseller, röportajlar ve tanıklık anlatılarıyla görünürlük sağlanması, barış ve adalet mücadelesinin desteklenmesi anlamına gelir. Bu görünürlük, yeni kuşaklara yalnızca bilgi değil; vicdan ve sorumluluk da aktarır (Fleischmann, 2003).

Filistinli kadınların hikâyeleri, yalnızca geçmişin değil; aynı zamanda geleceğin inşasında da yol gösterici olabilir. Her savaş sonrası barış sürecinde kadınların dışlandığı, hikâyelerinin unutulduğu, kahramanlıklarının görünmezleştirildiği bilinen bir gerçektir. Oysa kolektif hafıza, kadınların sessiz ama onurlu mücadelelerini içerdiği ölçüde kapsayıcı ve dönüştürücüdür. Bu nedenle kadın hikâyelerinin yazılı kültüre aktarılması, sadece bir anma değil; aynı zamanda bir mücadele biçimidir. Tıpkı Şerife Bacı'nın, Leyla Halid'in, Halide Edip'in, Fatma Gazal'ın hikâyesi gibi; bugünün kadınları da kendi anlatılarını gelecek kuşaklara bırakmalıdırlar (Çakır, 2020; Kavar, 1996). Sonuç olarak, Filistinli kadınların yaşadığı trajediler; bir ulusun değil, tüm insanlığın vicdanını ilgilendirmektedir. Bu kitapta anlatılan hikâyeler, kadınların savaşın yıkıcılığı karşısında nasıl bir mücadele hattı ördüklerini, nasıl yaşama tutunduklarını, nasıl barış inşa ettiklerini gözler önüne sermektedir. Bundan sonrası için yapılması gereken, bu tanıklıkları çoğaltmak, anlatmak ve yaşatmaktır. Çünkü dünya, kadınların suskunluğuna değil; onların sesine, bilincine ve iradesine muhtaçtır.



KAYNAKÇA

Abdulhadi, R. (1998). The Palestinian Women's Autonomous Movement: Emergence, Dynamics and Challenges. *Gender and Society*, 12(6), 653–669.

Abdulhadi, R. (2003). The Palestinian Women's Autonomous Movement: Emergence, Dynamics and Challenges. *Journal of Middle East Women's Studies*.

Abuelaish, I. (2010). *I Shall Not Hate: A Gaza Doctor's Journey on the Road to Peace and Human Dignity*. Walker Books.

Al Mezan Center for Human Rights. (2021). *Maternal Health in Crisis Zones: The Gaza Case*.

Al-Mutawtah, M., Bendavid, E., Nguyen, H. T. (2023). Economic Vulnerabilities of Pregnant Women in Conflict Zones. *Global Health Research*, 12(3), 782–790.

Amnesty International. (2020). Israel and the Occupied Palestinian Territories 2020. (22/05/2025 tarihinde <https://www.amnesty.org> adresinden erişilmiştir).

Amnesty International. (2021). Israel and the Occupied Palestinian Territories. (22/05/2025 tarihinde <https://www.amnesty.org> adresinden erişilmiştir).

B'Tselem. (2023). Women under Occupation: Violence and Discrimination. (22/05/2025 tarihinde <https://www.btselem.org> adresinden erişilmiştir).

Bendavid, E., Al-Mutawtah, M., Ismail, F. (2021). Health in Conflict Zones: Maternal Risk Factors in Gaza. *The Lancet*.

Çakır, S. (2020). *Osmanlı Kadın Hareketi*. İstanbul: Metis Yayınları.
Dırağme, İ. (1990). *El-Hareketü'n-Nisaiyye fi Filistin 1903–1990*. Kudüs: Mektebü Diya.

Enloe, C. (2014). *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics* (2. baskı). University of California Press.

Fleischmann, E. (2003). *The Nation and Its "New" Women: The Palestinian Women's Movement, 1920–1948*. University of California Press.

Hasso, F. (2005). *Resistance, Repression and Gender Politics in Occupied Palestine and Jordan*. Syracuse University Press.

Human Rights Watch. (2022). *A Threshold Crossed: Israeli Authorities and the Crimes of Apartheid and Persecution*. (22/05/2025 tarihinde <https://www.hrw.org> adresinden erişilmiştir).

Kawar, A. (1996). *Daughters of Palestine: Leading Women of the Palestinian National Movement*. SUNY Press.

Keskin, Ş., & Şengal, A. (2015). *Filistin Kadın Hareketi*. (22/05/2025 tarihinde <http://bdsturkiye.org/filistin/filistin-kadin-hareketi-sebnem-keskin>

kin-aynur-sengal/ adresinden erişilmiştir).

Kızılay. (2023). 6 Şubat Depremleri Raporu. Ankara: Türk Kızılayı.
Kuttab, E. (2004). El-Hareketü'n-Niseviyyeti'l-Filistîniyye: İşkâliyyat ve Kadaya Cedeliyye. Ramallah: Câmîatü Birzeit.

Lognos, C., Nguyen, H., & Le, A. (2024). Displacement and Reproductive Health Access in Conflict Settings. *Refugee Health Review*, 9(1), 1–13.

Mehmet Fatih Nas, (2007) “Bölgesel ve Küresel Dinamikler Bağlamında Ortadoğu’daki Kadın Hareketi”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

MFA (Ministry of Foreign Affairs). (2023). Türkiye’nin Filistin Politikası. (22/05/2025 tarihinde <https://www.mfa.gov.tr> adresinden erişilmiştir).
Nye, J. S. (2004). *Soft Power: The Means to Success in World Politics*. PublicAffairs.

Palestinian Ministry of Health. (2020). *Trauma Reports on Gaza Women*. Gaza City: Government Press.
Peteet, J. (1991). *Gender in Crisis: Women and the Palestinian Resistance Movement*. Columbia University Press.
Punamäki, R., Diab, M., Isosävi, S., Kuittinen, S., & Qouta, S. (2018). Fetal Development Under Conflict Stress. *Journal of Prenatal Health*, 144.
Seda Öz Yıldız, (2019) “Filistin’de Kadın Hareketlerine Genel Bir Bakış:1897-1997”, *Filistin Araştırmaları Dergisi*, No.6

Sınmaz, Kadriye. “Filistinli Kadınlar: Mücadelelerin Anlatılmamış Tarihi”. *İNSAMER Analiz*. 31.01.2022.

Tickner, J. A. (1992). *Gender in International Relations: Feminist Perspectives on Achieving Global Security*. Columbia University Press.

UN Women. (2021). *Gender Equality and Women’s Empowerment in the Occupied Palestinian Territories*. (22/05/2025 tarihinde <https://www.unwomen.org> adresinden erişilmiştir).

UNESCO. (2022). *Education Under Attack: Report on Conflict Zones*. (22/05/2025 tarihinde <https://www.unesco.org> adresinden erişilmiştir).

United Nations Security Council (UNSC). (2000). *Resolution 1325 on Women, Peace and Security*. New York: UN.

United Nations. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*. New York: UN.

WFP (World Food Programme). (2023). *Food Insecurity in Gaza Strip*. (22/05/2025 tarihinde <https://www.wfp.org> adresinden erişilmiştir).



BÖLÜM 8

AİLENİN GELECEĞİ İÇİN ÇALIŞMA HAYATININ PLANLANMASI: KADIN ÇALIŞANLARIN GÖZÜNDEN AİLE VE ÇALIŞMA HAYATININ UYUMLAŞTIRILMASINA YÖNELİK TALEPLER VE ÇÖZÜMLER

DOÇ. DR. A. EDA MANAV ÖZDEMİR¹

ÖZET

Bu çalışma, kadın çalışanların çalışma yaşamında karşılaştıkları zorluklar ve bu zorlukların aile hayatlarıyla uyumlaştırılmasına dair taleplerini incelemektedir. Genişletilmiş çalışma saatleri, nöbet sistemi, yetersiz kreş hizmetleri, esnek çalışma koşullarının eksikliği gibi konular kadınların hem iş hem de aile yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Kadın çalışanların talepleri; haftalık çalışma süresinin azaltılması, hibrit ve esnek çalışma sistemlerinin benimsenmesi, sosyal desteklerin artırılması, ebeveynlik rolleri konusunda farkındalık sağlanması ve eşitliğe dayalı kurumsal düzenlemelerin hayata geçirilmesi, kadın işçilerin doğum ve süt izinleri ile ücretsiz izin sürelerinin devlet memurları ile aynı şekilde olmasını sağlayacağı düzenlemeler yapılmasıdır.² Bu bağlamda, çalışmada saha gözlemlerine ve doğrudan aktarılan çalışan deneyimlerine dayalı olarak öneriler sunulmakta, toplu iş sözleşmeleri ve kamu politikaları açısından çözüm yolları tartışılmaktadır.

1.Cumhurbaşkanlığı Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü, **ORCID:** 0000-0003-3183-0325

2 Bu çalışma 6 Mart 2025 tarihinde gerçekleştirilen Hak-İş 14. Uluslararası Kadın Emegi Buluşması Çalıştayında Ailenin Geleceği İçin Çalışma Hayatının Planlanması Oturumu da kadın çalışanlardan gelen talepler ve öneriler esas alınarak hazırlanmıştır.

GİRİŞ

İş ve aile hayatını dengeleyici çalışma hukuku politikaları, bireylerin iş ve aile yükümlülüklerini uyumlaştırmayı temin etmeye yönelik yasal ve idari düzenlemeleri ifade eder. Bu düzenlemeler, çocuk, eş, yaşlı ebeveyn veya bakıma muhtaç yakınların sorumluluğunu taşıyan bireylerin hem aile içi rollerini yerine getirebilmelerini hem de çalışma hayatında aktif kalabilmelerini sağlamaya hizmet eder. Bu kapsamda geliştirilen uygulamalar, yalnızca çalışan refahını artırmakla kalmaz; aynı zamanda işverene yönelik kurumsal verimliliğe de katkı sağlar.

Aile ve iş yaşamının uyumu, pek çok ülkede sosyal refahın ve cinsiyet eşitliğinin temel unsurlarından biri olarak görülmektedir. İskandinav ülkeleri başta olmak üzere, Almanya, Fransa ve Kanada gibi birçok devlet, ebeveynlere yönelik doğum sonrası ücretli izin, esnek çalışma saatleri ve çocuk bakım hizmetleriyle bu dengeyi desteklemektedir. Örneğin İsveç'te ebeveynler arası paylaşılabilen uzun süreli ücretli izinler, hem annelerin hem de babaların aktif bakım rolü üstlenmesini teşvik ederken; Almanya'da ebeveyn izni, çocuğun üç yaşına kadar kullanılabilmekte; ilk iki yılı doğumdan hemen sonra, kalan kısmı ise çocuğun sekiz yaşına kadar istenilen zamanda alınabilmektedir. İzin süresince ailelere maaşlarının %67'si oranında ödeme yapılmakta ve bazı şartlarda ebeveyn parası ödenmektedir. Avusturya'da izin süresi çocuğun iki yaşına kadar sürmekte, ebeveynlerin bakım sorumluluğunu paylaşmaları hâlinde sabit ödeme yapılmaktadır. Belçika'da ise ebeveynler, çocuk dört yaşına gelene kadar dörder ay izin kullanabilmekte ve bu süre sabit ödeme ile desteklenmektedir.³

Türk hukuk sistemi de bu alanda önemli adımlar atmıştır. Anayasa'nın 41 inci ve 10 uncu maddeleri temelinde şekillenen yasal altyapı, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Kanun ile desteklenmiş; analık izni, ücretsiz izin, emzirme ödeneği, doğum sonrası yarı zamanlı çalışma ve erken emeklilik gibi düzenlemelerle çalışan ebeveynlere kolaylıklar sağlanmıştır. Son yıllarda getirilen erkek çalışanlara yönelik doğum izni ve engelli çocuğu olan

³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Ufuk Aydın/Seher Demirkaya, Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları, İş ve Hayat, C.3, S.6, Aralık 2017, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/404416>, s.72-86. Farklı ülke uygulamaları için ayrıca bkz. Working Time and Work-Life Balance Around the World. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_864494.pdf

ebeveynlere tanınan yıllık mazeret izinleri, kadın-erkek eşitliği ve bakım sorumluluğunun ortak paylaşımı açısından önemli gelişmelerdir.

Aile yaşamı ile çalışma hayatı arasında denge kurulması, cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın istihdamının artırılması açısından kritik önemdedir. Kadınlar, hem işyerinde üretken bir çalışan hem de evde bakım yükünü üstlenen bireyler olarak çifte sorumlulukla karşı karşıyadır. Bu sorumlulukların dengelenmesi yalnızca bireysel değil, aynı zamanda kurumsal ve kamusal politikaların desteğiyle mümkün olabilir. Bu çalışma da, kadın çalışanların iş-aile dengesine dair deneyimlerini, yaşadıkları güçlükleri ve çözüm önerilerini incelemektedir. Bu bağlamda çalışmada öncelikle iş ve aile hayatının uyumu kavramı, bu yöndeki uluslararası ve ulusal düzenlemeler açıklanarak sonrasında bu konudaki sorunlar ve çözüm önerileri ifade değerlendirilmiştir.

AİLE VE ÇALIŞMA HAYATININ UYUMU KAVRAMI

Kadının hem annelik sorumluluğunu yerine getirmesi hem de çalışma yaşamına etkin biçimde katılması, çağdaş sosyal devlet anlayışı çerçevesinde desteklenmesi gereken bir gerekliliktir. Ancak, geleneksel rollerin etkisiyle kadınların bu iki alan arasında denge kurmakta karşılaştıkları zorluklar, günümüzde “*çalışma ve aile hayatının uyumlaştırılması*” kavramını hem hukuki hem de sosyolojik açıdan ön plana çıkarmıştır. Bu bağlamda, bireyin hem ailevi sorumluluklarını hem de iş hayatındaki görevlerini sürdürebilmesini mümkün kılan düzenlemelere duyulan ihtiyaç artmıştır.

4

Literatürde bu tür düzenlemeler farklı terimlerle ifade edilmektedir: “Aile dostu iş hukuku uygulamaları”, “*iş-yaşam dengesi*”, “*iş-aile uyumu*” ve “*kişisel yaşam entegrasyonu*” gibi kavramlar, esnek çalışma modellerinden ücretli/ücretsiz izin sistemlerine kadar geniş bir yelpazede, iş organizasyonunun bireyin özel yaşamı ile çatışmadan yürütülmesini amaçlayan politikaları ifade etmektedir ⁵.

4 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Aydın/Demirkaya, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/404416>.

5 Bu konuda farklı kavramlar ve ayrıntılı bilgi için bkz. Aydın/Demirkaya, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/404416>, s.74 vd.; Ufuk Aydın, Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.3, İstanbul 2011, s.371; Eda Manav Özdemir, Anayasal Düzenlemeler Çerçevesinde Çalışma Hakkı ve İş ve Aile Hayatının Uyumu, Özel Hukukun Güncel Sorunları ve Anayasa’nın Özel Hukuka Etkileri, On İki Levha Yayıncılık A. Ş., 2022, s.1002-1003.

Söz konusu düzenlemeler, sadece kadın istihdamının güçlenmesine değil, aynı zamanda kadın-erkek eşitliğinin somut biçimde hayata geçirilmesine de katkı sağlamaktadır.

ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERDE AİLE VE ÇALIŞMA HAYATININ UYUMU

Uluslararası insan hakları belgelerinde, bireyin özel ve aile yaşamına saygı gösterilmesi gereği temel bir hak olarak güvence altına alınmakta; bu hak, aynı zamanda aile sorumlulukları ile çalışma yaşamı arasında denge kurma yükümlülüğünü de içermektedir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 8 inci maddesi, her bireyin özel ve aile yaşamına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesini talep etme hakkını tanımakta; bu hakkın sınırlandırılmasını ise yalnızca demokratik bir toplumda zorunlu ve yasal dayanağı olan durumlarla sınırlamaktadır. Buna göre, “1. Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir. 2. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir”⁶. Bu hüküm, aile yaşamının korunmasını yalnızca aile içi ilişkilere indirgememekte; aynı zamanda devletin ailevi yükümlülükler ile profesyonel yaşamın bağdaştırılmasını kolaylaştırıcı önlemler alma yükümlülüğünü de ima etmektedir.

Birleşmiş Milletler nezdinde kabul edilen 1966 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin 10 uncu maddesi, annenin doğum öncesi ve sonrası dönemlerde özel olarak korunmasını ve bu süreçte ücretli izin veya sosyal güvenlik desteği sağlanmasını öngörmektedir. Bu maddeye göre, “Bu Sözleşmeye Taraf Devletler: 1. Toplumun doğal ve temel birimi olan aileye, özellikle kuruluşunda ve bağımlı çocukların bakım ve eğitiminden sorumlu olduğu durumda en geniş olanaklı koruma ve yardım sağlamayı, evliliğin istekli eşlerin özgür oluruyla kurulmasını; 2. Annenin doğumundan önce ve sonra makul bir süre özel olarak korunmasını ve bu dönemlerde çalışan anneye ücretli izin ya da yeterli toplumsal güvenlik yardımını kapsayan izin olanağı sağ-

6 https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_tur

lanmasını; 3. Tüm çocuklar ve gençler için, ana babaları ya da başka koşulları nedeniyle ayırım gözetilmeksizin, özel koruma ve yardım önlemlerinin alınmasını, çocuk ve gençlerin ekonomik ve toplumsal sömürüden korunmasını, ahlak ya da sağlıklarına zararlı, yaşamları için tehlikeli ya da normal gelişmelerini önleyecek işlerde çalışmalarının yasayla ceza yaptırımına bağlanmasını, aynı zamanda saptanacak bir yaş sınırının altında , ücretli çocuk emeği kullanmanın yasayla engellenip cezalandırılması gerektiğini kabul eder.”⁷ Bu hüküm, özellikle doğum izni ve sosyal güvenlik yardımları üzerinden, aile sorumlulukları ile iş yaşamının uyumlaştırılması ihtiyacına hukuki dayanak sunmaktadır.

Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), cinsiyet temelli eşitsizliklerin giderilmesi bağlamında, aile yaşamının kadının iş yaşamına katılımına engel teşkil etmemesi gerektiğini vurgular. Sözleşmenin 3 üncü maddesine göre, “Taraf Devletler kadınların tam olarak gelişmelerini ve ilerlemelerini sağlamak üzere, erkeklerle eşitlik temeline dayanan insan haklarını ve temel özgürlüklerini güvence altına almak ve kullanmalarını sağlamak amacıyla, mevzuat çıkarmak da dahil her alanda ve özellikle siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda gerekli her türlü tedbiri alır.” Sözleşmenin 4 üncü maddesine göre, “1. Erkekler ile kadınlar arasındaki eşitliği fiilen gerçekleştirmeyi hızlandırmak için Taraf Devletlerin aldıkları geçici tedbirler, bu Sözleşmede tanımlanan bir ayrımcılık şeklinde görülemez; ancak bunlar hiç bir şekilde eşitlikçi olmayan veya farklı türden standartların sürdürülmesi sonucunu doğuramaz; fırsat ve muamele eşitliğini sağlama amacı gerçekleştirildiğinde bu tedbirlerin uygulanmasına son verilir. 2. Anneliği korumak amacıyla bu Sözleşmedeki tedbirler de dahil Taraf Devletler tarafından alınan bütün özel tedbirler ayrımcılık şeklinde görülemez.”⁸. CEDAW’ın 4, 5 ve 11 inci maddeleri, anneliğin sosyal bir görev olarak tanınmasını, çocukların yetiştirilmesinde ebeveynler arasında eşit sorumluluk paylaşımını ve kadınların gebelik ya da evlilik nedeniyle işten çıkarılmalarına karşı koruma sağlanmasını zorunlu kılar. Sözleşme, işveren yükümlülükleri ve kamu politikaları aracılığıyla aile destek hizmetlerinin (örneğin kreşler) geliştirilmesini teşvik ederek, iş-aile dengesi kavramına güçlü bir zemin oluşturur.

7 <https://unmik.unmissions.org/sites/default/files/regulations/06turkish/TIntCovEcSoc-CulRights.pdf>.

8 <https://www.aile.gov.tr/media/35256/kadinlara-karsi-her-turlu-ayrimciligin-onlenmesi-sozlesmesi-ve-ihiyari-protokolu.pdf>.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen 103 sayılı Annelik Koruma Sözleşmesi (Revize), 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi ve 183 sayılı Annelik Koruma Sözleşmesi, kadın işçilerin doğum izni, ücretli izin, emzirme hakkı ve ailevi sorumluluklar temelinde iş güvencesi gibi konularda standartlar getirmektedir. Özellikle 156 sayılı Sözleşme, aile sorumluluğunun işten çıkarma gerekçesi olamayacağını vurgulayarak, aile yükümlülüğü taşıyan çalışanların eşit fırsatlara erişimini teminat altına almayı amaçlamaktadır. Bu Sözleşmenin 1 inci maddesine göre, *“1. Bu Sözleşme, bakmakla yükümlü oldukları çocuklarına ilişkin sorumlulukları bulunan kadın ve erkek işçilere, bu sorumlulukların ekonomik faaliyete hazırlanma, girme, katılma veya bu faaliyette ilerleme imkânlarını kısıtlaması halinde uygulanır.*

2. Bu Sözleşmenin hükümleri, bakım veya desteğine açıkça ihtiyaç duyan yakın aile üyeleriyle ilgili sorumlulukları olan kadın ve erkek işçilere de, bu sorumlulukların ekonomik faaliyete hazırlanma, girme, katılma veya bu faaliyette ilerleme imkânlarını kısıtlaması halinde uygulanır.”

Sözleşmenin 3 üncü maddesine göre, *“1. Erkek ve kadın işçiler için etkin fırsat ve eşit muamele yaratmak amacıyla her Üye, ailevi sorumlulukları olan ve istihdamda bulunan veya bulunmak isteyen kişilerin ayrımcılığa maruz kalmaksızın ve mümkün olduğu ölçüde istihdamları ile ailevi sorumlulukları arasında çatışma olmaksızın bu haklarını kullanabilmelerini sağlamayı ulusal politikasının bir hedefi haline getirir. 2. Bu maddenin 1. fıkrasının amaçları bakımından ayrımcılık terimi, Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958’in 1. ve 5. maddelerinde tanımlandığı şekilde istihdam ve meslekte ayrımcılık anlamına gelir.”* 4 üncü maddesine göre, *“Erkek ve kadın işçiler arasında etkili bir fırsat ve eşit muamele yaratmak amacıyla, ulusal koşullara ve olanaklara uygun tüm önlemler alınacaktır: (a) ailevi sorumlulukları olan çalışanların iş seçme özgürlüğünü kullanabilmelerini sağlamak; ve (b) istihdam şartları ve sosyal güvenlik açısından ihtiyaçlarının dikkate alınması.”* 5 inci maddesine göre, *“Ayrıca, ulusal koşullara ve olanaklara uygun her türlü tedbir alınacaktır. (a) toplum planlamasında ailevi sorumlulukları olan çalışanların ihtiyaçlarını dikkate almak; ve (b) çocuk bakımı ve aile hizmetleri ve tesisleri gibi kamu-sal veya özel toplum hizmetlerini geliştirmek veya teşvik etmek.”⁹*

9 https://normlex.ilo.org/dyn/nrmix_en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156.

111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi de benzer şekilde çalışma yaşamında ayrımcılığı yasaklarken, ailevi sorumluluklara dayalı olarak pozitif önlemler alınmasının ayrımcılık sayılmayacağını ifade etmektedir. Sözleşmenin 5 inci maddesine göre *“Milletlerarası Çalışma Konferansınca kabul edilmiş olan diğer sözleşme veya tavsiyelerle öngörülmüş bulunan özel koruma ve yardım tedbirleri ayırım sayılmaz. Herhangi bir üye, varsa temsilci, işveren ve işçi teşekkülleriyle yapılacak görüşmeden sonra cinsiyet, yaş, sakatlık, aile sorumlulukları veya sosyal ve kültürel durumları dolayısıyla, özel şekilde korunma veya yardım ihtiyacında oldukları genel olarak kabul edilmiş bulunan kimselerin özel ihtiyaçlarını karşılamak amacını güden özel tedbirlerin ayırım sayılmayacağına karar verebilir.”¹⁰*

Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise, kadın ve erkek çalışanlara aile sorumluluklarını yerine getirebilme imkânı tanıyacak düzenlemeleri içermekte; kreş ve bakım hizmetlerine erişim, aile izni ve yeniden istihdam gibi başlıklar üzerinden iş ve aile hayatı arasında yapısal bir denge kurulmasını hedeflemektedir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Birinci Bölümde iş ve aile hayatının uyumuna ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. “ 4- Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı vardır. 16- Toplumun temel birimi olarak aile, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir. 19- Bir Akit Taraf vatandaşı olan göçmen işçiler ve bunların aileleri herhangi bir başka Akit Taraf ülkesinde korunma ve yardım alma hakkına sahiptir. 27- Ailevi sorumlulukları olan ve çalışan ya da çalışmak isteyen herkes, herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan ve ailevi sorumluluklarıyla çalışması arasında, olabildiğince, uyumsuzluk olmadan bunu gerçekleştirme hakkına sahiptir.” Şartın 4 üncü maddesinin birinci fıkrasına göre “Akit Taraflar, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; 1- Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı taahhüt ederler.” Ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkını düzenleyen 16 ncı maddesine göre, “Akit Taraflar, toplumun temel birimi olan ailenin tam gelişmesi için gerekli koşulları sağlamak amacıyla; sosyal yardımlar ve aile yardımları, mali düzenlemeler, konut sağlama, yeni evlilere yardım ve diğer uygun araçlarla aile yaşamının ekonomik, yasal ve sosyal bakımdan korunmasını teşvik etmeyi taahhüt ederler.”

10 <https://www.ilo.org/tr/resource/111-nolu-ayirimcilik-ve-meslek-sozlesmesi>.

Avrupa Birliği düzeyinde ise, Ebeveyn İznine İlişkin Revize Edilmiş Çerçeve Anlaşmasına ilişkin 2010/18/AB Direktifi ve Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin (AB) 2019/1158 Sayılı Yönetmeliği (20 Haziran 2019-ebeveynler ve bakıcılar için iş-yaşam dengesi ve 2010/18/EU sayılı Konsey Direktifinin yürürlükten kaldırılması hakkında) aracılığıyla ebeveyn izni, babalık izni, bakıcı izni ve esnek çalışma modelleri gibi uygulamalar hayata geçirilmiş; bu çerçevede hem cinsiyet eşitliği hem de çalışma hayatına katılımın sürekliliği güvence altına alınmaya çalışılmıştır. 2019/1158 sayılı Yönetmeliğin giriş kısmında aile ve iş hayatının uyumuna ilişkin şu düzenlemelere yer verilmiştir: “50. Üye Devletler, ulusal uygulamalara uygun olarak, iş ve özel hayatın uzlaştırılmasını teşvik etmek amacıyla sosyal ortaklarla sosyal diyalogu teşvik etmeye teşvik edilmektedir. Bu, işyerinde iş-yaşam dengesi önlemlerini teşvik etmek, gönüllü sertifikasyon sistemleri kurmak, mesleki eğitim sağlamak, farkındalığı artırmak ve bilgilendirme kampanyaları yürütmek yoluyla da mümkündür. Ayrıca, Üye Devletler, ulusal yasa ve uygulamalara uygun olarak iş-yaşam dengesi politikalarını teşvik etmek amacıyla, sivil toplum örgütleri, yerel ve bölgesel otoriteler ve hizmet sağlayıcılar gibi ilgili paydaşlarla diyaloga girmeye teşvik edilmektedir. 51.Sosyal tarafların, işyerinde iş-yaşam dengesini değerlendiren gönüllü sertifikasyon sistemlerini teşvik etmeleri teşvik edilmelidir”¹¹.

Yönetmeliğin 1 inci maddesine göre, “Bu Yönerge, ebeveyn veya bakıcı olan çalışanlar için iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasını kolaylaştırarak, iş piyasası fırsatları ve işyerinde muamele açısından erkekler ve kadınlar arasında eşitliği sağlamaya yönelik asgari şartları belirlemektedir.

Bu amaçla, bu Yönerge aşağıdakilere ilişkin bireysel hakları öngörmektedir:

- (A) babalık izni, ebeveyn izni ve bakım izni;
- (B) Ebeveyn veya bakıcı olan çalışanlar için esnek çalışma düzenlemeleri.”¹²

Tüm bu düzenlemeler göstermektedir ki, uluslararası insan hakları belgeleri, bireyin özel ve aile yaşamının korunmasını yalnızca pasif bir devlet yükümlülüğü olarak değil; aynı zamanda çocuk

¹¹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG

¹² https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG.

bakımı, ebeveynlik, doğum ve emzirme gibi doğal süreçlerin desteklenmesi yoluyla aktif müdahale gerektiren sosyal hak boyutuyla da değerlendirmektedir. Aile hayatının ve profesyonel yaşamın birbirini dışlayan değil, dengelenmesi gereken iki meşru alan olarak kabulü, iş-aile yaşamı uyumuna dair normatif çerçevenin temel taşıdır.

Türk Hukukunda Aile ve Çalışma Hayatının Uyumuna İlişkin Düzenlemeler

Genel Olarak

İş ve aile hayatının uyumunu sağlayan çalışma hukuku politikaları, bireylerin iş ve aile yükümlülüklerini dengeleyebilmelerini temin etmeye yönelik yasal ve idari düzenlemeleri ifade eder. Bu düzenlemeler, çocuk, eş, yaşlı ebeveyn veya bakıma muhtaç yakınların sorumluluğunu taşıyan bireylerin hem aile içi rollerini yerine getirebilmelerini hem de çalışma hayatında aktif kalabilmelerini sağlamaya hizmet eder. Bu kapsamda geliştirilen uygulamalar, yalnızca çalışan refahını artırmakla kalmaz; aynı zamanda kurumsal verimliliğe de katkı sağlar.

Türk hukukunda iş ve aile hayatının uyumunu sağlayan düzenlemelerin¹³ temel dayanağı, Anayasa'nın 41 inci ve 10 uncu maddelerinde yer almaktadır. Anayasa'nın 41 inci maddesine göre, "Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulamasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." Aynı şekilde Anayasa'nın 10 uncu maddesi, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğunu ve bu eşitliğin yaşama geçirilmesi konusunda devletin aktif yükümlülük taşıdığını belirtmektedir. Bu maddede, eşitliği sağlamak amacıyla alınacak özel önlemlerin ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceği açıkça ifade edilmiştir. Başta Anayasa olmak üzere aileyi korumaya ve aile ve iş hayatı arasında uyum sağlamaya yönelik düzenlemeler son yıllarda artmıştır.

Anayasal düzenlemelere paralel olarak, Türk Medeni Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

13 Ayrıntılı bilgi için bkz. Aydın/Demirkaya, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/404416>, s.86 vd.; Manav Özdemir, s.1003 vd.

Kanunu gibi çeşitli yasal metinlerde iş ve aile hayatı dengesini koruyacak kapsamlı düzenlemeler yer almaktadır.

İş Kanununda İş ve Aile Hayatının Uyumuna İlişkin Düzenlemeler

Eşit davranma ilkesi

İş Kanununun Eşit davranma ilkesini düzenleyen 5 inci maddesine göre, *“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.... İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”*

Görüldüğü üzere İş Kanununda cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yasaklanmıştır. Bununla birlikte kadına yönelik gebelik nedeniyle ayrımcılık da yasaktır¹⁴.

Kısmî Süreli Çalışmaya Geçiş

İş Kanunun 13 üncü maddesinde kısmi ve tam süreli iş sözleşmesi düzenlenmiştir. 2016 yılında iş ve aile hayatının uyumuna ilişkin önemli adımlar atılmış olup gelen ek fıkra ile kısmi süreli çalışmaya geçişe ilişkin bir düzenleme yapılmıştır¹⁵. İş Kanununun 13/5-6 ncı maddesi ile 2016 yılında getirilen bu düzenlemeye göre, çocuğun ilkökula başlamasına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talep edebilir. Bu uygulama, ebeveynliğin iş hayatıyla uyumlu hale getirilmesini hedeflemektedir. Buna göre *“Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden*

14 Ayrıntılı bilgi için bkz. Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara 2022, s.723 vd; Sarper Süzek/Süleyman Başterzi, İş Hukuku, İstanbul 2024, s.477 vd.; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2025, s.432 vd.; E. Tuncay Senyen Kaplan, İş Hukuku, Ankara 2022, s.331 vd.; Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, s.333 vd.

15 Ayrıntılı bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.444 vd.; Süzek/Başterzi, s.929; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.840 vd.; Senyen Kaplan, s.146; Ekmekçi/Yiğit, s.495 vd.

sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.”

Fesih İçin Geçerli ya da Haklı Sebep Sayılmayan Haller

İş Kanununun 18 inci maddesinde Feshin geçerli sebebe dayandırılmaması başlığı altında fesih için geçerli neden oluşturmamayan durumlar düzenlenmiştir. Buna göre “d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler. e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.” iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturmamaktadır. Bu bağlamda hamilelik ve doğum gibi sebepler iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebep sayılmamaktadır¹⁶ .

İş Kanununun 25 inci maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle fesih halleri düzenlenmiştir. Birinci fıkraya göre doğum ve gebelik hallerinde iş sözleşmesini fesih süresi 74 üncü maddedeki doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz haftalık sürenin bitiminde başlar. Bu bağlamda doğum ve gebeliğe bağlı olarak haklı nedenle fesih süresi geciktirilmiştir. Diğer bir ifade ile gebelik ve doğum nedeniyle kanunda öngörülen geçici bir süre işçinin iş görme edimini yerine getirmesinin imkansız olduğu dönemde iş sözleşmesi askıda kalmaktadır¹⁷ .

¹⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.773

¹⁷ Senyen Kaplan, s.351

Analık hali izni

İş Kanununun 74 üncü maddesine göre, “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.”¹⁸ .

Doğuma Bağlı Ücretsiz İzin

İş Kanununun 74 üncü maddesine göre, “... doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.”

Yine aynı maddeye göre, “... İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.”¹⁹ .

¹⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek/Başterzi, s.925; Ekmekçi/Yiğit, s.488.

¹⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.1421; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.844; Senyen Kaplan, s.573-574.

Hamileliğe Bağlı Ücretli İzinler

İş Kanununun 74 üncü maddesi ve Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 11 inci maddesi çerçevesinde gebe çalışanlara hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin verilir²⁰ . Bu maddede süt izni de düzenlenmiş olup buna göre, “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.”²¹.

Hamilelik Süresince Kadın İşçinin Çalıştırılması

İş Kanununun 74’üncü maddesine göre, “*Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.*” Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 12 nci maddesine göre “*Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılamaz.*”

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 8 inci maddesine göre, “*Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.*” Yönetmeliğin çalışma saatlerini düzenleyen 9 uncu maddesine göre de, “*Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz.*”

Kadın çalışanların gece postasında çalışması durumu Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ile de düzenlenmiş olup, bu Yönetmeliğin 5 inci maddesine göre, “*Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz.*”

20 Ayrıntılı bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.1418-1420.

21 Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek/Başterzi, s.927; Ekmekçi/Yiğit, s.495.

Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.” Bu Yönetmeliğin 8 inci maddesine göre, “Kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkan dahilinde karşılanır.” Bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesine göre, “Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı daha uzatılır.”

Geçici İş Göremezlik ve Emzirme Ödeneği

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 16 ncı maddesinin ikinci fıkrasına göre, analık sigortasından sigortalıya analık haline bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Bu bağlamda sigortalı kadına doğum öncesi sekiz, doğum sonrası sekiz hafta için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

İş ve çalışma hayatının uyumu kapsamında nitelendirilebilecek diğer bir uygulama da emzirme ödeneği verilmesidir. 5510 sayılı Kanunun 16 ncı maddesinin üçüncü fıkrasına göre, “Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir.”

Mazeret İzinleri

İş Kanununun Ek 2 nci maddesi uyarınca, erkek işçiye eşinin doğum yapması halinde beş gün, çocuğun tedavisi gereken durumlarda ise yılda on gün ücretli mazeret izni tanınmaktadır. Buna göre *“işçiye ... eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.”* Bu uygulama, aile sorumluluklarının sadece kadının üzerine yüklenmemesi amacıyla önemlidir.

Doğum Yardımı

2015 yılından itibaren Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çocuk başına bir defalık doğum yardımı yapılmaktadır. 10/5/2025 tarihli ve 9721 sayılı Doğum Yardımı Yönetmeliği ile 5/5/2015 tarihli ve 7695 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Doğum Yardımı Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır. Bu Yönetmeliğe göre doğum yardımı ödemesi, Doğum Yardımı Yönetmeliği ile düzenlenmiş olup, Yönetmeliğin amacı, Türk vatandaşlarına yapılacak doğum yardımı ve bunun uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

Erken Emeklilik Hakkı

5510 sayılı Kanunun 28 inci maddesinin sekizinci fıkrasına göre, ağır engelli çocuğu bulunan kadın sigortalıların prim günlerinin *%25’i prim süresine eklenir ve emeklilik yaşından düşürülür. Buna göre, “Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir.”*

KADIN ÇALIŞANLARIN AİLENİN GELECEĞİ İÇİN ÇALIŞMA HAYATININ PLANLANMASINA İLİŞKİN ÖNERİLERİ

Çalışma Süreleri ve Mesai Düzenlemeleri

Haftalık 45 saati aşan çalışma süreleri ve hafta sonu nöbetleri, çalışan kadınlar için ailelerine ve kişisel gelişimlerine ayıracak zaman bırakmamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre uzun çalışma saatleri, özellikle kadınların işgücü piyasasından çekilmesine neden olabilecek önemli bir stres kaynağıdır²². ILO'nun 2022 tarihli raporuna göre haftada 48 saati aşan uzun çalışma süreleri, çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır; buna karşılık, daha kısa çalışma süreleri bu dengeyi kolaylaştırıcı bir rol oynayabilmektedir. Çalışma saatlerinin öngörülebilir ya da esnek şekilde düzenlenmesi de iş-yaşam dengesine olumlu katkı sağlarken, düzensiz ve belirsiz çalışma programları tam tersine olumsuz etki yaratmaktadır. Özetle, hem çalışma süresinin uzunluğu hem de çalışma zamanı düzenlemeleri, çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde doğrudan etkili olmaktadır²³. Bu nedenle çalışma sürelerinin toplu iş sözleşmeleri ile 40 saate düşürülmesi, mesai dışı sürelerin garanti altına alınması temel talepler arasındadır.

Kreş Hizmetleri, Annelik ve Bakım Sorumluluğu

Kadınlar için çocuk bakımı en büyük yüklerden biridir. Özellikle özel gereksinimli çocukların bakımında yaşanan güçlükler, kamu kreşlerinin yetersizliği ve özel kurumların yüksek maliyetleri, kadınları iş-özel yaşam dengesini kurmakta zorlamaktadır. Kurum içinde kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve bakım izni sürelerinin artırılması, aile içi sorumlulukların paylaşılmasını kolaylaştıracaktır. UNICEF, erken çocukluk dönemindeki çocuklar için ücretli ebeveyn izni, emzirmeye yönelik destek, erişilebilir, uygun maliyetli ve kaliteli çocuk bakım hizmetleri ile çocuk yardımları olmak üzere dört başlıktan oluşan aile dostu politika seti çağrısında bulunmuştur²⁴.

22 Working Time and Work-Life Balance Around the World. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_864494.pdf

23 Working Time and Work-Life Balance Around the World. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_864494.pdf

24 Childcare in a Global Crisis: The Impact of COVID-19 on work and family life Research brief, 2020. <https://www.unicef.org/innocenti/documents/childcare-global-crisis-impact-covid-19-work-and-family-life>

Tek Ebeveynlik ve Refakat Sorunları

Bekar anneler veya hasta çocuklara sahip kadınlar, refakat izinlerinin yetersizliği nedeniyle zorlanmaktadır. Hastanede geçirilen sürenin izin kapsamına alınmaması gibi uygulamalar, kadın çalışanları iş-yaşam dengesinde mağdur etmektedir. Refakat izinlerinin yasal güvenceye alınması, özellikle sağlık gerekçeleriyle alınan izinlerin disiplin sürecine konu edilmemesi gerekmektedir.

Ulaşım, Nöbet Sistemi ve Fiziksel Tükenmişlik

Toplu taşıma ile işe ulaşan kadınların yolda geçirdiği sürenin mesai süresine dahil edilmemesi, fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi ve nöbet sistemindeki dengesizlikler, kadınların hem fiziksel hem de ruhsal tükenmişliğine neden olmaktadır. Sağlık çalışanları örneğinde olduğu gibi, mesela otobüs şoförü olarak çalışan kadınların nöbet saatlerinin yeniden düzenlenmesi ve dönüşümlü nöbet sistemlerinin uygulanması önerilmektedir.

Esnek, Hibrit ve Uzaktan Çalışma Modelleri

COVID-19 salgını ile birlikte önemi artan esnek ve hibrit çalışma modelleri, kadın çalışanlar için iş-aile dengesinin kurulmasında önemli bir araçtır. OECD raporlarına göre, hibrit çalışma sistemleri kadınların işgücü piyasasında kalıcılığını artırmaktadır²⁵. ILO'nun 2022 raporuna göre de, salgın süreci birçok çalışana daha fazla esneklik sunan, özellikle uzaktan çalışma imkânı sağlayan yeni işlere yönelmesine neden olmuştur. Böylece, ücretli çalışma ile kişisel yaşam arasında daha iyi bir denge kurma, ailelerine daha fazla zaman ayırma ve kişisel ilgi alanlarına yönelme fırsatı elde etmişlerdir. Bu nedenle, iş-yaşam dengesinin iyileştirilmesi ve kolaylaştırılması, son yıllarda politika yapımcıların giderek artan biçimde odaklandığı bir konu hâline gelmiştir²⁶. Bu bağlamda esnek, hibrit ve uzaktan çalışma modellerinin işverenlerce teşvik edilmesi önerilmektedir.

25 Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects. https://www.oecd.org/en/publications/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects_72a-416b6-en.html

26 Working Time and Work-Life Balance Around the World. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_864494.pdf

Süt İzni, Doğum İzni ve Gebelik Hakları

Süt izni, doğum öncesi ve sonrası izinler gibi haklar, kadınların çalışma hayatından kopmadan anne olabilmelerini sağlar. Türkiye’de halen uygulanan doğum izni süresi Avrupa ortalamasının altındadır. 2019/1158/AB sayılı Ebeveyn İzni Direktifi duyarınca, ebeveynlik izni hakkının her iki ebeveyne eşit tanınması gerektiği vurgulanmaktadır.

Anayasa’nın eşitlik ilkesi ve kadın-erkek eşitliği yönündeki yükümlülükleri çerçevesinde, bu hakların tüm çalışan kadınlar için eşit düzeyde güvence altına alınması gerekmektedir. Örneğin; memur kadınlara tanınan doğum sonrası ücretsiz izin süresi 24 aya kadar çıkabilirken, işçilere yalnızca altı aya kadar ücretsiz izin hakkı tanınmaktadır. Benzer biçimde, süt izninin kullanımına ve süresine ilişkin farklılıklar uygulama birlikteliğini zedelemektedir. Bu durum, özel sektörde çalışan kadınların anne olma hakkını kullanmakta kamu çalışanlarına kıyasla daha dezavantajlı konuma düşmesine yol açmaktadır. Bu nedenle, mevzuatın gözden geçirilerek çalışma biçiminden bağımsız biçimde temel ebeveynlik haklarının süre, içerik ve uygulama bakımından eşitlenmesi; anayasal eşitlik ilkesiyle uyumlu, cinsiyet eşitliğine duyarlı ve aile yaşamını koruyucu bir hukuk düzeni açısından kaçınılmazdır.

Cinsiyet Eşitliği, Cinsiyet Kotası ve Liderlik

Yönetim pozisyonlarında kadın temsili halen düşüktür. Cinsiyet kotası uygulamaları ve pozitif ayrımcılık önlemleri, kurumsal eşitlik politikalarının parçası olmalıdır. Karar alma mekanizmalarında kadın temsili artırılmalıdır.

Psikolojik Destek ve Mobbing ile Mücadele

Kadınlar işyerlerinde mobbing ve dışlanma gibi durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durum hem verimliliği düşürmekte hem de işten ayrılma oranlarını artırmaktadır. Kurumsal psikolojik danışmanlık hizmetleri, iç denetim mekanizmaları ve şikâyet süreçlerinin iyileştirilmesi bu tür olumsuzluklarla mücadelede önemlidir.

6/3/2025 tarihinde “İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi Resmi Gazete’de yayımlanmıştır ²⁷. İşyerlerinde çalışanların psikolojik taciz karşısında korunmasını sağlamak amacıyla çıkarılan bu genelge, işyerinde huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamının tesisini hedeflemektedir. Genelge kapsamında, idarelerin önleyici tedbirler alması, farkındalık çalışmaları yürütmesi ve şikâyetlerin etkin biçimde soruşturulması öngörülmektedir. Mobbingin önlenmesi, sadece bireysel sağlık açısından değil, aynı zamanda çalışanların iş-yaşam dengesi ve kurumsal verimlilik bakımından da hayati öneme sahiptir.

Tayin, Becayış ve Görev Tanımlarında Şeffaflık

Görev tanımlarının net olmaması, tayin ve becaış hakkının eşit şekilde uygulanmaması kadın çalışanlarda kurumsal aidiyet duygusunu zedelemektedir. Bu bağlamda, liyakat esaslı atamalar ve şeffaf rotasyon uygulamaları kadınların kurumsal hayatta güçlenmesini destekleyecektir.

Ebeveyn Rollerinin Belirlenmesinde Yaşanan Güçlükler

Aile ve çalışma yaşamının uyumlaştırılması bağlamında en temel sorunlardan biri, ebeveyn rollerinin toplumsal cinsiyet kalıpları doğrultusunda şekillenmeye devam etmesidir. Özellikle annelerin çocuk bakım sorumluluğunu orantısız şekilde üstlenmesi, kadın istihdamını olumsuz etkilerken, babaların bakım süreçlerine yeterince katılamaması hem çocuk gelişimini hem de eşitlik ilkesini zedelemektedir. Ebeveyn izninin her iki ebeveyn arasında dönüşümlü olarak ve kullanım şartlarına ilişkin teşvik edici düzenlemelerle desteklenmesi büyük önem arz etmektedir. İşverenlerin ebeveyn dostu çalışma modellerini benimsemeleri ve esnek çalışma imkânlarını yaygınlaştırmaları iş ve aile hayatında dengenin sağlanmasını kolaylaştıracaktır.

Annelik Nedeniyle Sigortalılığa Geç Giriş ve Emeklilik Hakkına Erişim Sorunu

Kadınların iş gücüne katılımında karşılaştığı en önemli yapısal engellerden biri, sigortalılık sürecine annelik nedeniyle geç başlamalarıdır. Özellikle erken yaşta çocuk sahibi olan kadınların

27 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/03/20250306-5.pdf>

uzun yıllar sosyal güvenceden yoksun kalmaları, emeklilik hakkına erişimlerini önemli ölçüde geciktirmekte ve EYT (Emeklilikte Yaşa Takılanlar) benzeri düzenlemelerden faydalanmalarını fiilen imkânsız kılmaktadır. Bu durum, cinsiyet temelli bir yapısal eşitsizliğe işaret etmektedir. Çocuk bakımının büyük ölçüde kadınlara yüklenmesi ve doğum sonrası iş gücü piyasasından kopuşların uzun sürmesi, kadınların sosyal güvenlik sistemine girişlerini geciktirmektedir. Bu çerçevede, doğum yapan kadının sigortalılığının ilk doğum tarihinden itibaren başlatılması yönünde bir düzenleme, kadınların emeklilik hakkına daha adil ve erişilebilir biçimde ulaşmalarını sağlayacaktır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İş ve aile hayatının uyumlaştırılması yönündeki mevcut düzenlemeler, kadın istihdamının desteklenmesi, cinsiyet eşitliğinin tesisi ve aile kurumunun güçlendirilmesi açısından önemli adımlar içermektedir. Bu yöndeki aile dostu tüm düzenlemeler, Türk iş hukukunun çalışma ve aile hayatını dengeleyen bir yapıya kavuşması yolunda atılmış olumlu adımlar olup, çalışanların hem aile içindeki sorumluluklarını yerine getirmelerini, hem de iş hayatından kopmamalarını sağlamak amacını taşımaktadır. Ancak uygulamada karşılaşılan yapısal sorunlar, toplumun kadınlara verdiği roller ve yükümlülükler mevzuatın etkinliğini sınırlandırmaktadır. Uzun çalışma saatleri, yetersiz kreş hizmetleri, tek ebeveynlik durumuna özgü düzenlemelerin eksikliği ve nöbet sistemlerinin düzensizliği gibi sorunlar, kadın çalışanların iş-yaşam dengesi kurmasını güçleştirmektedir.

Kadın çalışanların aile ve iş yaşamlarını uyumlu şekilde yürütebilmeleri için yalnızca bireysel çaba değil, kurumsal düzenlemeler ve yasal dayanaklar gerekmektedir. Çalışma sürelerinin kısaltılması, esnek ve hibrit çalışma modellerinin benimsenmesi, kreş ve bakım desteği sağlanması, doğum ve süt izinlerinin artırılması, psikolojik destek sistemlerinin kurulması kadın çalışanların işgücüne katılımını güçlendirecektir. Ayrıca, cinsiyet eşitliğini gözetten politika ve mevzuatlar aracılığıyla kadınların yalnızca işgücüne değil, aynı zamanda karar alma mekanizmalarına daha güçlü şekilde katılması mümkün olacaktır. Kadınların ev içi sorumluluklar nedeniyle istihdamdan dışlanmasına karşı, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi iş ve aile hayatını dengeleyen politikalar için kritik bir stratejidir. Bu düzeyde kadın-erkek eşitliği sağlanmalı, bakıma muhtaç yakını bulunan tüm çalışanlara eşit imkanlar sunulmalıdır.

Bu doğrultuda:

- 1. Haftalık çalışma sürelerinin 45 saatten 40 saate düşürülmesi ve mesai dışı sürelerin garanti altına alınması,**
- 2. Kurum içi kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve bakım izinlerinin süresinin artırılması,**
- 3. Tek ebeveynli aileler için özel refakat izinlerinin yasal güvence altına alınması,**
- 4. Kadınların nöbet ve ulaşım yüklerinin azaltılması için dönüşümlü sistemlerin uygulanması,**
- 5. Esnek, hibrit ve uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaştırılması ve işverenlerce teşvik edilmesi,**
- 6. Süt izni ve doğum izinlerinin Avrupa standartlarına uyumlu hale getirilmesi,**
- 7. Kadınların yönetim kademelerinde temsiline yönelik cinsiyet kotası uygulamalarının teşvik edilmesi,**
- 8. Mobbinge karşı kurumsal denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi,**
- 9. Görev tanımlarının netleştirilmesi ve tayin/becayış süreçlerinin şeffaflaştırılması önerilmektedir.**

Bu öneriler hayata geçirildiğinde, yalnızca bireysel refah değil; kurumsal verimlilik, toplumsal barış ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri de daha güçlü biçimde desteklenmiş olacaktır.



KAYNAKÇA

Aydın Ufuk, “Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.3, İstanbul 2011.

Aydın Ufuk/Demirkaya Seher, “Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları”, İş ve Hayat, c.3, S.6, Aralık 2017, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/404416>.

Çelik Nuri/Caniklioğlu Nurşen/Canbolat Talat/Özkaraca Ercüment, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2025.

Ekmekçi Ömer/Yiğit Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020.
Manav Özdemir Eda, Anayasal Düzenlemeler Çerçevesinde Çalışma Hakkı ve İş ve Aile Hayatının Uyum, Özel Hukukun Güncel Sorunları ve Anayasa’nın Özel Hukuka Etkileri, On İki Levha Yayıncılık A. Ş., 2022.

Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş, İş Hukuku, Ankara 2022.

Senyen Kaplan E. Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2022.

Süzek Sarper/Başterzi Süleyman, İş Hukuku, İstanbul 2024.

Childcare in a Global Crisis: The Impact of COVID-19 on work and family life.

Research brief, 2020. <https://www.unicef.org/innocenti/documents/childcare-global-crisis-impact-covid-19-work-and-family-life>.

Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects. https://www.oecd.org/en/publications/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects_72a416b6-en.html.

Working Time and Work-Life Balance Around the World. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_864494.pdf.

https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_tur

<https://unmik.unmissions.org/sites/default/files/regulations/06turkish/TIntCovE-cSocCulRights.pdf>.

<https://www.aile.gov.tr/media/35256/kadinlara-karsi-her-turlu-ayirimciligin-onlenmesi-sozlesmesi-ve-ihitiyari-protokolu.pdf>.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156.

<https://www.ilo.org/tr/resource/111-nolu-ayirimcilik-ve-meslek-sozlesmesi>.

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:O-J.L._2019.188.01.0079.01.ENG

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/03/20250306-5.pdf>

BÖLÜM 9

BAKIM EKONOMİSİNİN GÖRÜNMEYEN YÜZÜ: KADIN İSTİHDAMI VE CİNSİYET TEMELLİ EŞİTSİZLİKLER ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

DOÇ.DR. IŞIL KURNAZ'

Özet

Küresel ekonomiler ve toplumlar, işleyişleri ve ilerlemeleri için hem ücretli hem de ücretsiz bakım işlerine derinden bağımlıdır. Çocukların ve yaşlıların fiziksel, duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasından sağlık ve eğitim gibi hizmetlere kadar bakım, hayatın her aşamasında gereklidir. Bakım faaliyetleri; evlerde, devlet kurumlarında, kâr amacı gütmeyen sivil toplum kuruluşlarında ve özel sektör tarafından farklı ortamlarda yürütülmektedir. Ancak, bu bakımın sağlanış ve ücretlendirilme şekli kadın erkek eşitliği ile sosyal ve ekonomik kalkınma üzerinde derin bir etkiye sahiptir.

Bu çalışma, bakım ekonomisinin Türkiye'deki yapısal sorunlarını ve dönüştürücü potansiyelini, doğurganlık oranları, kadın istihdamı ve kadın erkek eşitliği bağlamında incelemeyi amaçlamaktadır. Bakım ekonomisi, yalnızca özel alana ait bir sorumluluk değil; toplumsal yeniden üretimin sürdürülebilirliğini sağlayan, ekonomik büyüme ile sosyal eşitliği buluşturan çok boyutlu bir kamusal meseledir.

Anahtar Kelimeler: Bakım ekonomisi, kadın istihdamı, bakım politikaları

Abstract

Global economies and societies are deeply dependent on both paid and unpaid care work for their functioning and advancement. From meeting the physical, emotional, and psychological needs of children and the elderly to providing essential services such as healthcare and education, care is necessary at every stage of life. Care activities take place in diverse settings including homes, government institutions, non-profit civil society organizations, and the private sector. However, the way in which care is provided and remunerated has profound implications for gender equality as well as social and economic development.

This study aims to examine the structural issues and transformative potential of the care economy in Turkey, within the context of fertility rates, women's employment, and gender equality. The care economy is not merely a private responsibility; it is a multi-dimensional public issue that ensures the sustainability of social reproduction and bridges economic growth with social equity.

Keywords: Care economy, female employment, care policies.

1. Giriş

Son yıllarda sosyal politikaların dönüşümünde merkezi bir konum edinen bakım ekonomisi, yalnızca bireylerin yaşam kalitesini artırmakla kalmamakta, sürdürülebilir ekonomik büyümenin ve toplumsal eşitliğin sağlanmasında da kritik bir rol üstlenmektedir. İnsan yaşamının sürdürülebilirliği için vazgeçilmez olan bakım faaliyetleri, özellikle çocuklar, yaşlılar, hastalar ve engelli bireyler gibi destek ihtiyacı duyan grupların günlük yaşamlarını sürdürebilmeleri açısından yaşamsal nitelik taşımaktadır. Bu bağlamda bakım emeği, çoğu zaman görünmez kalan bir üretim alanı olarak değerlendirilse de ekonomik ve sosyal sistemlerin işleyişine doğrudan katkı sunmaktadır.

Bakım ekonomisi, demografik dönüşüm ve sosyal eşitsizliklerle karşı karşıya kalan toplumlarda, iktisadi ve politika tartışmalarında giderek daha fazla tanınan bir alan haline gelmiştir. Bakım ekonomisi, ücretli ya da ücretsiz biçimde gerçekleştirilen bakım emeğinin üretimini, dağıtımını ve değerini, temel olarak hanehalkı, piyasa ve refah devleti düzeylerinde incelemektedir. Bu ça-

İşma alanı, özellikle küresel ölçekte yaşlanan nüfus, kadınların işgücüne artan katılımı ve hem biçimsel hem de biçimsel olmayan bakım hizmetlerine yönelik talebin artışı bağlamında büyük önem arz etmektedir (Folbre, 2006; Razavi, 2007).

Demografik değişimler, özellikle yaşlı nüfusun artışı ve doğurganlık oranlarının düşmesi, bakım hizmetlerine olan talebi her geçen gün artırmaktadır. Bu gelişmeler hem devletlerin sosyal hizmet kapasitesini hem de özel sektörün bakım hizmetlerine yönelik arz yapısını yeniden düşünmeyi zorunlu hale getirmektedir. Öte yandan, bakım hizmetlerine yapılan yatırımların istihdam yaratıcı etkileri de göz ardı edilmemelidir. Örneğin, sosyal bakım sektörüne yapılan yatırımlar sayesinde milyonlarca kişiye yeni istihdam olanağı sağlanabileceği ve bu durumun GSYİH üzerinde doğrudan bir büyüme etkisi yaratabileceği öngörülmektedir. Bu bakımdan, Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) Bakım Ekonomisinin Geleceği (The Future of the Care Economy) başlıklı raporuna göre, sosyal işlere 1,3 trilyon dolar yatırım yapıldığında Amerika Birleşik Devletleri'nde yaklaşık 10 milyon yeni iş ve 3,1 trilyon dolarlık ek GSYİH elde edilebilmektedir (WEF, 2024).

Özellikle kadın emeği ve istihdamı bağlamında ele alındığında, bakım emeğinin büyük bir kısmının kadınlar tarafından üstlenildiği görülmektedir. Öyle ki, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre (2024), günümüzde küresel düzeyde ücretsiz bakım emeğinin %76'sı kadınlar tarafından üstlenilmektedir. Bu dengesizlik, kadın erkek eşitsizliklerini derinleştirerek kadınların ekonomik hayata tam katılımını engelleyen önemli bir bariyer oluşturmaktadır.

Bakım hizmetlerinin erişilebilir ve kaliteli olması ise yalnızca bireylerin değil, toplumun genel refah seviyesini yükseltir. Çocuk, yaşlı ve hasta bakımının kamusal ve özel sektör tarafından desteklenmesi, bireylerin hem çalışma hayatında hem de sosyal yaşamda daha dengeli bir şekilde var olmasına olanak tanımaktadır. Bu tür hizmetlerin yaygınlaştırılması, kadınların işgücüne katılımını teşvik ederken, aynı zamanda toplumsal refahın artırılmasına da katkıda bulunmaktadır.

Ekonomik büyüme açısından ele alındığında, bakım ekonomisine yapılan yatırımların yeni istihdam alanları yarattığı ve uzun vadede ekonomik kalkınmayı desteklediği görülmektedir. Bakım

hizmetlerinin genişletilmesi ve profesyonelleştirilmesi, bu alanda daha fazla iş imkânı sunarak ekonomik büyümeyi hızlandırabilir. Ayrıca, bakım emeğinin adil bir şekilde bölüşülmesi, sadece ekonomik değil, sosyal adalet açısından da büyük bir önem taşımaktadır. Kadınların bakım yükünün azaltılması, onların ekonomik bağımsızlığını güçlendirirken, toplumsal eşitsizliklerin giderilmesine de katkı sağlayacaktır.

Bakım ekonomisi, bireylerin fiziksel, duygusal ve sosyal bakım ihtiyaçlarını karşılayan ve toplumun sürdürülebilir işleyişini sağlayan bir ekonomik alan olarak, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile de doğrudan ilişkilidir. Bakım emeğinin tanınması, desteklenmesi ve yeniden dağıtılması, kadın erkek eşitliği, ekonomik büyüme, yoksulluğun azaltılması ve sağlığın geliştirilmesi gibi çeşitli kalkınma hedeflerine katkı sağlamaktadır.

Diğer taraftan, bakım hizmetlerinin ekonomik değeri sıklıkla kayıt dışı kalmakta ve ulusal muhasebe sistemlerinde yeterince temsil edilmemektedir. Bu emeğin büyük bir bölümü -özellikle hane içinde kadınlar tarafından ücretsiz olarak sunulan bakım hizmetleri- geleneksel iktisadi hesaplama araçları, örneğin Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) hesaplamaları, içinde yeterince görünür değildir. Ücretsiz bakım emeğinin finansal karşılığı değerlendirildiğinde, bunun küresel GSYİH'nin yaklaşık %9'una (11 trilyon dolar) denk geldiği tahmin edilmektedir (Diaz-Langou & Rodriguez-Franco, 2024). Dolayısıyla, ücretsiz bakım emeği hak ettiği değeri tam olarak görmemektedir (Elsou, 2000). ILO verilerine (2018) göre, dünya genelinde her gün toplam 16,4 milyar saat ücretsiz bakım emeği harcanmaktadır. Bu da her biri günde sekiz saat çalışan 2 milyar insana eşdeğerdir (ILO, 2018). Söz konusu veriler, bir yandan ücretsiz bakım emeğinin tanınması, yeniden dağıtılması ve azaltılmasına yönelik politikaların geliştirilmesinin; diğer yandan, ücretli bakım sektöründe çalışma koşullarının iyileştirilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Türkiye açısından ise bakım ekonomisinin önemi, hızla yaşlanan nüfus ve değişen aile yapılarıyla daha da belirginleşmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Aktif Yaşlanma Endeksi hesaplamalarına göre, 65 yaş ve üzeri nüfusun toplam nüfus içindeki oranı 2024 yılında %10,6 iken, bu oranın 2030 yılında %13,5, 2040 yılında %17,9, 2060 yılında %27,0, 2080 yılında %33,4 ve 2100 yılında %33,6'ya ulaşması beklenmektedir (TÜİK, 2025).

Bu demografik dönüşüm, uzun süreli bakım hizmetlerine yönelik talebi artıracak; başta kadınlar olmak üzere aile içi bakım verenler üzerindeki yükün yükselmesine yol açacak ve yeterince gelişmemiş olan biçimsel bakım altyapısını daha da zorlayacaktır (Akkan, 2017; Akkan, 2020). Bununla birlikte, bakım düzenlemelerinin çoğunlukla kayıt dışı ve enformel nitelikte olması ile yaşlı bakım hizmetlerine yönelik kamusal yatırımların sınırlı kalması; eşitlik, işgücüne katılım ve kuşaklar arası dayanışma açısından çeşitli zorlukları da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, bakım ekonomisinin ele alınması sadece işgücü piyasası dinamikleri ve kadın erkek eşitliği bağlamında değil; aynı zamanda, demografik gerçekliklere yanıt verebilecek sürdürülebilir refah sistemlerinin tasarlanması açısından da kritik önemdedir. Bakım krizinin, Türkiye dâhil olmak üzere hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde temel bir politika meselesi haline geldiği içinde bulunduğumuz dönemde, bakımın iktisadi ve toplumsal bir öncelik olarak politika yapım süreçlerinde ve akademik çalışmalarda ön plana çıkarılması gerekmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde kavramsal çerçeve sunularak, bakım emeğinin cinsiyetler arasındaki dağılımı ve bu emeğin görünmezliği vurgulanmıştır. Ardından, OECD, ILO ve TÜİK gibi kurumların verilerine dayalı olarak bakım hizmetlerinin kadın istihdamı üzerindeki etkilerine ilişkin ampirik bulgular değerlendirilmiştir. İsveç, Fransa, Almanya, Kanada ve Güney Kore gibi ülkelerden iyi uygulama örnekleri sunulmuş; Türkiye'nin mevcut durumu, kadın istihdamı, kurumsal hizmet kapasitesi ve toplumsal normlar ekseninde analiz edilmiştir. Son olarak, kısa ve uzun vadeli politika önerileri ile Türkiye'nin bakım ekonomisini dönüştürmeye yönelik stratejik bir yol haritası sunulmuştur. Bu çalışma, sosyal politika yapımcılarına, akademisyenlere ve kamuoyu aktörlerine bakım ekonomisinin kadın erkek eşitliği ve ekonomik sürdürülebilirlik açısından taşıdığı önemi, somut ve karşılaştırmalı verilerle göstermeyi hedeflemektedir.

2. Bakım Ekonomisi: Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve

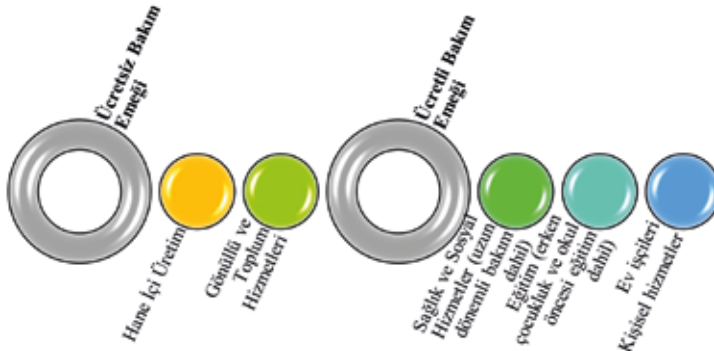
Demografik dönüşümler, kadın erkek eşitsizlikleri ve aile yapılarındaki değişimlerle birlikte görünürlüğü artan bakım emeği ve bakım ekonomisi, çağdaş çalışma ekonomisi ve sosyal politika tartışmalarında merkezi bir konuma yerleşmiştir. Bu bağlamda, bakım emeğinin toplumsal, ekonomik ve politik bağlamda ye-

niden tanımlanması zorunlu hale gelmiştir. Bakım ekonomisi, yalnızca kadınların üstlendiği karşılıksız ev içi emekle sınırlı olmayan, aynı zamanda kamusal politikalar, sosyal hizmetler ve istihdam stratejileriyle de doğrudan ilişkili bir alandır.

Bakım ekonomisi, bireylerin fiziksel, duygusal ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli olan emek süreçlerini kapsayan ve bu süreçlerin ekonomik değerini tanımlayan bir çalışma alanıdır. Bu alan, çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bireylerin bakımını içeren hem ücretli (formel) hem de ücretsiz (enformel) bakım hizmetlerini kapsar (Folbre, 2006; Razavi, 2007). Geleneksel iktisat literatüründe uzun yıllar göz ardı edilen bu emek türü, feminist iktisatçıların katkılarıyla 1980'li yıllardan itibaren görünürlük kazanmış ve toplumsal yeniden üretim süreçlerinin ayrılmaz bir parçası olarak ele alınmaya başlanmıştır (Daly & Lewis, 2000).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) (1995) ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD) (2011) gibi uluslararası kuruluşlar da bakım ekonomisinin gayri safi yurtiçi hasıla (GSYH) içerisinde doğrudan yer almayan ancak sosyoekonomik sürdürülebilirlik açısından hayati önem taşıyan bir emek alanı olduğunu vurgulamaktadır. Bakım emeği hem kamu sektörü aracılığıyla sunulan kurumsal hizmetleri hem de hane içerisinde, çoğunlukla kadınlar tarafından karşılıksız olarak yerine getirilen hizmetleri kapsamaktadır. Bu durum, bakım ekonomisinin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal roller ve kadın erkek eşitliği temelli bir analizle ele alınmasını da gerektirmektedir (Fraser, 2016).

Şekil 1: Bakım Ekonomisi



Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir

Daha önce de ifade edildiği üzere, bakım ekonomisi, feminist iktisat, refah devleti kuramı ve çalışma ekonomisi gibi çeşitli disiplinlerden beslenerek, bakım emeğini hem toplumsal bir zorunluluk hem de iktisadi bir faaliyet olarak kavramsallaştırmaktadır. Bu alanın temel savlarından biri, bakım emeğinin -ister ev içi ister toplumsal ya da kurumsal düzeyde yürütülsün- ekonomik büyümenin tamamlayıcısı değil, insan gelişimi ve toplumsal yeniden üretim için asli bir unsur olduğudur (Daly & Lewis, 2000; Himelweit, 2007).

Bakım ekonomisi alanına önemli teorik katkılar sunmuş olan yaklaşımlardan ilki, feminist iktisattır. Ana akım iktisat yaklaşımlarının ücretsiz emeği göz ardı etmesine eleştirel bir perspektifle yaklaşan feminist iktisatçılar, özellikle kadınlar tarafından ev içinde karşılıksız olarak yürütülen bakım faaliyetlerinin hem mevcut hem de gelecekteki ekonomik değer yarattığını vurgulamışlardır (Folbre, 1995). Ancak bu emek, piyasa temelli verimlilik ölçütlerine uymadığı için değersizleştirilmekte ve çoğunlukla görünmez bir nitelik kazanmaktadır. Bu durum, bakım cezası (care penalty) olarak adlandırılan olguyu doğurmaktadır (England vd., 2002). Buna göre, -ister ücretli ister ücretsiz olsun- bakım emeğiyle uğraşan bireyler genellikle düşük ücret, sınırlı sosyal haklar ve mesleki ilerleme olanaklarının kısıtlı olması gibi dezavantajlarla karşı karşıya kalmaktadır.

Bakım emeği genel olarak iki kategoriye ayrılabilir. İlk olarak, ücretsiz bakım emeği, çoğunlukla aile bireyleri tarafından hane içinde sağlanan emektir. İkinci olarak, ücretli bakım emeği, çocuk bakımı, yaşlı bakımı veya hemşirelik gibi profesyonel meslekleri kapsayan emektir. ILO (2024), bakım emeğine yönelik cinsiyete duyarlı politikaların geliştirilmesinde “5R yaklaşımını” (tanı, azalt, yeniden dağıt, ödüllendir ve temsil et) önermektedir. Bu yaklaşım, bakım emeğinin değerini tanımanın yanı sıra, bu yükün cinsiyetler ve aktörler (hane, devlet, piyasa) arasında daha adil biçimde paylaşılmasını, daha fazla sayıda insana yakışır işi genç bakım işçilerine vermek suretiyle ücretli bakım çalışmasının ödüllendirilmesini ve bakım işçilerinin temsil, sosyal diyalog ve toplu pazarlık haklarının güvence altına alınmasını amaçlamaktadır.

Refah devleti kuramı bağlamında Esping-Andersen’in refah rejimi tipolojisi, bakım hizmetlerinin kurumsal örgütlenmesini analiz etmek için işlevsel bir çerçeve sunmaktadır.

Esping- Andersen'in yaklaşımına göre (Esping-Andersen, 1990);

- Liberal refah rejimlerinde bakım çoğunlukla özelleştirilmiş ve piyasa temellidir.
- Sosyal demokratik rejimlerde kamu hizmetleri aracılığıyla toplumsallaştırılmıştır.
- Muhafazakâr-korporatist rejimlerde ise bakım genellikle aile içinde, sınırlı devlet müdahalesiyle sürdürülmektedir. Türkiye ise bakım yükünün üstlenilmesinde esas olarak aile temelli tanımlanabilecek hibrit bir modele sahiptir. Bu bakımdan, bakımın birincil sorumluluğu büyük ölçüde aileye, özellikle de kadınlara aittir. Diğer taraftan, kamusal destek hem sınırlı hem de parçalıdır.

Bakım ilişkilerini kavramsallaştırmak için bir diğer önemli kuramsal çerçeve Razavi (2007) tarafından geliştirilen bakım elması (care diamond) modelidir. Bu model, bakım emeğinin nasıl organize edildiğini, dağıtıldığını ve değer gördüğünü anlamak için dört temel aktör veya köşe üzerinde yapılandırılmıştır. Söz konusu aktörler, şu şekilde sıralanabilir (Ravazi, 2007);

- Devlet: Bakım hizmetlerinin finansmanı, düzenlenmesi ve doğrudan sağlanması (örneğin kreşler, yaşlı bakım evleri) yoluyla bakım alanında rol oynamaktadır. Aynı zamanda sosyal güvenlik sistemleri, ebeveyn izni gibi politikalarla bakım emeğinin çerçevesini belirlemektedir.
- Haneler: Geleneksel olarak bakımın en büyük kısmı bu alanda gerçekleştirilir. Özellikle kadınlar, ücretsiz ve görünmeyen bakım emeğinin büyük bölümünü üstlenmektedir.
- Piyasa: Ücretli bakım hizmetleri sunan özel sektör aktörlerini ifade etmektedir. Bu sektör, genellikle kadın emeğine dayalı olarak düşük ücretli ve güvencesiz istihdam biçimleriyle karakterizedir.
- Sivil toplum kuruluşları: Ücretsiz veya düşük ücretli bakım faaliyetlerinin sivil toplum kuruluşları aracılığıyla sunulmasıdır.

Kutu 1. Bakım Ekonomisinin Kavramsallaştırılması

Bakım Ekonomisine farklı perspektiflerden yaklaşmak mümkündür (WEF, 2024):

- Makro düzeyde; bakım ekonomisi üretken ekonominin motoru ve ekonomik çıktılar üzerinde belirleyici bir unsur olarak değerlendirilebilir. Bu çıktılar arasında gayrisafi yurtiçi hasıla (GSYİH), işgücüne katılım, istihdam yaratma ve ücret düzeyleri gibi göstergeler yer almaktadır. Bakım ekonomisi; sağlık, eğitim, bakım ve kişisel hizmetler gibi ücretli temel faaliyet sektörlerinin yanı sıra, ücretsiz faaliyetleri de içermektedir. Tüm bu alanlar, teknolojiden imalata kadar diğer tüm sektörlerin performansını doğrudan etkilemektedir.
- İş dünyası perspektifinden; çalışanlarına karşı bakım sorumluluğu taşıyan işverenler olarak, tedarik zincirleri boyunca bu sorumluluğu paylaşılarak, sektörün yatırımcıları ve yenilikçileri olarak ve nihayetinde bakım hizmetleri ve ürünlerinin sağlayıcıları olarak çeşitli kuruluşlar bakım ekonomisiyle farklı roller aracılığıyla ilişki kurabilmektedir.
- Hak temelli bir bakış açısından ise, bakım ekonomisi toplumsal örgütlenmenin bir biçimi olarak tanımlanmakta ve toplumsal dönüşüm gündemlerinin merkezinde yer almaktadır. Bu gündemler arasında kadın erkek eşitliği, demografik değişim, kapsayıcılık, küresel hareketlilik, iklim uyumu gibi pek çok alan bulunmaktadır.

3. Cinsiyet Roller, Sosyal Normlar ve Bakım Sorumluluklarının İstihdam Üzerindeki Yansımaları

Bakım emeğinin cinsiyete dayalı eşitsiz dağılımı, kadın erkek eşitliği açısından önemli bir sorun teşkil etmektedir. Kadınlar, özellikle de düşük gelirli olanlar hem ücretli hem de ücretsiz bakım işlerinde orantısız biçimde sorumluluk üstlenmekte, bu durum ise onların işgücü piyasasına katılımını sınırlamakta ve gelir adaletsizliğini derinleştirmektedir. Yapılan çalışmalar, kadınların erkeklere kıyasla çok daha fazla zamanlarını ev içi bakım işlerine harcadığını, bu farkın özellikle Latin Amerika ve Güney Asya gibi bölgelerde çarpıcı boyutlara ulaştığını göstermektedir (ILO, 2018).

Kadınların işgücü piyasasındaki konumunu anlamak için, ev içi işler ile çocuk, yaşlı ve engelli bireylere yönelik bakım yükümlülüklerinin istihdam davranışları üzerindeki etkisi dikkate alınmalıdır. Bu tür bakım sorumlulukları, sadece kadınların işgücüne

girişi ve istihdamda tutunması üzerinde belirleyici olmakla kalmamakta; aynı zamanda ücret düzeyi, iş kalitesi ve istihdamın sürekliliği gibi temel istihdam göstergelerinde de cinsiyete dayalı farklılıklar yaratmaktadır. Toplumsal roller çerçevesinde kadınlara atfedilen ücretsiz bakım emeği, kadınların istihdamda yer alma fırsatlarını yapısal biçimde kısıtlamaktadır (Ferrant vd., 2014; ILO, 2018). Bu bakımdan, işgücü piyasasında kadın erkek eşitliğinin sağlanabilmesi, yalnızca istihdam politikalarının değil, bakım hizmetlerinin niteliği ve erişilebilirliğiyle de doğrudan ilişkilidir. Kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen en önemli yapısal engellerden biri, bakım hizmetlerinin yeterli düzeyde kurumsallaşmamış olmasıdır. Özellikle ücretsiz bakım emeği büyük ölçüde kadınlar tarafından üstlenilmekte olup, bu durum onların ekonomik ve mesleki kararlarını sınırlamaktadır.

Kadınların istihdama katılımında en belirleyici faktörlerden biri, bakım sorumluluklarının nasıl organize edildiği ve toplumsal olarak nasıl paylaşıldığıdır. Kadınlar, çocuk, yaşlı ya da engelli bireylerin bakımını üstlendiklerinde, genellikle tam zamanlı işlerden uzaklaşmakta, yarı zamanlı ya da esnek istihdam biçimlerine yönelmekte ya da tamamen işgücü piyasasından çekilmektedir. Bu durum, yalnızca bireysel düzeyde ekonomik bağımsızlığı sınırlamakla kalmayıp, cinsiyet temelli eşitsizliklerin yeniden üretimine de zemin hazırlamaktadır. Bu çerçevede, bakım ekonomisinin dönüştürülmesi, kadınların işgücü piyasasına eşit koşullarda katılabilmesi ve bakımın toplumsallaştırılması açısından kritik bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayınlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu 2023 Yılı Raporu'nda da vurgulandığı üzere, yetersiz bakım altyapısı, küresel düzeyde kadınların işgücü piyasasına eşit erişimini engelleyen başlıca yapısal sorunlardan biridir (WEF, 2024). Uluslararası Çalışma Örgütü verileri (2024), küresel ölçekte ücretsiz bakım işlerinin %76'sının kadınlar tarafından yerine getirildiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, dünya genelinde 708 milyon kadın, ücretsiz bakım yükümlülükleri nedeniyle istihdamda yer almamakta veya iş aramamaktadır (ILO, 2024). ILO verilerine göre, bu durumdaki erkek sayısı ise yalnızca 40 milyon ile sınırlıdır. Bu büyük fark, bakım emeğinin cinsiyet eşitsizliğini derinleştiren başlıca unsurlardan biri olduğunu göstermektedir.

Bakım işlerinin görünmezliği, kadınların işgücü piyasasındaki

fırsatlara erişimini hem nicelik hem de nitelik bakımından olumsuz yönde etkilemektedir. Dahası, birçok ülkede yaşanan nüfus yapısı ve yalnızca çocuk bakımına değil, yaşlı bakımına yönelik artan talepler söz konusu eşitsizliği daha da derinleştirmektedir. Yeterli bakım altyapısının bulunmaması ve bakım emeğinin toplumsal olarak tanınmaması, kadınların işgücüne katılımını sınırlamakta; kadınların istihdama giriş kararlarını, iş seçimlerini, gelir düzeylerini ve kariyer gelişimlerini olumsuz etkilemektedir (Hakspiel & Baller, 2023).

Diğer taraftan, sağlık ve bakım hizmetleri (%64,7) ile eğitim sektörü (%54) hâlâ büyük ölçüde kadınların yoğunlaştığı alanlardır (WEF, 2024). Ancak bu sektörlerdeki ücretli bakım işleri, ekonomik sistemler tarafından yeterince takdir edilmemektedir. Bununla birlikte, genellikle düşük gelir, zayıf sosyal güvence, sınırlı mesleki gelişim olanakları ve karar alma mekanizmalarında düşük temsil düzeyi gibi olumsuz koşullarla ilişkilidir. Kadınların bu alanlarda orantısız biçimde temsil edilmesi, mevcut ücret eşitsizliklerini ve liderlik pozisyonlarındaki cinsiyet dengesizliğini daha da derinleştirmektedir (Hakspiel & Baller, 2023).

ILO'nun 2018 yılı verileri, bakım yükümlülüklerine sahip kadınların yalnızca %47,4'ünün kayıtlı istihdamda yer aldığını, bakım yükümlülüğü olmayan kadınlarda ise bu oranın %51,6'ya çıktığını göstermektedir. Bu tablo, bakım emeği yükü arttıkça sosyal güvenceden mahrum kalma riskinin de arttığını ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, erkeklerde de benzer bir eğilim gözlemlenmektedir. Bu bakımdan, bakım sorumluluğu olan erkeklerin kayıtlı istihdam oranı, bakım yükümlülüğü olmayan erkeklerle kıyasla daha düşüktür (ILO, 2018, s.94). Verilerden de görüldüğü üzere, cinsiyet fark etmeksizin, bakım sorumluluğu taşıyan bireylerin kayıt dışı istihdama yönelme olasılıkları daha yüksektir. Söz konusu eğilim, sosyal koruma sistemlerinin kapsayıcılığına yönelik bir tehdit oluşturmakta ve bakım sorumluluğu olan bireylerin hem gelir güvencesinden hem de sosyal haklardan yoksun kalmalarına neden olabilmektedir.

Öte yandan, bakım emeğinin cinsiyet temelli dağılımı ve kayıt dışı istihdamın kesişiminde yer alan bu yapısal eşitsizlik, aynı zamanda kadınların yoksulluk riskini artıran önemli bir faktördür. Sosyal güvenlikten mahrum kalmak, sadece mevcut gelir düzeyini değil, uzun vadeli sosyal koruma hakkı olan emeklilik ve sağlık

hizmetlerine erişimi de olumsuz etkilemektedir. Bu durum, kadınların yaşlılık döneminde ekonomik kırılganlıkla karşı karşıya kalma olasılığını yükseltmektedir.

Daha önce de ifade edildiği üzere, ev içi işlerin ve bakım yükümlülüklerinin toplumsal rollere göre şekillenmesi, kadınların işgücü piyasasına katılımını doğrudan etkileyen yapısal bir eşitsizlik alanıdır. Kadınlar, yemek hazırlama, temizlik yapma, çocuk, hasta, yaşlı veya engelli bireylere bakım gibi gündelik yaşamı sürdüren faaliyetlere erkeklere kıyasla daha fazla zaman ayırmak zorunda kalmaktadır. Bu cinsiyet temelli iş bölümü, kadınlar açısından yalnızca ücretli istihdamda dezavantaj yaratmakla kalmayıp, aynı zamanda iş ve yaşam arasında denge kurma çabalarını da zorlaştırmaktadır. Bu durum, kadınların işgücü piyasasında çifte yük altında kalmasına yol açmaktadır.

Araştırmalar, özellikle okul öncesi yaşta çocuğa sahip olmanın kadınların istihdama katılımı üzerinde güçlü bir belirleyici olduğunu göstermektedir (Hsylop, 1999; Haynes vd., 2006; Tansel & Kan, 2012; Shiu & Hu, 2013; Güneş, 2019; ILO & UN Women, 2020). Devlet, aile ve piyasa gibi aktörlerin bakım emeğini üstlenme biçimleri ve bu emeğe atfettikleri değer, kadın erkek eşitliği hedefleriyle doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda politika yapıcılarının benimsediği yaklaşım, kadınların annelik ve ev içi rollerle mi sınırlanacağını yoksa işgücü piyasasındaki katılımlarının mı destekleneceğini belirleyici hale getirmektedir (Ferrant vd., 2014; Razavi, 2007). Söz konusu rollerin sınırlandırıcı etkisi, kadınların istihdam seçeneklerini daraltmakta ve ekonomik güçlenme potansiyellerini zayıflatmaktadır.

Zaman kullanımı verileri, cinsiyete dayalı bakım emeği eşitsizliklerini somut biçimde analiz etme imkânı sunmaktadır. OECD tarafından yapılan ölçümler, kadınların ücretsiz bakım işlerine erkeklerden sistematik biçimde daha fazla zaman ayırdığını ortaya koymaktadır (OECD STAT, 2022). Bu bulgu, dünya genelinde kadınların günlük yaşam rutinlerinin benzer bir ortak özelliğe sahip olduğunu göstermektedir. Bu da ücretsiz bakım emeğinin büyük oranda kadınların sorumluluğunda olduğu bir toplumsal norm düzeni olarak ifade edilebilir. OECD ortalaması temel alındığında, kadınlar erkeklere göre yaklaşık iki kat daha fazla süreyi ücretsiz işlerde harcamaktadır. Ancak bu eşitsizlik Türkiye, Japonya, Kore ve Hindistan gibi ülkelerde çok daha çarpıcı boyutlardadır.

Türkiye örneğinde, erkekler günlük ortalama 68 dakika ücretsiz bakım işlerine zaman ayırırken, kadınlar bu işlere 305 dakika (yaklaşık 5 saat) ayırmaktadır. Benzer biçimde, Japonya ve Kore’de de cinsiyete dayalı zaman farkları dikkat çekici düzeydedir.

Tablo 1’de yer alan veriler, yüksek gelirli ve gelişmiş sosyal politika altyapısına sahip ülkelerde bakım emeğinin cinsiyetler arasında daha dengeli bir biçimde paylaşıldığını göstermektedir. Bunun temel nedenlerinden biri, bu ülkelerde erkeklerin ev içi iş yüküne daha fazla katılım göstermeleri ve kamusal bakım hizmetlerinin erişilebilirliğinin daha yüksek olmasıdır (Ferrant vd., 2014). Ayrıca, ebeveyn izinlerinin hem anneler hem babalar için kapsayıcı ve eşitlikçi biçimde düzenlenmesi, bakım sorumluluğunun toplumsallaşmasını desteklemektedir. Dolayısıyla, ücretsiz bakım işlerinde cinsiyet eşitsizliği ile ülkelerin refah seviyesi arasında ters yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Kamusal bakım hizmetlerine yapılan yatırımların artırılması, yalnızca kadın erkek eşitliğini güçlendirmekle kalmamakta; aynı zamanda kadınların işgücüne katılımını artırarak ekonomik büyümeye de katkı sunmaktadır (European Institute for Gender Equality, 2019; ILO, 2023; Gromada & Richardson, 2021).

Tablo 1. Cinsiyetler itibariyle Ücretsiz ve Ücretli İşler İçin Harcanan Zaman (Bir Gün İçin Toplam Dakika)

Ülke	Ücretsiz İşler İçin Harcanan Zaman		Ücretli İşler İçin Harcanan Zaman	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Avustralya	171,6	311,0	304,1	172,0
Avusturya	135,3	269,2	364,8	248,8
Belçika	144,2	237,3	273,7	199,2
Kanada	148,1	223,7	340,5	268,3
Danimarka	186,1	242,8	260,1	194,6
Estonya	160,2	249,2	264,1	244,9
Finlandiya	157,5	235,8	248,6	209,9
Fransa	134,9	224,0	235,1	175,4
Almanya	150,4	242,3	289,5	205,5
Yunanistan	95,1	259,5	274,3	184,5
Macaristan	162,3	293,8	272,7	202,5
İrlanda	127,0	292,5	340,8	194,9
İtalya	130,7	306,3	220,8	133,1
Japonya	40,8	224,3	451,8	271,5
Kore	49,0	215,0	419,0	269,4
Letonya	129,7	253,3	376,9	288,5
Litvanya	151,6	292,0	354,3	279,3
Lüksemburg	121,1	239,6	330,0	238,9
Meksika	131,4	331,3	478,3	236,3
Hollanda	145,4	224,9	284,9	201,4
Yeni Zelanda	141,0	264,0	338,0	205,0
Norveç	168,5	227,4	277,4	200,0
Polonya	158,8	295,0	314,8	203,2
Portekiz	96,3	328,2	372,3	231,3
Slovenya	166,5	286,2	299,8	234,2
İspanya	145,9	289,1	236,2	166,8
İsveç	171,0	220,2	313,0	275,2
Türkiye	67,6	305,0	358,3	133,9
Birleşik Krallık	140,1	248,6	308,6	216,2
Amerika Birleşik Devletleri	165,8	271,3	331,7	247,0
OECD Ortalaması	136,5	263,4	317,8	217,7
OECD Üyesi Olmayan Ülkeler	Çin	91,0	234,0	390,0
	Hindistan	51,8	351,9	390,6
	Güney Afrika	102,9	249,6	294,2

Kaynak: OECD STAT, 2022.

Kadınların işgücü piyasasına katılım kararları, yalnızca bireysel tercih ve yetkinlikleriyle değil; aynı zamanda aile yapısı, çocuk sahibi olma durumu ve bu çocukların yaşı gibi hane içi dinamiklerle yakından ilişkilidir. ILO ile Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar, 25-54 yaş arası kadınların işgücüne katılım oranının %52 seviyesinde olduğunu, buna karşın aynı yaş grubundaki erkeklerin işgücüne katılım oranının %95 gibi oldukça yüksek bir düzeyde gerçekleştiğini göstermektedir (ILO & UN Women, 2020). Bu veriler, kadınlarla erkekler arasındaki işgücü katılım farkının 43 puan gibi ciddi bir boyutta olduğunu da ortaya koymaktadır. İşgücüne katılımdaki bu fark, bireylerin medeni durumu ve hane yapısı dikkate alındığında daha da belirgin hâle gelmektedir. Örneğin, tek başına yaşayan bekâr kadınların işgücüne katılım oranları, aynı kategorideki erkeklerle büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Ancak kadın evlendiğinde ya da çocuk sahibi olduğunda, işgücüne katılım oranlarında hızlı ve ciddi bir düşüş yaşanmaktadır. Oysa erkekler açısından evlilik ya da çocuk sahibi olma gibi değişkenler işgücü katılımında önemli bir farklılaşmaya neden olmamaktadır.

Tablo 2. Aile Durumuna Göre İşgücüne Katılma Eğilimindeki Cinsiyet Farkı, 25-54 Yaş Grubu (%)

Aile Durumu	Kadın İKO	Erkek İKO
Küresel Düzey (Toplam)	52	90
Bekâr Birey (Tek Kişilik Hane)	82	90
Başkaları ile Yaşayan Bekâr Birey (Akrabalık bağı olmayanlar ile)	75	92
Tek Ebeveynli Aile	69	91
Sadece Eşlerden Oluşan Çekirdek Hane	64	94
Eşler ve Çocuklardan Oluşan Çekirdek Hane	48	97
Geniş Aile	45	92

Kaynak: ILO ve UN Women, 2020.

Özellikle küçük çocuklara sahip olan kadınlar, istihdama katılım konusunda daha büyük zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Ebeveyn istihdam farkı, küçük yaş gruplarındaki çocukların varlığı ile artış göstermektedir. ILO verileri, çocuk sahibi kadınların işgücü piyasasına katılımının yalnızca medeni durumla değil; aynı zamanda çocuk sayısı ve çocukların yaşları ile de doğrudan

bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Küçük yaşta çocuklara sahip olmak, kadınlar açısından bakım yükünü artırmakta; bu da istihdama katılımı sınırlayan yapısal bir engel olarak öne çıkmaktadır.

Öte yandan, tek ebeveynli hanelerde yaşayan kadınlar için durum farklılık göstermektedir. Bu kadınlar için hane gelirinin tek kaynağı olmaları nedeniyle işgücüne katılmak zorunluluk hâline gelmekte, bu nedenle evli ve çocuklu kadınlara kıyasla daha yüksek istihdam oranlarına sahip olmaktadır. Yine de bu gruptaki kadınların bile erkeklere göre daha düşük katılım oranına sahip olduğu unutulmamalıdır. Bu durum, toplumsal rollerin kadınların hem bakım yükünü hem de ekonomik sorumluluğu tek başına üstlenmesine neden olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Aile Durumu ve Çocuk/ Çocukların Yaşına Göre İşgücüne Katılma Eğilimindeki Cinsiyet Farkı, 25-54 Yaş Grubu (%)

Aile Durumu	Kadın İKO	Erkek İKO
Küresel Düzey (Toplam)	52	95
Bekâr (Tek Kişilik Hane)	82	90
Tek Ebeveynli Aile (6 yaşından küçük en az bir çocuklu)	66	90
Tek Ebeveynli Aile (Tüm çocuklar 6 yaşından büyük)	70	91
Sadece Eşlerden Oluşan Çekirdek Aile	64	94
Eşler ve Çocuklardan Oluşan Çekirdek Aile (6 yaşından küçük en az bir çocuklu)	49	97
Eşler ve Çocuklardan Oluşan Çekirdek Aile (Tüm çocuklar 6 yaşından büyük)	48	96

Kaynak: ILO ve UN Women, 2020.

Kadınların işgücü piyasasına katılımını belirleyen temel faktörlerden bir diğeri, çocuklarının sayısı ve yaş aralığıdır. Uluslararası araştırmalar, özellikle altı yaşından küçük çocuklara sahip olmanın kadınların istihdam kararlarını önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır. Küçük çocukların varlığı, bakım ihtiyacını artırmakta ve bu durum kadının iş yaşamına katılımını zorlaştırmaktadır. Üstelik sadece bir değil, iki veya daha fazla küçük çocuğun varlığı söz konusu olduğunda, kadınların işgücüne dâhil olma oranlarında daha da belirgin bir düşüş gözlemlenmektedir

(ILO & UN Women, 2020). Bu eğilim, yalnızca zaman yönetimi zorluklarıyla değil, aynı zamanda artan hane içi mali yük ve bakım emeği yoğunluğu ile de ilişkilidir. Çocuk bakımına ayrılan zaman ve kaynak arttıkça, kadınların ücretli bir işe yönelme olasılıkları azalmakta; bu da kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanma ve mesleki gelişimlerini sürdürme imkânlarını sınırlamaktadır. Buna karşılık, özellikle yalnız annelerin ekonomik zorunluluk nedeniyle işgücü piyasasında daha aktif oldukları görülmektedir. Bu kadınlar, çocukların yaşına bakmaksızın evin geçimini sağlamakla da yükümlü olduklarından, ücretli iş bulma çabası daha yoğundur.

Veriler, 6 yaşından küçük çocuk sahibi olan yalnız annelerin işgücüne katılım oranlarının, aynı çocuk yaş grubuna sahip evli kadınlara göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak bu durum, tercihten çok zorunluluğun bir sonucu olarak okunmalıdır.

Çocuk sayısı ve yaşının kadınların iş yaşamıyla kurdukları ilişki üzerindeki etkisi, aynı zamanda toplumsal normlar tarafından da şekillendirilmektedir. Hâkim toplumsal algıya göre, küçük çocukların bakım sorumluluğu öncelikle anneye aittir. Bu bağlamda, ataerkil toplumsal yapıların baskın olduğu toplumlarda kadınların evlilik ve çocuk sahibi olduktan sonra çalışma yaşamına katılımı daha sınırlı hale gelmektedir.

Öyle ki, Birleşmiş Milletler Kadın Birimi tarafından Lübnan'da yürütülen saha araştırmalarına göre, kadınların istihdam kararlarında evlilik ve annelik temel kırılma noktalarıdır. Elde edilen bulgular, 25-34 yaş aralığındaki kadınların, özellikle evli olduklarında, çalışma yaşamına katılma olasılıklarının önemli ölçüde azaldığını göstermektedir (UN Women, 2021).

Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler Kadın Birimi tarafından yürütülen başka bir çalışmada, kadınların istihdamdan uzak durmalarına neden olan başlıca etkenler çocuk bakım sorumluluğu (%26), eşin çalışmasına izin vermemesi (%22) ve ev içi iş yükü (%19) şeklinde sıralanmıştır.

Tüm bu nedenler, cinsiyete dayalı iş bölümünün ve ataerkil yapının istihdam kararlarını nasıl etkilediğini gözler önüne sermektedir (European Union & UN Women, 2021). Bir diğer dikkat çekici

bulgu ise kadınların istihdam tercihlerini şekillendiren faktörlerin, erkeklerden anlamlı şekilde farklılaşmasıdır. BM Kadın Birimi ile Dünya Bankası iş birliğinde yürütülen bir çalışmaya (2021) göre, kadınlar iş yaşamına atılmadan önce esnek çalışma imkânlarını, evde küçük çocuk bulunup bulunmadığını, kreş olanaklarını ve eş/aile desteğini göz önünde bulundurmaktadır. Erkekler ise bu tür etkenlerden daha az etkilenmekte ve istihdam kararlarını daha özgür biçimde alabilmektedir (UN Women & World Bank, 2021).

Türkiye’de kadınların işgücü piyasasındaki yerini analiz etmek için bakım sorumluluklarının etkisini belirlemek üzere TÜİK tarafından 2018 yılında İş ve Aile Yaşamının Uyum Modülü kapsamında gerçekleştirilen çalışma, çocuk bakımı ve ev içi sorumlulukların kadınların çalışma yaşamındaki kararlarını nasıl şekillendirdiğine dair önemli bulgular sunmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, istihdamda yer alan kadınların %11,9’u çocuk bakım yükümlülükleri nedeniyle işlerine en az bir ay süreyle ara vermiştir.

Ayrıca, %1,3’lük bir kesim ise çocuk bakımı nedeniyle hiç çalışmamıştır. Bu oranlar, bakım emeğinin doğrudan istihdamı etkilediğini ortaya koymaktadır. Aynı araştırma, kadınların iş hayatına uyum sağlayabilmek adına istihdam biçimlerini değiştirdiğini de göstermektedir. Kadınların %5,3’ü çocuk bakımı nedeniyle çalışma saatlerini azaltmak zorunda kaldığını belirtirken, %2,5’i daha az yoğun iş tanımlarını tercih ettiğini ifade etmiştir (TÜİK, 2018). Bu durum, kadınların yalnızca işgücüne erişiminde değil, istihdamın niteliği ve devamlılığı açısından da ciddi sınırlılıklar yaşadığını göstermektedir.

Çocuk bakım sorumluluğu nedeniyle işgücü piyasasından uzaklaşmak, kadınların kariyer gelişiminde duraklamaya yol açmakta; daha yüksek ücretli ve hak temelli pozisyonlara erişimi zorlaştırmaktadır. Bu durum, kadın erkek ücret farkını derinleştirirken, kadınların işveren gözünde kariyerine yeterince bağlı olmadığı şeklindeki önyargılı tutumlara da zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla, bakım emeğinin adil biçimde paylaşılmamasının, kadınların yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda zihinsel ve duygusal refahını da olumsuz yönde etkilediğini söylemek mümkündür.

4. Bakım Ekonomisine Yatırımın Refah Döngüsü Üzerindeki Etkisi ve Bakım Politikaları

Bakım ekonomisi, istihdam yaratma ve ekonomik büyüme açısından önemli bir potansiyele sahiptir. Bu alanın ekonomik bir öncelik olarak değerlendirilmesi, geniş ölçekli ekonomik sorunların çözümüne katkı sunmak ve büyüme ile sosyal adaleti birlikte teşvik etmek bakımından büyük önem taşımaktadır. Erken çocukluk eğitimi ve bakımı, yaşlı, hasta ve engelli bakımı ile sağlık hizmetleri gibi alanlara yapılacak yatırımları yönlendirecek doğru ve güncel veriler sayesinde milyonlarca yeni iş alanı yaratılabilecektir (Blackberry vd., 2025).

Bakım hizmetlerinin, bir yandan bireysel ihtiyaçları karşılamaya yönelik bir sosyal destek mekanizması olarak, diğer yandan uzun vadeli sosyal sermaye birikimini güçlendiren yapısal bir müdahale alanı şeklinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Öyle ki, bakım ekonomisi, her yaşta, farklı yeteneklerden ve çeşitli toplumsal geçmişlerden bireylere sunulan temel sosyal, sağlık ve refah destek hizmetlerinin tümünü kapsamaktadır.

Bu bakımdan, ilk olarak çocukların erken yaşta kaliteli bakım hizmetlerine erişimi, bilişsel gelişimlerini olumlu yönde etkilemekte, sosyal becerilerini artırmakta ve ilerleyen yaşamlarında eğitim başarısı ile gelir düzeylerini yükseltme potansiyelini taşımaktadır. Ancak dünya genelinde milyonlarca çocuk bu hizmetlerden mahrum kalmakta ve bu durum, toplumsal eşitsizlikleri kuşaklar arası aktarıma açık hâle getirmektedir. Öyle ki, dünyadaki her üç çocuktan ikisi çocuk bakımına erişememektedir (WEF, 2024).

İkinci olarak, bakım hizmetlerinin dönüştürücü etkisi yalnızca çocuklarla sınırlı değildir. Daha önce de ifade edildiği üzere, günümüzde 600 milyondan fazla kadın, ücretli bir işte çalışmak yerine ücretsiz bakım yükümlülükleri nedeniyle işgücünden uzak durmaktadır (WEF, 2024). Aynı nedenle pek çok kadın -küçük yaşlardan itibaren- eğitim hakkından da vazgeçmektedir. Bu durum, erken yaşta okul terki ve/veya çocuk yaşta evlilik gibi olumsuz durumların artmasına zemin hazırlamaktadır.

Ücretsiz bakım sorumluluklarının kadınların üzerine orantısız biçimde yüklenmesi, daha önce de belirtildiği üzere, işgücüne katılımı, eğitimi ve sosyoekonomik ilerlemeyi olumsuz yönde etkilemektedir.

Söz konusu orantısız yük, yalnızca bireysel düzeyde kayıplara değil, bunun yanında tüm ekonomiler için toplu refah kaybına yol açmaktadır.

Araştırmalar, kadınların 12 yıllık kesintisiz eğitim ve istihdam olanaklarına erişiminin tam olarak sağlanması durumunda, yaşam boyu gelirlerinin önemli ölçüde (bu durumda olan küresel kadın nüfusu için 15 ila 30 trilyon dolar arasında) artabileceğini ortaya koymaktadır (WEF, 2024). Eğer söz konusu ilerleme sağlanabilirse, küresel ekonominin önünde hâlâ bir engel teşkil eden cinsiyet uçurumunun kapatılmasında önemli bir aşama katedilebilecektir. Bununla birlikte, kaliteli bakım hizmetleri olarak büyüyen bireylerin daha sağlıklı ve mutlu olmalarının sağlayacağı uzun vadeli toplumsal fayda da dikkate değerdir.

Bu çerçevede, bakım ekonomisinin hem toplumsal refahı artıran yapısal bir unsur hem de ekonomik büyümeyi tetikleyen stratejik bir alan olarak ele alınması, kapsamlı ve bütüncül politika yaklaşımlarını zorunlu hale getirmektedir.

Bakım hizmetlerinin etkin, kapsayıcı ve sürdürülebilir biçimde sunulabilmesi için yalnızca mevcut hizmetlerin genişletilmesi değil; bununla birlikte, hak temelli, eşitlikçi ve bütüncül bir bakış açısıyla tasarlanmış bakım politikalarının oluşturulması gerekmektedir.

Bu doğrultuda, bakım emeğini görünür kılan, hizmet sunumunu kadın erkek eşitliği perspektifiyle yeniden yapılandıran ve tüm bireylerin bakım hakkına erişimini güvence altına alan politika araçlarının geliştirilmesi temel bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 4'te, farklı ülkelerin deneyimlerinden hareketle oluşturulmuş çeşitli bakım politikası modelleri değerlendirilerek, bu alandaki yapısal dönüşümün yönü ve kapsamı tartışılacaktır.

Tablo 4. Bakım Politikası Çerçevesi

Bakım Politikası	Erkek İKO
İzin Politikaları	Ücretli bakım sağlayıcılarının istihdam haklarını koruyarak ve nakit yardımları aracılığıyla gelir güvencesi sağlayarak izin almalarına olanak tanıyan haklardır. Örnekler arasında doğum izni, babalık izni, ebeveyn izni, çocuk bakım izni ve engelli, hasta veya yaşlı aile üyelerinin bakımını desteklemeye yönelik izinler bulunur.
Bakım Hizmetleri	Ücretsiz bakım sağlayıcılarının bakım iş yükünün bir kısmını kamuya, piyasaya veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlara devreden hizmetlerdir. Yetkin personel tarafından sunulan bakım hizmetleri, bireylerin ödeme gücüne göre makul bir maliyetle erişilebilir olmalıdır. <i>Erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetleri:</i> Çocukların doğumdan ilkokula başlayana kadar hayatta kalmasını, gelişmesini ve öğrenmesini destekleyen hizmetleri içerir. Genellikle merkezlerde veya evde sunulsa da işyerlerinde de sağlanabilir. 0-2 yaş arasındaki çocuklar için erken çocukluk eğitim gelişimi ile 3 yaş ve üzeri için okul öncesi programlar arasında bir ayrım yapılır. Uzun vadeli bakım hizmetleri: Hasta, yaşlı bireyler ve engelli bireyler gibi uzun vadeli bakım ihtiyacı olan kişilere yönelik hizmetleri ve politikaları içerir. Genellikle evde veya kurumlarda sunulur.
Bakımla İlgili Sosyal Koruma Yardımları	Bakımla ilgili yardımlar, bireylerin yaşamlarında karşılaşılabileceği bakım yüklerini (örneğin, aile bireylerinin bakımı veya çocuk yetiştirme) göz önünde bulunduran sosyal koruma programlarını içerir. Bu programlar, ihtiyaç duyan bireylere veya ücretsiz bakım sağlayıcılara nakit veya aynı transferler yoluyla destek sağlar. Bu yardımlar, hamilelik, doğum ve evlat edinme, engellilik ve uzun vadeli bakım, çocuk yetiştirme ve aile bireylerinin bakımına yönelik harcamalarla ilişkilidir. Ayrıca, bakım emeğinin sosyal koruma programlarında (örneğin, emeklilik sistemlerinde) tanınmasını da içerir. İzin politikaları ve bakım hizmetlerine ek olarak, bakımla ilgili sosyal koruma yardımları arasında vergi indirimleri, bakım için nakit destekler, belirli bir bakım bileşeni içeren nakit transfer programları ve aile yükümlülükleri olan bireylerin işgücünde kalmasını veya işgücüne yeniden katılmasını destekleyen istihdam programları (örneğin, kamu istihdam programları) bulunmaktadır.

Aile Dostu Çalışma Düzenlemeleri	Çalışanların iş ve aile sorumlulukları arasındaki dengeyi kurmalarına yardımcı olmak için çeşitli çalışma düzenlemeleri sağlar. Bu düzenlemeler arasında esnek çalışma saatleri, azaltılmış çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma hakkı ve bununla bağlantılı orantılı haklar ve yardımlar, uzaktan çalışma veya dijital mobil çalışma gibi uygulamalar yer almaktadır. Genellikle aile sorumlulukları olan çalışanlara veya engelli bireylere tanınmaktadır.
--	---

Kaynak: Yazar tarafından derlenmiştir.

Gelişmiş ülkelerde bakım ekonomisine yönelik bütüncül yaklaşımlar, kadın istihdamını artırmak, doğurganlık oranlarını dengelemek ve kadın erkek eşitliğini sağlamak açısından dikkate değerdir. Bu bağlamda özellikle İsveç, Norveç, Fransa, Almanya, Hollanda, Güney Kore, Japonya ve Kanada gibi ülkelerin izlediği politikalar öne çıkmaktadır:

• **Kadın Erkek Eşitliğine Duyarlı Bütüncül Sistemi ile İsveç:** İsveç, bakım ekonomisine yaklaşımda en kapsamlı sistemlerden birine sahiptir. İsveç'te ortak ebeveynlik ilkesini destekleyen uygulamalarla, çocuk bakımının yalnızca annelerin değil, babaların da sorumluluğu olduğunu vurgulanmıştır. İsveç'te her ebeveyn ebeveyn çocuk başına 240 günlük ücretli ebeveyn izni hakkı tanınmakta ve bu izinlerin 90 günü devredilememektedir (use-it-or-lose-it). Bu uygulama sayesinde erkeklerin bakım süreçlerine aktif katılımı teşvik edilmektedir (OECD, 2021). Ayrıca 1 yaşından itibaren tüm çocuklar için devlet destekli okul öncesi bakım hizmetleri ücretsiz sunulmakta, kreşlere erişim yaygın ve kalite standartları yüksektir.

• **Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Ebeveynlik Modeli ve Kurumsal Bakım Hizmetleri ile Norveç:** Norveç, bakım ekonomisine yönelik kadın erkek eşitliğini önceleyen kapsamlı bir sistem benimseyerek, hem çocuk bakımında ebeveyn rollerini eşitlemekte hem de kadınların işgücüne katılımını teşvik etmektedir. Ülkede ebeveyn izinleri annelik izni ve babalık izni ayrımı yapılmadan ortak ebeveynlik çerçevesinde planlanmakta, her ebeveyn ebeveyn çocuk başına 49 haftalık ücretli izin hakkı tanınmaktadır. Bu süre-

nin 15 haftası her ebeveyn için özel olarak tahsis edilmiştir ve devredilemez niteliktedir (Ellingsæter, 2012). Ayrıca, 1 yaşından itibaren tüm çocuklar için ücretsiz ve kamu destekli okul öncesi bakım hizmetlerine erişim hakkı mevcuttur. Norveç'te kamu-yerel yönetim iş birliğiyle kurulan kreşler, yüksek kalite standartları ve evrensel erişim anlayışıyla hizmet sunmaktadır (Kitterød & Rønsen, 2013). Bu sistemin sonucu olarak Norveç, Avrupa'da en yüksek kadın istihdam oranlarından birine (%76,5) sahip ülkelerden biridir (OECD, 2023).

• **Kurumsal Hizmet Ağı ve Aile Yardımları ile Fransa:** Fransa, doğurganlık oranlarını korurken yüksek kadın istihdamı sağlayabilen nadir ülkelerden biridir. Bunda en büyük pay, devletin yaygınlaştırdığı kreş, anaokulu ve evde bakım hizmetleridir. 3 yaşından itibaren okul öncesi eğitimi zorunlu ve ücretsizdir. Aileler için CAF sistemi üzerinden çocuk bakım sübvansiyonları, vergi indirimleri ve düşük gelirli ailelere özel yardımlar sağlanmaktadır (Thévenon, 2011). Ayrıca özel bakım hizmeti sağlayıcıları için kamu sübvansiyonu da sistemin sürdürülebilirliğini desteklemektedir.

• **Kurumsal Dönüşüm ve Yüksek Erişim Düzeyi ile Almanya:** Almanya, 2000'li yılların başında kadın istihdamında yaşadığı tıkanıklığı aşmak için özellikle çocuk bakım altyapısına önemli yatırımlar yapmıştır. 2013 yılından itibaren, 1 yaşını doldurmuş her çocuğun kreşe kabul hakkı yasal güvence altına alınmıştır. Bunun yanında, kısmi zamanlı çalışma ile tam zamanlı bakım sistemleri bütünleşik biçimde tasarlanmıştır. Elternzeit adı verilen ebeveyn izni sistemi 14 aya kadar ücretli izin sağlamaktadır ve bu sürenin 2 ayı babalara ayrılmıştır.

• **Kısmi Zamanlı İstihdam ve Gelire Dayalı Bakım Sübvansiyonları ile Hollanda:** Hollanda, bakım ekonomisini esnek istihdam modelleri ile uyumlu şekilde yapılandırmış ve bakım hizmetlerine erişimi gelir düzeyine göre sübvansiyon eden bir sistem geliştirmiştir. Ülkede özellikle annelerin işgücü piyasasından kopmadan çalışabilmesini sağlamak amacıyla, kısmi zamanlı çalışma yaygın olarak tercih edilmekte ve toplumsal olarak kabul görmektedir (Plantenga & Remery, 2005). Kinderopvangtoeslag adı verilen çocuk bakım ödeneği, ebeveynlerin gelirine bağlı olarak çocuk bakım masraflarının %90'a kadarını karşılayabilmektedir (OECD, 2021). Ayrıca, devlet-özel sektör ortaklığıyla hizmet veren bakım merkezleri, esnek saatlerde açık kalarak hem çalışan

ebeveynlerin ihtiyaçlarına yanıt vermekte hem de bakım emeği alanında yeni istihdam fırsatları yaratmaktadır.

• **Teknolojik Uyum ve Kreş Teşvikleri ile Güney Kore:** Güney Kore, Asya'nın düşük doğurganlık oranı problemi yaşayan ülkelerinden biri olarak son yıllarda bakım ekonomisine yoğun yatırım yapmaktadır. Çocuk Bakımını Destekleme Ulusal Programı (National Childcare Support Program) ile hem kamu hem özel kreşlerde hizmet alan ailelere doğrudan mali destek sağlanmakta, aynı zamanda evde bakım hizmetleri için nitelikli işgücü yetiştirilmektedir. Çocuk bakım hizmetlerine dijital erişimi artıran sistemler sayesinde aileler hem randevu alabilmekte hem de bakım kalitesi takip edilebilmektedir (Statistics Korea, 2022). Ancak kültürel faktörler nedeniyle kadınların bakım yükü hâlâ oldukça fazladır.

• **Bakım Altyapısının Güçlendirilmesi ve Kadın İstihdamının Teşviki ile Japonya:** Japonya, düşük doğurganlık oranları ve yaşlanan nüfus gibi demografik sorunlarla karşı karşıya kalan ülkelerden biri olarak, bakım ekonomisini stratejik bir alan olarak ele almıştır. 1994 yılında başlatılan Angel Plan ve devamı niteliğindeki New Angel Plan ile kamu ve özel sektör iş birliğiyle çocuk bakım altyapısının güçlendirilmesi hedeflenmiştir (Raymo & Lim, 2011). Devlet, çocuk bakım merkezlerinin kapasitesini artırmakta ve özellikle çalışan annelere yönelik mali teşvikler sunmaktadır. Örneğin, ailelere çocuk başına aylık bakım desteği verilmekte, ayrıca belediyeler düzeyinde evde bakım hizmetleri için eğitimli personel istihdam edilmektedir (Tamiya, 2012). Teknolojik çözümlerle entegre edilen dijital platformlar sayesinde, ebeveynler bakım hizmetleri için çevrim içi başvuru yapabilmekte, kalite izleme sistemlerine erişebilmektedir. Ancak Japonya'da geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınların üzerindeki bakım yükü halen oldukça yüksektir.

• **Bölgesel Yaklaşım ve Kamu-Özel Ortaklığı ile Kanada:** Kanada'da bakım hizmetleri federal değil, eyalet bazında organize edilmektedir. Özellikle Quebec eyaleti, erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerini yaygınlaştırmada başarılı olmuştur. Günlük 10 Dolarlık Kamu Destekli Çocuk Bakım Programı (\$10-a-day Childcare) politikası ile kreş ücretleri devlet sübvansiyonu ile düşürülmüş, istihdamda olan anneler için erişilebilirlik artmıştır. Bu uygulama sonucunda Quebec'te kadın istihdam oranı %85'in

üzerine çıkmıştır (Fortin vd., 2012). Kanada’da kamu-özel ortaklığı modeli ile hem hizmetin yaygınlığı hem de istihdam yaratma kapasitesi artmıştır.

5. Türkiye’de Bakım Politikalarının İyileştirilmesine Yönelik Öneriler

Daha önce de ifade edildiği üzere, Türkiye’de bakım sorumlulukları büyük ölçüde kadınların doğal görevi olarak görülmektedir. Başka bir ifadeyle, bakım emeği kadınlara toplumsal olarak atfedilen bir görev olmaya devam etmektedir. Bununla birlikte, kamusal mekanizmalar bu yükü hafifletmede yetersiz kalmaktadır. Bu bakımdan, toplumsal roller, kamu politikalarının tasarımı da etkili olmakta; erkeklerin bakım süreçlerine aktif katılımı tam olarak teşvik edilmemektedir. Özellikle çocuk, yaşlı ve engelli bireylerin bakımında aile içi çözümler hâkimdir; bu da kadınların işgücü piyasasında süreklilik sağlamasını engellemektedir.

Diğer taraftan, TÜİK verilerine göre, Türkiye’de toplam doğurganlık hızlı, 2001 yılında 2,38 iken, 2024 yılı itibarıyla 1,48’e kadar gerilemiştir (TÜİK, 2025). Bu oran, nüfusun yenilenme düzeyi olan 2,1’in oldukça altındadır. Doğurganlık oranındaki bu düşüş, özellikle şehirli, eğitilmiş ve çalışan kadınlar arasında daha belirgindir. Kadınlar, çocuk bakım hizmetlerinin erişilebilir olmaması ve kariyerle annelik arasındaki dengeyi kuramamaları nedeniyle çocuk sahibi olmayı ertelemekte ya da vazgeçmektedir. Bu husus üzerinde etkisi olan bir diğer faktör, Türkiye’de kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlığının oldukça sınırlı olmasıdır. Erken çocukluk dönemindeki bakım ve eğitim hizmetlerine erişim kısıtlıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı’na (MEB) bağlı okul öncesi eğitim hizmetleri de sınırlı kapasiteyle sunulmaktadır. Özellikle 0-3 yaş arası çocuklar için Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından ruhsatlandırılan özel kreş sayısı, büyükşehirler dışındaki bölgelerde oldukça yetersizdir. Ayrıca kamu kreşi sayısı düşüktür ve bu hizmetler çoğunlukla düşük gelirli gruplar tarafından karşılanamaz durumdadır. Bununla birlikte, yaşlı ve engelli bakım hizmetlerinde de durum benzerdir. Yatılı bakım hizmetleri sınırlı kapasiteyle sunulmakta, evde bakım desteği ise ihtiyaç temelli ancak bölgesel eşitsizliklerle verilmektedir (Altun, 2021). Nitelikli bakım personeli sayısı da ihtiyacın gerisindedir.

Türkiye’de annelere yönelik doğum izni doğum öncesi 8 hafta ve doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftadır. Bu süre, OECD ülkeleri içindeki görece olarak kısa olan sürelerden biridir. Babalar için ise sadece 5 gün ücretli izin tanımlanmıştır. Her iki

ebeveyne eşit şekilde ve uzun vadeli bakım izni tanımlayan ülkelerle kıyaslandığında, Türkiye’de ebeveyn izni sistemi kadın erkek eşitliğini destekleyici nitelikte değildir. Ayrıca doğum izni sonrası kadınların iş güvencesi zayıftır. Yarım zamanlı çalışma, uzaktan çalışma ya da kreş desteği gibi esnek çalışma olanakları hem mevzuatta sınırlıdır hem de uygulamada yaygın değildir.

Tablo 5. Türkiye’de Bakım Ekonomisi ve Politikalarının Zayıf Yönleri

Alan	Mevcut Durum	Sorunlar / Zayıf Yönler
Kadın İstihdamı	%36,5 (2025, Mayıs)	Bakım yükü nedeniyle düşük, bölgesel eşitsizlik yüksek
Kurumsal Kreş Hizmetleri	0–3 yaş grubunda erişim sınırlı	Kamu hizmeti yetersiz, özel hizmetlerin ekonomik maliyeti yüksek
Ebeveyn İzni Sistemi	Anne: 16 hafta, Baba: 5 gün	Eşitlikçi değil, babalara yönelik teşvik yok
Yaşlı ve Engelli Bakımı	Kısıtlı kamu kapasitesi, çoğunlukla ev içi çözümler	Bakım yükü yine kadınlarda, kırsalda hizmet erişimi çok sınırlı
Doğurganlık Oranı (TFR)	1.48 (2024)	Yenilenme eşiğinin altında, genç kuşaklarda daha da düşük eğilim
Toplumsal Normlar	Bakım emeği kadına ait görülüyor	Erkeklerin katılımı yok, eşitlikçi politikalar eksik

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Türkiye’nin demografik sürdürülebilirliğini sağlamak, kadın istihdamını artırmak ve kadın erkek eşitliğini güçlendirmek için bakım ekonomisi odaklı yapısal reformlar kritik önemdedir. Uluslararası iyi örnekler, bu dönüşümün mümkün olduğunu ve sosyoekonomik kalkınma için zorunlu bir adım teşkil ettiğini göstermektedir. Bu bağlamda, Türkiye’de bakım ekonomisinin güçlendirilmesi, yalnızca sosyal refahın artırılması değil; aynı zamanda kadınların ekonomik hayata katılımının desteklenmesi, çocukların ve yaşlıların yaşam kalitesinin yükseltilmesi ve toplumsal eşitsizliklerin azaltılması bakımından da stratejik bir gerekliliktir. Ancak bu hedeflere ulaşılabilmesi için bakım hizmetlerine ilişkin politika yapımının zaman boyutlu, aşamalı ve bütüncül bir yaklaşımla ele alınması önem arz etmektedir. Kısa vadede temel hizmet erişiminin sağlanması ve mevcut kapasitenin iyileştirilmesi hedeflenirken, orta vadede yapısal reformlarla sistemin kurumsallaştırılması, uzun vadede ise bakım ekonomisinin sürdürülebilirliği ve toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde yeniden inşası hedeflen-

melidir. Bu doğrultuda aşağıda, Türkiye'nin bakım politikalarını güçlendirmeye yönelik kısa, orta ve uzun vadeli somut politika önerileri aşağıda sunulmuştur.

Kısa Vadeli Politika Önerileri (1-3 Yıl)

1. Kamusal Kreş Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması

- Belediyeler ve kamu kurumları öncülüğünde 0-3 yaş grubuna yönelik ücretsiz veya düşük maliyetli kreşlerin açılması desteklenmelidir.
- Organize sanayi bölgeleri ve büyük işverenler için kreş açma zorunluluğu, yeniden tanımlanarak teşviklerle güçlendirilmelidir.
- Mevcut kreşlerin denetimi, kalite standartları ve eğitim müfredatı Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile MEB arasında eşgüdümle belirlenmelidir.

2. Ebeveyn İzni Reformu

- Doğum izni süreleri uzatılmalı; ücretli ebeveyn izni sistemi, sadece annelere değil babalara da eşit süre ve haklarla tanınmalıdır.
- Babalar için devredilemez izin günü uygulaması başlatılmalıdır.

3. Evde Bakım Hizmetlerinin Profesyonelleştirilmesi

- Yaşlı ve engelli bireyler için evde bakım hizmetleri, yerel yönetimler ve sosyal hizmet merkezleri aracılığıyla yaygınlaştırılmalıdır.
- Bu alanda çalışacak personelin eğitimi için bakım hizmetleri meslek okulları ve sertifikalı kısa kurslar desteklenmelidir.

4. Kadın Erkek Eşitliğine Yönelik Toplumsal Farkındalık

- Kamu spotları, medya kampanyaları ve erkeklere yönelik farkındalık programları ile bakım emeğinin kadına ait bir sorumluluk olduğu yönündeki kalıp yargılarla mücadele edilmelidir.

Şekil 2. Kısa Vadeli Politika Önerileri



Orta ve Uzun Vadeli Politika Önerileri (3-10 Yıl)

1. Sosyal Güvence ile Bütünleştirilmiş Bakım Sistemleri

- Ev içi bakım sağlayıcılarının (bakım veren kadınlar) sosyal güvence kapsamına alınması için düzenlemeler yapılmalıdır.
- Evde bakım sigortası gibi modeller, yaşlanan nüfusa karşı sigorta sistemine entegre edilecek biçimde planlanabilir.

2. Bölgesel Farklılıkların Giderilmesi

- Kırsal ve düşük gelirli bölgelerde bakım hizmetlerine erişim için taşıra teşvik paketleri hazırlanmalı, yerel eşitsizlikler gözetilmelidir.
- Söz konusu bölgelere özel kreş destek programları geliştirilmeli, yerel kadın kooperatifleriyle iş birliği yapılmalıdır.

3. Ulusal Bakım Ekonomisi Strateji Belgesi'nin Hazırlanması

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı koordinasyonunda, Bakım Ekonomisi Ulusal Strateji Belgesi hazırlanmalıdır.
- Bu strateji, demografik eğilimler, istihdam hedefleri ve kadın-erkek eşitliği bağlamında bütüncül olarak yapılandırılmalıdır.

4. Kamu-Özel Sektör İşbirliği Modellerinin Geliştirilmesi

- Kanada'daki "\$10-a-day childcare" modeline benzer biçimde, kamu tarafından özel bakım hizmetlerine sübvansiyon verilerek ailelerin mali yükü azaltılabilir.
- Bakım hizmeti sağlayıcılarının kalite kontrolü ve sertifikasyonu kamu tarafından yürütülmelidir.

Şekil 3. Orta ve Uzun Vadeli Politika Önerileri



6. Sonuç ve Tartışma

Son yıllarda görülen doğurganlık oranlarındaki düşüş gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerin uzun vadeli sürdürülebilirliğini tehdit eden bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, çocuk, yaşlı ve engelli bakımına ilişkin sorumlulukların büyük ölçüde kadınlara yüklenmesi, kadınların işgücü piyasasına katılımını sınırlayan yapısal bir engel teşkil etmektedir. Diğer taraftan, nüfusun yeniden üretimi açısından kritik öneme sahip olan doğurganlık oranlarının artırılmasına yönelik politika arayışları, bakım hizmetlerinin niteliği ve erişilebilirliği ile doğrudan ilişkilidir. Kadınların bakım yükünün hafifletilmediği, kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmadığı ve erkeklerin bakım sorumluluklarına yeterince dahil edilmediği toplumlarda, çocuk sahibi olma kararları ertelenmekte ya da tamamen reddedilmektedir. Bu durum, uzun vadede işgücü arzını daraltmakta, sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğini zora sokmakta ve ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla, bakım ekonomisi, 21. yüzyılın demografik, ekonomik ve sosyal dönüşümüyle birlikte tüm ülkelerin politika gündeminde yükselen bir alan haline gelmiştir.

Türkiye özelinde ise bu alanın stratejik önemi, dört temel gelişme ekseninde öne çıkmaktadır. İlk olarak, TÜİK verilerine (2025) göre 2024 yılı itibarıyla toplam doğurganlık hızının 1,48'e gerilemesi, Türkiye'nin demografik yenilenme kapasitesinin giderek zayıfladığını göstermektedir. Özellikle büyük şehirlerde ve/veya metropollerde yaşayan eğitimli kadınlar arasında çocuk sahibi olma kararı, bakım hizmetlerinin yetersizliği ve iş-yaşam dengesinin sağlanamaması gibi nedenlerle ertelenmektedir. Nüfusun yeniden üretimi için bakım emeğinin toplumsal olarak yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

İkinci olarak, tüm politika önlemlerine rağmen kadınların işgücüne katılım oranı TÜİK verilerine (2025) göre 2025 yılı Mayıs ayı itibarıyla %36,5 (en güncel veri) gibi düşük seviyelerde kalmaktadır.

Bu durumun başlıca nedenlerinden biri, bakım sorumluluklarının kadınlara toplumsal olarak orantısız şekilde yüklenmiş olmasıdır. Türkiye’de milyonlarca kadın, çocuk, yaşlı ve engelli bakımı nedeniyle formel işgücünden uzak kalmaktadır. Bu da bireysel refahı olduğu kadar ulusal üretkenliği de olumsuz etkilemektedir.

Üçüncü olarak, Türkiye’de aile yapısı dönüşmektedir. Geniş aile modelinden çekirdek aile yapısına geçiş, bakım yükünün aile içinde paylaşılmasını zorlaştırmaktadır. Söz konusu durum, bir yandan kadınların yükünü artırırken, diğer yandan yeni bakım krizleri doğurmaktadır. Dolayısıyla, kamusal bakım hizmetlerine olan ihtiyacın daha da belirgin hale geldiğini söylemek mümkündür. Son olarak, Türkiye de tıpkı diğer birçok ülke gibi yaşlanan bir nüfusla karşı karşıyadır. Yaşlı bağımlılık oranının artması, sosyal güvenlik sistemine baskı yaratırken, profesyonel ve kurumsal bakım sistemlerinin yaygınlaştırılmasını zorunlu hale getirmektedir.

Yukarıda belirtilen dört dinamik, bakım ekonomisinin Türkiye’de yalnızca sosyal bir mesele olarak değil, aynı zamanda ekonomik büyüme, istihdam, kadın erkek eşitliği ve sosyal devletin sürdürülebilirliği için temel bir reform alanı olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Uluslararası örneklerden edinilecek deneyimlerle birlikte, Türkiye’nin bakım ekonomisini adil, erişilebilir ve kadın erkek eşitliğini gözetten bir yapıya kavuşturması hem bugünün hem de geleceğin sosyal politikaları açısından stratejik bir zorunluluktur.

Küresel düzeyde yaşanan hızlı sosyoekonomik dönüşümler, bakım ekonomisinin yalnızca bir sosyal politika alanı olarak değil, aynı zamanda insan merkezli kalkınma stratejilerinin temel bileşeni olarak değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda, ekonomik karar alma süreçlerinin odağını yeniden insan refahına kaydırmak, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyümenin önünü açacaktır. Özellikle yenilikçi politika araçlarının ve çok aktörlü iş birliği modellerinin benimsenmesi, bakım hizmetlerinin kapasitesini artırmak ve sosyal adaleti güçlendirmek açısından stratejik önem taşımaktadır. Dolayısıyla, bakım ekonomisi, yalnızca kadınların sorumluluğu olarak görülmemeli, toplumun ortak sorumluluğu olarak ele alınmalıdır. Kadın emeğinin görünürlüğünü artıran ve bakım hizmetlerini destekleyen yaklaşımlar, daha adil ve kapsayıcı bir ekonomik yapının oluşmasına katkıda bulunacaktır. Sosyal politika yapıcılar, iş dünyası ve sendikalar, bakım emeğinin değerini artıracak ve eşitliği sağlayacak çözümler üretmelidir.

Bakım ekonomisine yapılacak çok boyutlu ve koordineli müdahaleler hem toplumsal eşitsizliklerin azaltılmasına hem de refah devleti kapasitesinin güçlendirilmesine katkı sunacak; insan onuruna yakışır bir yaşamın temel koşullarını güvence altına alacaktır. Bu anlamda, kamu kurumları açısından bakım ekonomisinin büyümesini ve kurumsallaşmasını mümkün hale getirecek düzenleyici ve destekleyici çerçevelerin oluşturulması gereklidir. Politika reformları, hedefe yönelik kamu yatırımları ve sektörler arası stratejik iş birlikleri, bakım emeğinin sosyal ve ekonomik değerini görünür hale getirmek ve bu emeği kalkınma süreçlerinin merkezine yerleştirmek açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte, özel sektörün girişimcilik potansiyelini ve kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının, bakım alanında yenilikçi çözümler üretmeye yönlendirmesi faydalı olacaktır. Yeni nesil teknolojilerin uyumu ve bakımın geleneksel formlarının yeniden düşünülmesi, yalnızca hizmet kalitesini artırmakla kalmayacak, aynı zamanda sektöre yönelik toplumsal algının dönüşümünü de destekleyecektir.

Öte yandan, sendikalar bakım ekonomisinin kurumsallaşmasında stratejik bir aktör olarak değerlendirilmelidir. Sendikalar, özellikle bakım emeğinin ücretlendirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal güvenceye erişim ve mesleki tanınırlığın artırılması gibi konularda toplu pazarlık süreçleri ve kamuoyu oluşturma faaliyetleri aracılığıyla dönüştürücü bir rol üstlenebilir. Ayrıca, sendikaların bakım sektöründe çalışan kadınların örgütlenmesini teşvik etmesi ve bu kesimin karar alma süreçlerine katılımını artırması, kadın erkek eşitliğinin hem işyerinde hem de toplumsal düzeyde ilerletilmesine önemli katkılar sunacaktır. Bu bağlamda, 2025 yılında HAK-İŞ Konfederasyonu tarafından *Kadınların Emeğinin Evrensel Gücüne Katkısı* temasıyla düzenlenen 14. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması kapsamında gerçekleştirilen Bakım Ekonomisi Çalıştayı'nın çıktıları, politika geliştirme süreçlerine yön verecek nitelikte önemli öneriler sunmuştur. Çalıştayda öne çıkan bulgulara göre;

- Ücretli ve ücretsiz bakım emeğinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi açık biçimde tanınmalı, bu alandaki faaliyetler istihdam politikaları kapsamına alınmalıdır.

- Bakım hizmetlerinin kamusal nitelikte sunulması ve güvenli bakım ortamlarının oluşturulması, hizmet kalitesi ve erişilebilirlik açısından stratejik önemlidir.
- Kadınların işgücüne katılımını artırmak ve bakım yükünü toplumsal düzeyde eşit bir biçimde paylaşmak amacıyla, devlet-özel sektör iş birliğiyle kaliteli, erişilebilir ve düşük maliyetli bakım hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır.
- Bakım emeğinin yalnızca kadınların sorumluluğunda değildir; dolayısıyla, erkeklerin bakım rollerini üstlenmesini teşvik eden sosyal politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.
- Bakım sektöründe çalışanların mesleki standartlara dayalı, güvenceli ve adil koşullarda istihdam edilmesine yönelik eğitim programlarının teşvik edilmelidir.
- Ücretsiz bakım emeği sunan bireylerin sosyal güvenlik haklarına erişiminin sağlanması amacıyla sosyal koruma sistemleri güçlendirilmelidir.



KAYNAKÇA

Akkan, B. (2017). The Politics of Care in Turkey: Sacred Familialism in a Changing Political Context. *Social Politics*, 25(1), 72-91.

Akkan, B. (2020). An Egalitarian Politics of Care: The Intersectional Inequalities of Gender, Class and Age. *Feminist Theory*, 21 (1), 47-64.

Altun, Z. (2021). Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar ve Sosyal Hizmetler: Sivil Toplum Kuruluşları Üzerinden Bir Değerlendirme. *Toplumsal Politika Dergisi*, 2(1), 30-44.

Blackberry I, Boak J, Barclay K, & Khalil H. What is the care economy? A scoping review on current evidence, challenges, facilitators and future opportunities. *Front Public Health*.

Daly, M. & Lewis J. (2000). The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *Br J Social*, 51(2), 281-98.

Diaz-Langou, G., & Rodríguez-Franco, C. (2024). Why caring about the care economy is key to growth and well-being. Annual Meeting of the Global Future Councils, World Economic Forum, 15-17 October 2024.

Ellingsæter, A. L. (2012). Cash for childcare: Experiences from Finland, Norway and Sweden. *International Policy Analysis*.

Elson, D. (2000). Progress of the world's women 2000. UNIFEM biennial report. United Nations Development Fund for Women (UNIFEM).

England, P., Budig, M., & Folbre, N. (2002). Wages of virtue: The relative pay of care work. *Social Problems*, 49(4), 455-473. <https://doi.org/10.1525/sp.2002.49.4.455>.

Esping-Andersen, G. (1990). The three worlds of welfare capitalism. Princeton University Press.

European Institute for Gender Equality. (2019). Gender equality index 2019: Work-life balance. https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2019-report/2-domain-of-work?language_content_entity=en (Erişim: 28.04.2025).

European Union v& UN Women. (2021). European Union sector-specific gender analysis: An in-depth sectoral examination of feminist and women's rights issues in Lebanon. <https://lebanon.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Arab%20States/Attachments/Publications/2021/10/2021-00537-UN-WO-MEN-EU-LebanonFINAL-WEB.pdf> (Erişim: 23.04.2025).

Ferrant, G., Pesando, L. M. & Nowacka, K. (2014). Unpaid care work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. OECD Development Center, https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf (Erişim: 23.04.2025).

Folbre, N. (1995). Holding hands at midnight: The paradox of caring labor. *Feminist Economics*, 1(1), 73-92. <https://doi.org/10.1080/714042216>.

Folbre, N. (2006). Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy. *Journal of Human Development*, 7(2), 183-199. <https://doi.org/10.1080/14649880600768512>.

Fortin, P., Godbout, L., & St-Cerny, S. (2012). Impact of Quebec's Universal Low Fee Childcare Program on Female Labour Force Participation, Domestic Income, and Government Budgets. Université de Sherbrooke.

Fraser, N. (2016). Contradictions of capital and care. *New Left Review*, 100, 99-117.

Gromada, A. & Richardson, D. (2021). Where do rich countries stand on childcare. UNICEF. <https://www.unicef.org/innocenti/media/5431/file/UNICEF-Where-Do-Rich-Countries-Stand-on-Childcare-2021.pdf> (Erişim: 11.05.2025).

Güneş, C. (2019). İşgücüne katılım kararı: Nitel bağımlı değişkenli panel veri modelleri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 315-330.

HAK-İŞ Konfederasyonu. (2025). Bakım Ekonomisi Çalıştayı Sonuç Bildirgesi. https://hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=5409 (Erişim: 18.05.2025).

Hakspiel, J. & Baller, S. (2023). Building a Care Economy: 4 Leaders on Why Investing Today Will Create a Virtuous Cycle of Prosperity. *World Economic Forum* <https://www.weforum.org/agenda/2023/10/experts-examine-how-developing-better-care-systems-can-close-gender-gaps/> (Erişim: 11.05.2025).

Haynes, M., Western, M., Yu, L. ve Spallek, M. (2006). Methods for categorical longitudinal survey data: Understanding employment status of Australian women. *Methods for Longitudinal Surveys (MOLS2006) Conference*, University of Essex, Colchester, United Kingdom, July 12-14.

Himmelweit, S. (2007). The prospects for caring: Economic theory and policy analysis. *Cambridge Journal of Economics*, 31(4), 581-599. <https://doi.org/10.1093/cje/bem011>.

Hyslop, D. R. (1999). State dependence, serial correlation and heterogeneity in intertemporal labor force participation of married women. *Econometrica*, 67(6), 1255-1294.

International Labour Organization (ILO). (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. *International Labour Office Publications*.

International Labour Organization (ILO). (2023). The benefits of investing in transformative childcare policy packages towards gender equality and social justice. ILO Brief. <https://www.ilo.org/resource/brief/benefits-investing-transformative-childcare-policy-packages-towards-gender>. (Erişim: 11.04.2025).

International Labour Organization (ILO). (2024). The impact of care responsibilities on women's labour force participation. *Statistical Brief*.

International Labour Organization [ILO] ve UN Women (2020). Spotlight on goal 8: The impact of marriage and children on labour market participation. <https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Spotlight-goal8-spread.pdf> (Erişim: 11.06.2025).

Kitterød, R. H., & Rønsen, M. (2013). Fathers' use of parental leave in the Nordic countries: The case of Norway. *Community, Work & Family*, 16(3), 305-326.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2011). *Doing Better for Families*. OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/9789264098732-en>.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). OECD Family Database. <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html> (Erişim: 17.04.2025).

OECD STAT (2022). Employment: Time spent in paid and unpaid work, by sex, latest year. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#> (Erişim: 17.05.2025). Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023).

OECD Family Database. <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html> (Erişim: 17.04.2025).

Plantenga, J., & Remery, C. (2005). Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries. European Commission Publications.

Raymo, J. M., & Lim, S. (2011). A new look at married women's labor force transitions in Japan. *Social Science Research*, 40(2), 460-472.

Ravazi, S. (2007). The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options. United Nations Research Institute for Social Development, Gender and Development Programme Paper Number 3.

Shiu, J. L. & Hu, Y. (2013). Identification and estimation of nonlinear dynamic panel data models with unobserved covariates. *Journal of Econometrics*, 175, 116-131.

Statistics Korea. (2022). Population Trends and Childcare Statistics. Republic of Korea Statistics Service. <https://kostat.go.kr/> (Erişim: 17.05.2025).

Tamiya, N. (2012). Care for the elderly in Japan: Changing policies, changing practices. *Social Science Japan Journal*, 15(1), 29-42.

Tansel, A. & Kan, E. Ö. (2012). Labor mobility across the formal/informal divide in Turkey: Evidence from individual level data. *ERC Working Papers in Economics*, No: 12/01.

Thévenon, O. (2011). Family policies in OECD countries: A comparative analysis. *Population and Development Review*, 37(1), 57-87.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2018). İş ve Aile Yaşamının Uyumlu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Is-ve-Aile-Yasaminin-Uyumu-II-Ceyrek:-Nisan---Haziran,-2018-27859> (Erişim: 17.05.2025).

Türkiye İstatistik Kurumu. (2025). Doğum İstatistikleri, 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dogum-Istatistikleri-2024-54196> (Erişim: 17.05.2025).

Türkiye İstatistik Kurumu. (2025). Aktif Yaşlanma Endeksi, 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Aktif-Yaslanma-Endeksi-2024-57937#:~:text=Aktif%20Yaşlanma%20Endeksi%20genel%20değeri%2029%2C7%20oldu&text=Yaşlı%20nüfus%20olarak%20kabul%20edilen,112%20bin%20298%20kişi%20oldu> (Erişim: 25.05.2025).

Türkiye İstatistik Kurumu. (2025). İşgücü İstatistikleri, Mayıs 2025. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İşgücü-Istatistikleri-Mayıs-2025-54063&dil=1> (Erişim: 30.06.2025).

United Nations Development Programme (UNDP). (1995). Human Development Report 1995: Gender and human development. Oxford University Press.

UN Women. (2021). The necessity of childcare services during women's economic empowerment and livelihoods programming in Lebanon. https://arabstates.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Arab%20States/Attachments/Publications/2021/12/Childcare%20Report_Updated.pdf (Erişim: 01.04.2025).

UN Women ve World Bank. (2021). The status of women in Lebanon: Assessing women's Access to economic opportunities, human capital accumulation & agency. Erişim adresi: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/789321635270783493/pdf/The-Status-of-Women-in-Lebanon-Assessing-Women-s-Access-to-Economic-Opportunities-Human-Capital-Accumulation-and-Agency.pdf> (Erişim: 01.04.2025).

World Economic Forum (WEF). (2024). The Future of the Care Economy. White Paper. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-the-care-economy/> (Erişim: 11.05.2025).

World Economic Forum (WEF). (2024). Global Gender Gap Report 2024. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf (Erişim: 11.05.2025).

World Economic Forum (WEF). (2024). The future of the care economy relies on collaboration and a care mindset. <https://www.weforum.org/stories/2024/03/future-of-care-economy-key-themes/> (Erişim: 11.05.2025).



BÖLÜM 10 İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE KADIN

DOÇ. DR. KÜRŞAT TUTAR¹

GİRİŞ

İklim değişikliği, 21. Yüzyılın en karmaşık, çok katmanlı ve çok boyutlu küresel sorunlarından biridir. Bu sorun yalnızca çevreyle sınırlı kalmamakta; aynı zamanda ekonomi, toplumsal cinsiyet, emek, sosyal adalet ve küresel yönetim alanlarını da derinden etkilemektedir. Bu bağlamda, kadınlar iklim değişikliğinin etkilerini en derinden hisseden, aynı zamanda da çözümün merkezine yerleştirilmesi gereken önemli bir sosyal gruptur. İklim değişikliğinin neden olduğu felaketlerin, kuraklıkların, tarımsal üretim düşüşlerinin ve göçlerin yükünü büyük ölçüde kadınlar taşımakta, özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların bu süreçlerdeki kırılganlığı daha da artırmaktadır (Talu, 2017).

Kadınlar aynı zamanda iklim değişikliğiyle mücadeledeki en önemli aktörlerin başında gelmektedir. Doğal kaynakların günlük yönetiminde üstlendikleri roller, hane halkı enerji tüketimindeki karar mekanizmalarındaki etkileri ve çevresel sürdürülebilirliğe katkıları göz önüne alındığında, kadınların bu krizde sadece mağdur değil aynı zamanda dönüştürücü bir güç olduğu anlaşılmaktadır. Ne var ki, iklim değişikliği politikaları ve yeşil dönüşüm süreçleri hâlâ büyük ölçüde kadınları görmezden gelecek şekilde kurgulanmakta, kadınların bilgi birikimi ve deneyimleri karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmemektedir (Talu, 2015; UNFCCC, 2012).

Bu çalışma, iklim değişikliği ve küresel ısınma olgusunu açıklamının ötesine geçerek, bu sürecin kadın emeği üzerindeki etkilerini, yeşil işler ve istihdam biçimlerini, çevresel adalet ve adil

1. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, **ORCID:** 0000-0002-8688-4905

geçiş perspektifinden kadınların konumunu incelemektedir. Aynı zamanda, sendikal hareketin bu dönüşümdeki rolü ve kadın emeğinin yeşil dönüşümle nasıl uyumlandırılabilirliği de analiz edilecektir. Bu çalışma, iklim değişikliği ile mücadelede toplumsal cinsiyet duyarlılığının sadece ahlaki değil, aynı zamanda stratejik bir zorunluluk olduğunu savunmaktadır.

Küresel Isınma Kavramı

Küresel ısınma, yeryüzündeki ortalama sıcaklıkların Sanayi Devrimi sonrasında artan insan faaliyetleri sonucu yükselmesini ifade etmektedir. Bu olgu, öncelikle fosil yakıtların (kömür, petrol, doğalgaz) yakılmasıyla ortaya çıkan sera gazlarının atmosfere salınması sonucu oluşmaktadır. Atmosferdeki bu gazlar (karbondioksit, metan, azot oksit gibi) güneşten gelen ısıyı tutarak gezegenin sıcaklığını artırmaktadır. Bu sürece “sera etkisi” adı verilmektedir (Dağlı, 2019: 30-31).

Küresel ısınmanın iklim sistemine etkisi oldukça derindir. Deniz seviyelerinin yükselmesi, buzulların erimesi, kuraklık, orman yangınlarında artış, tarımsal verimlilikte düşüş ve iklim kaynaklı göçler bu değişimin en çarpıcı sonuçlarındandır. Bilim insanları, 19. Yüzyılın ortalarından bu yana ortalama küresel sıcaklığın yaklaşık 1,1°C arttığını belirtmektedir (Talu, 2017: 70). Bu artış küçük gibi görünse de doğa sistemleri açısından büyük sonuçlar doğurmaktadır.

Sanayi Devrimi’nden önce atmosferdeki karbondioksit yoğunluğu yaklaşık 280 ppm (milyonda parçacık) iken, günümüzde bu değer 410 ppm seviyesini aşmıştır. Bu artış, atmosferin radyasyon dengesini bozmakta ve doğal iklim döngüsünü geri dönülmesi zor biçimde etkilemektedir (REC Türkiye, 2015).

Küresel ısınmanın sadece çevresel değil aynı zamanda sosyal, ekonomik ve politik etkileri de bulunmaktadır. İklim krizinin kadınlar üzerindeki etkisi, özellikle kaynaklara erişim, güvenli barınma, gıda ve su güvenliği gibi temel yaşam koşulları üzerinden daha da belirginleşmektedir. Kadınlar, özellikle kırsal yoksulluğu içerisinde yaşayanlar, çevresel değişimlere karşı daha kırılgan hale gelmektedir (Talu, 2017: 71-72).

İklim sisteminde yaşanan bu hızlı değişimin en önemli nedeni, insan kaynaklı sera gazı emisyonlarındaki artıştır. BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'ne göre bu değişim, doğal iklim değişikliğine ek olarak insan etkinliklerinin küresel atmosferin bileşimini bozması sonucu oluşmaktadır (UNFCCC, 1992, Madde 1). Bu tanım, sorunun özünde insan faaliyetlerinin ve üretim-tüketim alışkanlıklarının yattığını açıkça ortaya koymaktadır.

Küresel ısınma, salt fiziksel bir değişim süreci değil, toplumsal yapıları da etkileyen bir krizdir. Bu kriz, özellikle kadınlar açısından hem doğrudan hem de dolaylı olarak mevcut eşitsizlikleri derinleştirme potansiyeli taşımaktadır. Bu nedenle küresel ısınmayı anlamak, yalnızca atmosfer bilimini değil aynı zamanda sosyal eşitlik ve adalet perspektifini de içeren bir yaklaşımı zorunlu kılmaktadır.

İklim Değişikliği ve Küresel Isınma

İklim değişikliği ve küresel ısınma, sıklıkla birbirinin yerine kullanılan iki kavram olsa da içerik olarak önemli farklılıklar barındırmaktadır. Küresel ısınma, atmosferdeki sera gazı birikiminin bir sonucu olarak dünya yüzey sıcaklıklarının yükselmesi anlamına gelirken, iklim değişikliği daha geniş bir çerçevede sıcaklık artışı ile birlikte uzun vadeli hava olayları ve iklim sistemlerindeki değişiklikleri kapsar (Dağlı, 2019: 32).

İklim değişikliği; yağış rejimlerinin değişmesi, kuraklıkların artması, sel ve fırtına gibi ekstrem hava olaylarının sıklığında ve şiddetinde artış, deniz seviyesinin yükselmesi gibi çok boyutlu sonuçlar doğurur. Küresel ısınma ise bu değişikliklerin temel dinamiği olan sıcaklık artışını ifade eder. Bu nedenle küresel ısınma, iklim değişikliğinin yalnızca bir yönüdür ve bu sürecin belirgin bir göstergesidir (Vural, 2018: 58-59).

İklim değişikliği ve küresel ısınma insan faaliyetlerinden büyük ölçüde etkilenmektedir. Sanayi Devrimi'nden bu yana fosil yakıt tüketiminin artması, tarım ve hayvancılık faaliyetlerinde sera gazı salımının çoğalması, ormansızlaşma ve sanayileşme gibi faktörler, iklim sistemindeki dengeleri bozmuştur (Kılıç, 2009: 21-22).

Bu değişimin etkileri yalnızca çevresel boyutta kalmamakta, toplumun tüm kesimlerini, özellikle de iklimle doğrudan ilişkili alanlarda çalışan kadınları ve kırsal yoksullarını etkilemektedir (Talu, 2017: 71).

İklim değişikliği aynı zamanda ekonomik ve sosyal eşitsizlikleri de derinleştiren bir süreçtir. Bu süreçte, kaynaklara erişim, gelir düzeyi, eğitim ve sağlık hizmetlerine ulaşım gibi göstergelerde var olan eşitsizlikler, iklim değişikliğinin etkilerini artırıcı bir rol oynamaktadır. Kadınlar, geleneksel roller gereği su, gıda, yaka-cak gibi temel kaynakların temininde aktif oldukları için çevresel krizlerde ilk ve en çok etkilenen grupların başında gelmektedirler (Talu, 2015).

İklim değişikliğine karşı küresel ölçekte önemli adımlar atılmıştır. Bunlar arasında Birleşmiş Milletler Çevre Programı, Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli (IPCC), Kyoto Protokolü ve Paris Anlaşması gibi girişimler bulunmaktadır (Doğan ve Tüzer, 2019: 163-164). Bu belgelerde, emisyonların azaltılması, yenilenebilir enerji kaynaklarının yaygınlaştırılması ve çevresel sürdürülebilirlik hedefleri ön plana çıkmaktadır. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların bu süreçlerdeki konumlarına dair vurguların hâlâ sınırlı olması önemli bir eksiklik.

Küresel ısınma iklim değişikliğinin motor gücüdür. Ancak bu dönüşüm yalnızca termal ve çevresel bir mesele değil aynı zamanda sosyo-politik ve cinsiyet temelli eşitsizlikleri de içeren çok katmanlı bir süreçtir. Bu nedenle iklim değişikliğini anlamak ve onunla mücadele etmek, yalnızca karbon emisyonlarını azaltmakla değil, aynı zamanda eşitlikçi ve adil politikalar üretmekle mümkündür.

İklim Değişikliği Açısından Kadın Emeği

İklim değişikliği kadın emeğini hem biçimsel (formel) hem de biçim dışı (enformel) alanlarda etkileyen önemli bir faktördür. Kadınların özellikle tarım, gıda üretimi, su temini ve doğal kaynakların korunması gibi doğayla doğrudan ilişkili alanlarda yoğun olarak çalışması, bu kesimin iklim değişikliğinden daha fazla etkilenmesine yol açmaktadır. Tarımsal üretimde kullanılan su kaynaklarının azalması, toprak verimliliğindeki düşüş, biyolojik çeşitlilik kaybı gibi çevresel etkiler, kadınların ücretsiz emeğini

daha da görünmez kılmakta ve yükünü artırmaktadır (Talu, 2017: 72-73).

Kadınların ekolojik krizler sırasında üstlendiği bakım emeği ve yeniden üretim faaliyetleri, felaket sonrası hayatta kalma mücadelesinde hayati rol oynasa da genellikle görünmezdir. Örneğin kuraklık ve su sıkıntısı dönemlerinde kadınlar daha uzak mesafelere yürüyerek su temin etmeye çalışmakta, gıda ve yakacak bulma yükü artmakta ve çocukların sağlığı ile ilgilenme sorumluluğu tamamen kadınlara yüklenmektedir (UNDP, 2007).

Kadın emeği aynı zamanda afet sonrası yeniden yapılanma süreçlerinde de belirleyici olmasına rağmen karar alma süreçlerinde nadiren yer almaktadır. Cinsiyet temelli iş bölümünün yeniden üretildiği bu dönemlerde, kadınların toplumsal rollerine yüklenen “bakım sorumluluğu” hem zamanlarını hem de ekonomik bağımsızlıklarını sınırlandırmaktadır (Talu, 2015). Bu durum, iklim adaletsizliğinin sadece çevresel değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet temelli bir sorun olduğunu açıkça göstermektedir.

İklim Değişikliği Sürecinde Kadın İstihdamının Geleceği

İklim değişikliği kadın istihdamı açısından hem tehdit hem de fırsat barındıran bir dönüşüm süreci sunmaktadır. Geleneksel tarımsal üretime dayalı kadın istihdamı, kuraklık, toprak verimsizliği ve biyolojik çeşitlilik kaybı gibi nedenlerle giderek güvencesiz hale gelirken; diğer yandan “yeşil işler” olarak adlandırılan çevre dostu sektörlerde kadınlar için yeni fırsatlar doğmaktadır (Organ ve Çiftçi, 2013: 92).

Bununla birlikte kadınların bu yeni iş alanlarına erişimi, mevcut eşitsizlikler nedeniyle sınırlı kalmaktadır. Eğitim, teknik beceri, toplumsal kabul görme ve finansmana erişim gibi yapısal engeller, kadınların yeşil ekonomiye katılımını zorlaştırmaktadır. Kadınların iklim değişikliği ile mücadele süreçlerinde daha aktif bir rol alabilmeleri için bu engellerin giderilmesi ve eşitlik temelli politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir (Dağlı, 2019: 39). Kadın emeği için geleceğin istihdam alanları, çevre dostu üretim, geri dönüşüm, sürdürülebilir tarım, yenilenebilir enerji sektörleri ve çevresel planlama gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır. Bu alanlarda kadınların istihdam edilebilmesi için yalnızca politikaların değil aynı zamanda toplumsal algıların da dönüşmesi gerekmektedir. Kadının bilgi birikiminin, üretim kapasitesinin ve örgütlenme

deneyiminin iklim krizine çözüm üretme potansiyeli göz ardı edilmemelidir (Karakaya ve Özçağ, 2019: 3-4).

İklim değişikliği aynı zamanda toplumsal cinsiyet temelli ücret eşitsizliğini de derinleştirmektedir. Kırsal bölgelerdeki kadın emeği, çoğu zaman ücretsiz ya da düşük ücretli biçimde değerlendirilirken, erkekler enerji, inşaat ve ulaşım gibi yüksek ücretli sektörlerde yer almaktadır. Bu nedenle kadın istihdamının yeşil dönüşümle birlikte yeniden tasarlanması, yalnızca çevresel değil aynı zamanda sosyal bir zorunluluktur.

İklim Değişikliği ve Yeni İstihdam

İklim değişikliği, yalnızca ekolojik ve toplumsal yapıları dönüştürmekle kalmayıp aynı zamanda ekonomik sistemleri ve emek piyasalarını da yeniden şekillendirmektedir. Geleneksel sanayi sektörlerinin çevresel etkiler nedeniyle daralması ve fosil yakıt temelli üretimin yerini çevre dostu enerji sistemlerine bırakmasıyla birlikte, “yeşil işler” ve yeni istihdam alanları ön plana çıkmaktadır (Organ ve Çiftçi, 2013: 88-89).

Yeni iklim rejimi, ekonomik büyümenin çevreye zarar vermeyen biçimlerle sürdürülmesini hedeflerken, emek piyasasının da bu dönüşüme uyum sağlamasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda; yenilenebilir enerji, sürdürülebilir tarım, enerji verimliliği, geri dönüşüm, çevresel denetim, yeşil bina yapımı ve toplu taşımacılık gibi sektörlerde istihdam olanaklarının arttığı gözlemlenmektedir (Tekin ve Vural, 2004: 328-329).

Ancak bu dönüşüm süreci, mevcut eşitsizlikleri derinleştirme riski de taşımaktadır. İklim krizine karşı alınan önlemler bazı geleneksel sektörlerde istihdam kaybına yol açarken (örneğin kömür madenciliği), yeni sektörlerin gerektirdiği becerilere sahip olmayan bireyler işgücü piyasasının dışına itilebilmektedir. Bu nedenle iklim politikalarının adil dönüşüm ilkesine uygun olarak şekillenmesi gereklidir (Dağlı, 2019: 41).

Yeni istihdam alanlarının çoğu, bilgi ve teknoloji yoğun alanlarda yoğunlaşmakta, bu da eğitilmiş bireylerin avantajlı konuma gelmesine yol açmaktadır. Özellikle kadınlar açısından bakıldığında, teknik eğitime erişimdeki engeller, yeni yeşil işlere dâhil olamama riskini beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda kadınların eğitim,

beceri kazandırma ve iş güvencesi alanlarında desteklenmesi, yeni istihdam biçimlerinin eşitlikçi ve kapsayıcı olmasının ön koşuludur (Talu, 2017: 74).

Öte yandan iklim değişikliğinin neden olduğu felaketler, yeniden yapılanma süreçlerinde geçici ama hayati iş fırsatları da yaratmaktadır. Özellikle kırsal bölgelerde afet sonrası tarımsal altyapının yeniden kurulması, yerel su sistemlerinin onarımı, afet risk azaltımı ve topluluk temelli dayanıklılık projelerinde kadın emeği kilit rol oynamaktadır. Bu alanlardaki istihdam biçimleri ise genellikle düşük ücretli, güvencesiz ve cinsiyet temelli iş bölümünü yeniden üreten bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla yeni istihdam biçimlerinin “adil ve kapsayıcı” olabilmesi için kadınların yalnızca istihdam edilmesi değil, aynı zamanda karar alma süreçlerine dâhil edilmesi ve emeğinin değersizleştirilmesinin önüne geçilmesi elzemdir (Talu, 2015; UNDP, 2007).

İklim değişikliği ile şekillenen yeni istihdam yapıları, devletlerin, özel sektörün ve sendikal hareketin birlikte planlama yapmasını zorunlu kılmaktadır. Yeşil işlerin planlamasında toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı politikaların benimsenmesi, kadınların bu yeni istihdam alanlarından dışlanmamasının temelidir. Aksi takdirde, “yeşil dönüşüm” eşitsizlikleri yeniden üreten bir döngüye dönüşebilir.

Yeşil İşler ve Yeşil İstihdam

Yeşil işler (green jobs), çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan, doğal kaynak kullanımını azaltan, sera gazı salımını minimize eden ve çevreyi koruyan ekonomik faaliyetleri içeren istihdam biçimleridir. Bu işler, ekonomik büyümeyi çevresel sürdürülebilirlik ilkesiyle uyumlu hale getirmeyi hedeflemektedir. Yeşil istihdam ise bu işlerin toplam ekonomik yapı içindeki payını ve niteliğini ifade eder (Organ ve Çiftçi, 2013: 87).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), yeşil işleri hem çevresel hem de sosyal açıdan sürdürülebilir sayılabilecek iş türleri olarak tanımlar. Bu işler; tarım, sanayi, hizmet sektörü ve kamu hizmetleri gibi alanlarda ortaya çıkabilir. Enerji verimliliği, yenilenebilir enerji üretimi, atık yönetimi, su kaynaklarının korunması, sürdürülebilir ulaşım, doğa temelli turizm ve ekolojik bina yapımı gibi alanlar yeşil istihdamın temel örnekleridir (ILO, 2015).

Yeşil işler sadece çevreyle ilgili değil, aynı zamanda “adil ve kapsayıcı” olması açısından da önem taşır. Sürdürülebilir kalkınmanın yalnızca ekolojik değil, aynı zamanda toplumsal eşitlik ekseninde de gerçekleştirilmesi gerektiği göz önüne alındığında, yeşil işlerin cinsiyet eşitliğini gözetten bir yapıda kurgulanması zorunludur. Bu noktada kadınların yeşil işlere erişimi, eşit katılımı ve karar süreçlerine dahil edilmesi belirleyici bir rol oynamaktadır (Talu, 2017: 74-75).

Yeşil istihdam potansiyeli en yüksek sektörlerden biri yenilenebilir enerji sektörüdür. Ancak bu alanda kadınların katılımı hâlâ düşük seviyelerdedir. Bunun nedenleri arasında teknik eğitime erişimdeki eşitsizlikler, toplumsal cinsiyet kalıpları ve karar verici pozisyonlarda kadınların az temsil edilmesi yer almaktadır (UNEP, 2016). Bu durum, kadın emeğinin yeşil ekonomide yeterince değerlendirilememesine ve kadınların yeni ekonomik fırsatlardan dışlanmasına neden olmaktadır.

Öte yandan, kadınların doğal kaynakların korunması ve yerel ekosistemlerin sürdürülmesi konusundaki geleneksel bilgi ve deneyimleri, yeşil işlerin temelini oluşturan sürdürülebilirlik anlayışıyla birebir örtüşmektedir. Kadınlar, kırsal bölgelerde tarım, su yönetimi ve doğa temelli ürünlerin üretimi gibi alanlarda tarihsel olarak önemli roller üstlenmişlerdir. Bu bilgi birikiminin yeşil istihdam politikalarında değerlendirilmesi gerekmektedir (Talu, 2015; Dağlı, 2019: 39-40).

Yeşil işlerin gelişimi, yalnızca piyasa dinamikleriyle değil, aynı zamanda kamusal planlama, sosyal diyalog mekanizmaları ve sendikal katılım yoluyla şekillendirilmelidir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bir yeşil istihdam politikası, kadınların istihdamda yalnızca yer almalarını değil, emeklerinin görünür ve değerli hale gelmesini de sağlamalıdır. Aksi takdirde yeşil işler de tıpkı geleneksel sektörlerde olduğu gibi cinsiyet temelli iş bölümü ve ücret eşitsizliğini yeniden üretme riski taşır (Tekin ve Vural, 2004).

Nihayetinde, yeşil işler yalnızca çevreyle ilgili değil aynı zamanda kadın emeğinin değersizleştirilmesinin önüne geçilmesi ve kadınların üretken gücünün tanınması açısından da stratejik öneme sahiptir. Bu nedenle, çevresel sürdürülebilirlik ile toplumsal cinsiyet eşitliğini bir arada düşünen bütüncül politikalar geliştirilmelidir.

Çevresel Adalette Kadın Emeğinin Rolü

Çevresel adalet, çevreye dair kararların toplumsal eşitlik ve hak temelli yaklaşımlarla şekillendirilmesini öngören bir kavramdır. Bu çerçevede, çevresel risklerin ve kaynaklara erişimin toplumun tüm kesimleri arasında adil bir biçimde dağıtılması hedeflenir. Ancak uygulamada, iklim değişikliği ve çevresel bozulmaların etkileri toplumsal cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadınlar, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, çevresel adaletsizliklerin en çok mağduru olan gruplardan biridir (Talü, 2017: 72-73).

Kadınlar çoğu zaman iklim değişikliğinin neden olduğu felaketlerin ilk etkilerine maruz kalan, aynı zamanda bu etkilerle başa çıkma sorumluluğunu üstlenen kişilerdir. Su kıtlığı, gıda güvenicesizliği, toprak verimliliğinin azalması gibi sorunlar, doğrudan kadınların günlük yaşamını etkilemektedir. Kadınlar doğal kaynakların hem kullanıcıları hem de koruyucuları olarak, çevresel bozulmaya karşı en fazla mücadele eden sosyal gruplardan biridir (Talü, 2015).

Çevresel adalet, yalnızca kaynakların dağılımı değil, aynı zamanda karar alma süreçlerine katılım hakkı ile de ilgilidir. Ancak kadınlar hâlâ iklim politikalarının şekillendiği ulusal ve uluslararası platformlarda yeterince temsil edilmemektedir. Bu durum, çevresel sorunların toplumsal cinsiyet perspektifiyle ele alınmasını engellemekte, dolayısıyla kadın emeğiyle çevresel adalet arasında olması gereken güçlü bağ zayıflamaktadır (UNFCCC, 2012; CEDAW, 2010).

Kadınlar yalnızca iklim krizinin mağdurları değil aynı zamanda bu krize karşı direnç oluşturan bilgi, pratik ve stratejilerin taşıyıcılarıdır. Kırsal bölgelerde doğa ile iç içe çalışan kadınlar, çevresel kaynakların sürdürülebilir kullanımına dair zengin bir yerel bilgiye sahiptir. Bu bilgi birikimi çevresel adaletin sağlanması için kritik bir kaynak olarak değerlendirilmelidir (WEDO, 2018).

Ancak kadın emeği bu alanda da sıklıkla görünmez kılınmakta, sembolik düzeyde tanınmakta ve politika üretim süreçlerinde dışlanmaktadır. Kadınların doğayla kurduğu ilişki, yalnızca bir “bakım emeği” ya da “duygusal bağlılık” şeklinde indirgenemez. Bu ilişki, ekolojik bilgiye, stratejik becerilere ve dayanışma ağlarına dayalıdır. Dolayısıyla çevresel adalet, kadınların bu emeğinin ta-

nınmasını ve bu emeğin karar alma süreçlerinde belirleyici hale gelmesini zorunlu kılar (Talü, 2015; GGCA, 2015).

Çevresel adalet aynı zamanda kadınların iklim krizine karşı “özne” olarak kabul edilmesini, yani kendi hayatlarını şekillendirme kapasitelerinin tanınmasını da içerir. Kadınların afet yönetimi, dayanıklılık planlaması, doğal kaynakların yönetimi ve ekolojik restorasyon gibi alanlarda aktif rol alması, yalnızca adil bir toplumun değil aynı zamanda sürdürülebilir bir çevrenin de temelidir. Bu bağlamda çevresel adalet, kadın emeğinin hem tanınması hem de dönüştürücü gücünün görünür kılınması anlamına gelir. Bu dönüşüm ise ancak toplumsal cinsiyete duyarlı çevre politikalarının benimsenmesiyle mümkün olacaktır. Kadınların yerel, ulusal ve küresel çevre mücadelesinde öncü aktörler olarak kabul edilmesi, iklim adaleti için atılacak en somut adımlardan biridir.

Adil Geçişte Kadın Emeğinin Uyumı

Adil geçiş, çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşırken toplumsal eşitliğin korunmasını amaçlayan bir dönüşüm stratejisidir. Bu yaklaşım, özellikle karbon yoğun sektörlerde çalışan emekçilerin yeni istihdam alanlarına zarar görmeden geçiş yapmalarını, bu süreçte haklarının korunmasını ve dışlanmalarını öncelikli hale getirir. Ancak adil geçişin toplumsal cinsiyet boyutu sıklıkla göz ardı edilmekte, kadın emeğinin bu dönüşüm sürecine nasıl uyum sağlayacağı yeterince tartışılmamaktadır (ILO, 2015).

Kadınlar iklim değişikliğinden en çok etkilenen ama en az korunan gruplar arasındadır. Özellikle tarım, ev içi üretim, kayıt dışı ekonomi gibi sektörlerde çalışan kadınlar, adil geçiş politikalarının kapsamı dışında kalabilmektedir. Bunun nedeni, söz konusu işlerin çoğunun formel ekonomiye dâhil olmaması ve sosyal güvenlik sistemlerinin dışında sürdürülmesidir. Dolayısıyla adil geçiş stratejilerinin yalnızca sanayi işçilerini değil enformel kadın emeğini de kapsayacak şekilde yeniden tanımlanması gereklidir (Talü, 2017: 75-76).

Kadınların yeşil dönüşüme uyum sağlayabilmeleri için, hem beceri kazandırma programlarına hem de eğitim, çocuk bakımı, ulaşım gibi destek hizmetlerine ihtiyaçları vardır. Aksi halde, yeşil sektörlerde yaratılan istihdam fırsatları cinsiyet temelli eşitsizlikleri yeniden üretebilir. Bu nedenle iklim değişikliğiyle mücadelede

geliştirilen politikalar, kadınların özgün ihtiyaçlarını ve içinde bulundukları yapısal dezavantajları dikkate alarak tasarlanmalıdır (Dağlı, 2019: 40).

Adil geçişin cinsiyet temelli eşitsizlikleri gidermek yerine derinleştirmemesi için kadınların karar alma süreçlerine aktif katılımı sağlanmalıdır. Bu bağlamda kadın kooperatifleri, sendikalar, sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerin iş birliği kritik önemdedir. Kadınların yerel düzeyde doğrudan söz sahibi olduğu katılımcı modeller, adil geçişin sürdürülebilirliğini ve meşruiyetini artıracaktır (GGCA, 2015; UN Women, 2018).

Ayrıca, kadınların yeşil ekonomideki rolü yalnızca iş gücü olarak değil bilgi üreticisi ve uygulayıcı olarak da tanınmalıdır. Kırsal bölgelerdeki kadınlar, tarımda, tohum seçiminde, su yönetiminde ve atık geri kazanımında geleneksel bilginin taşıyıcılarıdır. Bu bilgi, iklim değişikliğiyle mücadelede stratejik bir kaynak olarak değerlendirilmelidir. Fakat bu durum, kadının “uyum sağlayan” olmakla birlikte “dönüştüren” özne olarak kabul edilmesiyle mümkündür (Talu, 2015).

Adil geçişte kadın emeğinin uyumu, teknik bir entegrasyon meselesi değil; sosyal adalet, cinsiyet eşitliği ve insan hakları perspektifiyle ele alınması gereken çok katmanlı bir dönüşüm meselesidir. Kadın emeğinin bu süreçteki yerinin görünür kılınması, sadece eşitlikçi bir yeşil ekonominin değil aynı zamanda daha dirençli bir toplumun da temelini oluşturacaktır.

Adil Geçiş ve Sendikal Gelecek

İklim değişikliğiyle mücadele sürecinde emek hareketinin, özellikle de sendikaların rolü her geçen gün daha fazla önem kazanmaktadır. Yeşil dönüşümün başarısı, yalnızca çevresel teknolojilerin geliştirilmesiyle değil aynı zamanda emek gücünün bu dönüşüme katılımıyla mümkündür. Bu bağlamda “adil geçiş” kavramı, çevre dostu üretim süreçlerine geçilirken işçilerin, özellikle de dezavantajlı grupların haklarını ve sosyal güvenliğini korumayı amaçlayan bir politika çerçevesi sunmaktadır (ILO, 2015).

Sendikalar hem çalışanların sesi olmaları hem de kamu politikalarının şekillenmesinde etkili aktörler olmaları bakımından adil geçişin taşıyıcı sütunlarından biridir. Ancak tarihsel olarak erkek

egemen yapıları nedeniyle sendikalar çoğu zaman kadın emeğinin özgün ihtiyaçlarını temsil etme noktasında yetersiz kalmışlardır. Oysa iklim değişikliğinin etkileri ve yeşil dönüşüm süreci, kadınların sendikal yapılarda daha görünür ve güçlü olmalarını gerekli kılmaktadır (Talu, 2017: 75).

Kadın emeğinin sendikal hareket içinde daha fazla temsil edilmesi, sayısal artışa ek olarak karar mekanizmalarına etkin katılım, toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerinin benimsenmesi ve kadın odaklı taleplerin savunulmasıyla mümkündür. Yeşil işler ve çevresel adalet odaklı yeni sendikal stratejiler, ekonomik olmanın yanı sıra sosyal eşitliği de gözetmelidir (WEDO, 2018).

Adil geçiş süreçlerinde kadınların özgün sorunlarının sendikal gündemlere alınması, kadın emeğinin güvence altına alınması ve dönüştürülmesi açısından yaşamsal önemdedir. Bu bağlamda, çocuk bakımı, ulaşım, şiddetle mücadele gibi “iklim dışı” gibi görünen sosyal politikalar, aslında kadınların yeşil ekonomiye katılımını doğrudan belirleyen unsurlardır ve sendikaların bu konularda da aktif politika üretmesi gerekmektedir (UN Women, 2018).

Sendikaların sadece sanayi işçileriyle sınırlı bir temsiliyet anlayışı yerine, tarım işçileri, enformel sektörde çalışan kadınlar, göçmen emekçiler ve iklim göçmenleri gibi yeni kırılğan grupları da içeren kapsayıcı bir perspektife yönelmesi gerekmektedir. Özellikle kırsal kadın emeği, ekolojik bilgiye ve doğrudan üretim pratiklerine dayanması nedeniyle iklimle ilgili dönüşüm politikalarında temel bir aktör olarak değerlendirilmelidir (GGCA, 2015).

Ayrıca, sendikalar iklim müzakereleri ve çevre politikası oluşturma süreçlerinde daha fazla rol almalı, kadın temsilcilerin bu platformlarda etkin biçimde yer almasını sağlamalıdır. Cinsiyet eşitliğine duyarlı iklim politikalarının oluşabilmesi, ancak kadınların sendikal liderlik pozisyonlarında güçlenmesiyle mümkündür. Bu bağlamda “iklim adaleti için sendikal adalet” anlayışı, kadın emeğinin yeni iklim rejiminde güvence altına alınmasının ön koşuludur.

Adil geçişin başarısı, yalnızca teknik bir dönüşüm değil aynı zamanda emek hareketinin demokratikleşmesi ve kadın emeğinin merkeze alınmasıyla mümkündür. Kadınların sadece dönüşü-

mün “mağduru” değil, “öncüsü” olarak kabul edildiği bir sendikal gelecek hem iklim adaleti hem de sosyal eşitlik için vazgeçilmezdir.

SONUÇ

İklim değişikliği, çağımızın en karmaşık krizlerinden biri çevresel olmakla birlikte aynı zamanda ekonomik, toplumsal ve siyasal bir dönüşüm süreci yaratmaktadır. Bu dönüşüm, toplumsal eşitsizlikleri yeniden üretme riski taşıdığı gibi, eşitliğe dayalı yeni bir toplumsal sözleşmenin de zeminini oluşturabilir. Bu kritik eşikte, kadın emeği iklim değişikliğiyle mücadelede hem en çok etkilenen hem de en çok katkı sunabilecek aktörlerden biri olarak belirginleşmektedir.

Bu çalışmada, iklim değişikliğinin kadın emeği üzerindeki etkileri çok boyutlu bir yaklaşımla ele alınmıştır. Kadınların doğrudan ve dolaylı olarak nasıl etkilendiği, emeğin nasıl dönüşüme uğradığı, yeşil işler çerçevesinde nasıl fırsatlar ve tehditlerin ortaya çıktığı incelenmiştir. Ortaya çıkan tablo, iklim krizinin cinsiyet körü bir yaklaşımla ele alınmasının, sosyal adaleti zedelediğini ve çözüm üretme kapasitesini sınırladığını açıkça göstermektedir.

Kadınlar, iklim değişikliğinin en ağır yükünü taşıyan gruplardan biridir. Gıda temini, suya erişim, bakım emeği gibi alanlarda kadınların rolü tarihsel olarak belirleyicidir. Ancak bu roller, kriz anlarında daha da ağırlaşmakta; kadınlar felaketlerden ilk etkilenen, ilk yoksullaşan, ilk evsiz kalan ve ilk unutulmuş kesim haline gelmektedir. Bangladeş, Haiti, Kenya gibi ülkelerdeki doğal afetlerde kadınların ölüm oranlarının erkeklerden daha yüksek olması, yalnızca fiziksel değil, kültürel ve yapısal eşitsizliklerin de bir yansımasıdır (Talu, 2017). Kadınların afetlere karşı savunmasız kalması, bilgiye erişimlerinin kısıtlılığı, sosyal normlar, karar mekanizmalarındaki eksik temsilleri ve güvenli barınma sorunlarıyla doğrudan ilişkilidir.

Öte yandan kadınlar yalnızca iklim krizinin mağdurları değil aynı zamanda bu krize karşı bilgi, deneyim ve dayanışma stratejileri üreten güçlü özneler olarak da değerlendirilmelidir. Yerel üretim, tohum seçimi, su yönetimi, geleneksel tarım teknikleri gibi alanlarda kadınların sahip olduğu bilgi, sürdürülebilir kalkınma ve iklim uyum politikaları için stratejik bir kaynak niteliğindedir.

Bu bağlamda kadın emeği, yalnızca iktisadi değil, aynı zamanda ekolojik ve kültürel bir değerdir.

Çalışmanın temel bulgularından biri, yeşil dönüşümün kadın emeği açısından çift yönlü bir karaktere sahip olduğudur. Bir yandan geleneksel sektörlerin küçülmesi ve fosil yakıt temelli üretimin geri çekilmesi, kadın istihdamında daralma ve güvencesizlik yaratırken; diğer yandan sürdürülebilir enerji, ekolojik tarım, geri dönüşüm, çevresel planlama gibi alanlarda yeni istihdam olanakları da doğmaktadır. Ancak bu fırsatlara erişimde kadınlar yine yapısal eşitsizlikler nedeniyle geride kalmaktadır. Teknik eğitim, finansmana erişim, toplumsal kabuller ve bakım yükü gibi faktörler kadınların yeşil işlere katılımını sınırlamaktadır (Organ ve Çiftçi, 2013).

Adil geçiş, bu noktada kritik bir kavram olarak öne çıkmaktadır. Yeşil dönüşüm sürecinin tüm emek grupları için, özellikle de kırılgan kesimler için adaletli bir biçimde planlanması gerekmektedir. Bu dönüşümün sadece “iş yaratmak” değil aynı zamanda “yaşamı yeniden kurmak” gibi daha bütüncül bir hedefi olmalıdır. Kadınların adil geçişteki yeri ise, yalnızca politik metinlerde sembolik olarak tanınmakla sınırlı kalmamalı; karar alma süreçlerinden beceri geliştirme politikalarına, sosyal güvenlik sendikalarından temsil etmeye kadar tüm alanlarda somut olarak hayata geçirilmelidir (ILO, 2015).

Sendikal hareketin bu dönüşümde oynayacağı rol de kadın emeğinin geleceğini belirleyecek önemli unsurlardan biridir. Bugüne kadar sanayi tipi erkek istihdamını merkeze alan sendikalar, artık iklim değişikliğiyle birlikte hem sektörlerini hem de temsil ettikleri emeği yeniden tanımlamak zorundadır. Kadınların sendikal yapılar içinde güçlenmesi, iklim adaletinin toplumsal adaletle birleşmesini mümkün kılacaktır. Sendikalar, kadın emeğinin yeşil dönüşümdeki yerine dair politikalar üretmeli, cinsiyet eşitliğine duyarlı bir emek stratejisi geliştirmelidir (Talu, 2015; WEDO, 2018).

Çevresel adalet ile toplumsal cinsiyet adaleti birbiriyle iç içe geçmiş iki mücadele alanıdır. İklim krizine karşı etkili ve sürdürülebilir çözümler üretebilmek için bu iki mücadeleyi birlikte yürütmek gereklidir. Kadınların çevresel adaleti savunurken sahip olduğu yerel bilgi, örgütlenme kapasitesi ve dayanışma deneyimi; devlet

politikalarıyla buluşturulmalı, yerel yönetimlerin ve uluslararası kuruluşların karar alma mekanizmalarına dâhil edilmelidir. Böylelikle, iklim direnci aracılığıyla yüksek toplumların yanı sıra daha eşitlikçi ve dayanışmacı yapılar da inşa edilebilir.

İklim değişikliği ile mücadele, bir teknolojik dönüşümün ötesinde, bir yaşam biçimi değişikliğidir. Bu değişimin başarısı, enerji politikalarının ne kadar yenilenebilir olduğu kadar, toplumsal ilişkilerin ne kadar adil ve eşitlikçi kurulduğuna da bağlıdır. Kadın emeği, bu ilişkilerin merkezinde yer almalı; yalnızca korunması değil, değerinin tanınması ve dönüştürücü potansiyelinin açığa çıkarılması sağlanmalıdır. Yani kadınlar bu süreçte dönüşümün temsilcisi değil, adil toplum inşasının öznesi olmalıdır.

İklim değişikliğiyle mücadelede kadın emeği tartışması; refah, ekonomik eşitlik, sosyal adalet, çevresel sürdürülebilirlik ve demokratik temsil meselesidir. Kadın emeği görünür kılınmadan, kadınların bilgisi, deneyimi ve emeği iklim politikalarına entegre edilmeden ne yeşil bir gelecek kurulabilir ne de sürdürülebilir bir yaşam inşa edilebilir. Bu nedenle iklim değişikliğiyle mücadelede kadınlar yalnızca “davet edilen” değil, “karar veren” aktörler olarak konumlandırılmalı; tüm politika ve uygulamalar bu doğrultuda yeniden tasarlanmalıdır.



KAYNAKÇA

CEDAW. (2010). General Recommendation No. 28 on the core obligations of States parties under article 2 of the Convention.

Dağlı, H. (2019). İklim değişikliği ile mücadelede iktisadi mali araç: Karbon vergisi. Uluslararası Bankacılık, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(2), 30–42.

Doğan, S., ve Tüzer, M. (2019). Küresel iklim değişikliği ile mücadele: Genel yaklaşımlar ve uluslararası çabalar. DergiPark Akademik.

GGCA. (2015). Global Gender and Climate Alliance Strategic Plan 2015–2020.

ILO. (2015). Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. International Labour Organization.

Karakaya, E., ve Özçağ, M. (2019). Sürdürülebilir kalkınma ve iklim değişikliği: Uygulanabilecek iktisadi araçların analizi. Ekonomik Yaklaşım, 28(103), 1–24.

Kılıç, C. (2009). Küresel iklim değişikliği çerçevesinde sürdürülebilir kalkınma çabaları ve Türkiye. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 10(2), 19–41.

Organ, İ., ve Çiftçi, T. E. (2013). Karbon vergisi. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(1), 81–95.

REC Türkiye. (2015). A'dan Z'ye İklim Değişikliği. Ankara: REC Yayınları.

Talu, N. (2015). Türkiye'de İklim Değişikliği Siyaseti, Ankara: Phoenix Yayınevi.

Talu, N. (2017). İklim değişikliği ve toplumsal cinsiyet: Politika belirleme süreçleri. Yasama Dergisi, (33), 67–82.

Tekin, A., ve Vural, İ. Y. (2004). Global kamusal malların finansman aracı olarak global vergi önerileri. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını.

UN Women. (2018). Gender equality in the context of climate change. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women.

UNDP. (2007). Human Development Report 2007/2008: Fighting climate change. United Nations Development Programme.

UNEP. (2016). Gender and climate change: Advancing mitigation and adaptation through women's empowerment. United Nations Environment Programme.

UNFCCC. (1992). United Nations Framework Convention on Climate Change.

UNFCCC. (2012). United Nations Framework Convention on Climate Change.

Vural, Ç. (2018). Küresel iklim değişikliği ve güvenlik. Güvenlik Bilimleri Dergisi, 7(1), 57–85.

WEDO. (2018). Women's Environment and Development Organization: Gender and Climate Policy Toolkit.

BÖLÜM 11

DOĞAL AFETLERDE KADIN OLMAK

DOÇ. DR. NERGİS DAMA¹

GİRİŞ

Farklı sosyoekonomik riskler barınma, beslenme, eğitim, sağlık, istihdam, vb. temel hizmetlere erişimi zorlaştırırken, kentleşme ve sanayileşme süreci ile geçmişte kaldığı varsayılan doğal afetler 2000’li yıllarda yeniden risk olarak değerlendirilmektedir. Barınma ve istihdam imkânlarından dolayı şehir merkezlerine yönelen göç, bu iki alanda talebi de beraberinde getirdiği için başta konut ve işyeri olmak üzere inşa edilen yapılar, deprem, sel, heyelan, vb. doğal afetlerden ilk etkilenen mekânlar olmaktadır. Türkiye’nin coğrafi ve fiziki özellikleri, kentleşme aşamalarının düzensiz olması, geçmişin birikimiyle oluşan yapılaşmadaki kuralsızlık, birçok kez ekonomik ve sosyal maliyeti oldukça yüksek olan olayların yaşanmasına yol açmıştır. Bunlardan birisi olan 6 Şubat 2023 tarihinde gerçekleşen ve 11 ili etkileyen deprem sonrasında doğal afetlerin, birey ve toplumların sosyal ve ekonomik yaşamları için önemli bir risk oluşturduğu sıklıkla tartışılmaya başlanmıştır.

Doğal afetlerin oluşturabileceği zararları önlemek için uygulanacak politika ve uygulamalar farklı alanlarda çeşitli konu başlıklarında gruplandırılabilir. Bu çalışma kapsamında odaklanılacak durum olan doğal afetlerde, özne olarak kadın bireyin seçilmesinin sebebi, bu tür olaylardan en çok etkilenenlerin başında çocuk ve kadınların gelmesidir. Kadınların etkilenme düzeyi eğitim, aile

1. Ankara Yıldırım Beyazın Üniversitesi, **ORCID:** 0000-0002-8210-254X

yapısı, sosyal sermaye, çevre, vb. değişkenlere göre farklılaşmasına rağmen, kadınların çocuk ve aile için önemi doğal afet sonrasında onlardan beklentileri arttırmaktadır. Çünkü kadınlara yüklenen “düzenleyici, iyileştirici” rolünün de etkisiyle, afet sonrasında kadınların sosyal ve ekonomik zararları telafi etmek için alacağı inisiyatif ve üstleneceği sorumluluk, doğal afetlerin yol açtığı maliyetin toplumsal boyutunu azaltacağı varsayımına dayanmaktadır.

Kadınların doğal afet sonrasında ekonomik ve sosyal yaşamda güçlenerek yer almaları, kendilerinin yanı sıra ailede ve toplumsal düzeyde iyileşme hâlini kolaylaştırmaktadır. Ancak bu güçlenme için öncelikli olarak doğal afetler sonrasında kadınların yaşadıkları sorunlar, ihtiyaçlar, talepler ve beklentiler araştırılarak uygulamalar geliştirilmelidir. Bu bağlamda, “Doğal afetlerde kadın olmak” çalışması dört tema başlığında şekillenmiştir. Ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan çalışmalarda kadınların doğal afetler sonrasındaki deneyimlerine göre hazırlanan sorular kullanılarak yapılan odak grup toplantısında elde edilen verilere göre belirlenen temalar, **güvenli ortam ve barınma, sağlık hizmetleri, istihdam ile destekleyici ve yönlendirici aktörler** olmak üzere tasarlanmıştır.

Çalışmada doğal afet sonrasında kadınların deneyimlediği zorluklarla ilgili mevcut literatürde yapılan araştırmalar analiz edilmiştir. Bu yayınlardaki bulgular dikkate alınarak yarı-yapılandırılmış mülâkat soruları hazırlanmıştır. Üçüncü bölümdeki yöntem kısmında, araştırma deseni olarak seçilen olgubilim yöntemi açıklanarak, araştırma sorusu, araştırmanın amacı, mülâkat soruları, veri toplama aracı, örneklem seçimi ve analiz yöntemine dair detaylar verilmiştir. Dördüncü bölümde odak grup görüşmesinde elde edilen verilerin içerik analiz yöntemiyle ulaşılan bulgular değerlendirilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise, doğal afet özellikle de deprem sonrasında kadınların ekonomik, sosyal ve psikolojik iyilik hallerine yönelik uygulanması önerilen politikalar sunulmuştur.

Doğal Afet Sonrasında Kadınların Karşılaştığı Zorluklar

Deprem, sel, heyelan gibi doğal afetler sonrasında insanlar ekonomik, sosyal, fiziksel ve psikolojik olarak farklı problemlerle karşı karşıya gelmektedirler. Yaş, cinsiyet, eğitim, gelir grubu,

medeni durum, çocuk sayısı, sosyal çevre gibi sosyoekonomik özelliklere göre farklılaşabilen bu problemler kadın ve çocuklar için daha zorlayıcı olabilmektedir. Güvenli barınma, sağlık, beslenme, hijyen ve temizlik konularında yaşanan zorluklar, her birey için eşit düzeyde olmamaktadır. Doğal afetlerde en çok etkilenen grupların başında kadınların gelmesi (CDP, 2021; Sohrabizadeh, Tourani ve Khankeh, 2016), kadınların afet öncesi ve sonrasında üstlendikleri rol ve onlardan beklentilerle ilgisidir. Afet sonrasında ölüm, hastalık, şiddet ve taciz oranlarında kadınların oranı erkeklerle göre daha yüksektir (Hemachandra, Amaratunga ve Haigh, 2020).

Afet sonrasında kadınlardan ev işleri ve aile sorumlulukları konusunda beklentilerin artması, kadınlar için afet sonrasında daha zorlaştırmaktadır. Kadınların toplumsal hayattaki üstlendikleri roller ve onlara yönelik beklenti, herhangi bir doğal afette kadınların ölüm oranını arttırırken, afet sonrasında aile bakımı ve ev işlerini yürüten başlıca aktör kadın olmaktadır (Ciampi, Gell, Lasap ve Turvill, 2011). Beklentileri karşılayabilmek için kadınlar kendileri için beslenme ve sağlık gereksinimlerini ertelemek veya göz ardı etmek zorunda kalmaktadırlar (Walia, 2020). Doğal afet sonrasında barınma ihtiyacının karşılanması için oluşturulan geçici barınma merkezlerinde kadınlar farklı şiddet türleriyle karşılaşmaktadır (Okay ve İlkaracan, 2018). Depremi sebep olduğu stresin yanı sıra, barınma sorunu, sağlık hizmetlerine erişim sorunu, bakım ihtiyacı psikososyal sorunlara yol açmaktadır. Bu sorunlar, kaygı, uyku bozukluğu ve eğer tedavi edilmezse duygu durum bozuklukları şeklinde derinleşerek devam etmektedir (Fatema, Islam, East, ve Usher, 2019). Uluslararası literatürde afetlerin kadınların fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olduğu ve bu etkilerin kadınlar üzerinde erkeklere göre daha fazla olduğuna dair çalışmalar bulunmaktadır (Ginige, Amaratunga ve Haignh, 2008; Alam ve Rahman, 2014).

Türkiye’de 30 Ekim 2020 tarihinde gerçekleşen İzmir depreminin etkilenen 18 yaş üstü 30 kadın örnekleminde yapılan çalışmada, bu süreçte kadınların yaşadıkları sorunların başında bilişsel sağlık sorunları olduğu tespit edilmiştir. Deprem sonrasında kadınların uyku sorunu yaşadığı, kayıplarla birlikte endişe ve stresin psikolojik sorun olarak deneyimlendiği ifade edilmiştir. Deprem bölgesine yapılan yardımların niceliği ve niteliği, kadınların hijyen ve kişisel ihtiyaçlarını karşılamada yeterli bulunmuştur

(Demirci ve Avcu, 2021). UNICEF tarafından 6 Şubat depreminde sahada görev alan STK'larla yapılan çalışmada, kadınların ve kız çocuklarının özel ihtiyaçlarının dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır. Bu ihtiyaçlar olarak, barınma, eğitim, gıda güvenliği, gıda dışı ürünler hijyen, sanitasyon ve hijyen olarak belirtilmiştir (UNICEF, 2023). Herhangi bir afet durumunda uygulanacak olan eylem, desteklerin içeriği ve sunum şekliyle kadına yönelik şiddetle mücadelede kurumsal yaklaşımı içeren stratejiler Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele 4. Ulusal Eylem Planı (2021-2025) kapsamında yer almıştır (ASHB, 2021). Kriz durumlarında hizmete erişiminin ve hizmet sunumunun aksamaması için tedbir alınması, eylem planında strateji olarak belirtilmiştir.

Yöntem

Deprem sonrasında çalışan kadınların yaşadıkları sorunlara odaklanan bu araştırma, nitel araştırma desenlerinden olgubilim desenine göre tasarlanmıştır. Araştırmaya katılanların yaşadıkları olayları ve değişen durumları nasıl anlamlandırdığını anlamak için seçilen bu nitel araştırma deseninde (Maxwell, 2005), olgu olarak deprem belirlenmiştir. Olgubilim deseni, bireyin belirli bir olguyu deneyimlemesi sonucunda anlamlandırma sürecine karşılık gelmektedir (Cresswell, 2021). Bu çalışmada olgu olarak seçilen depremde yaşanmış deneyimlere yüklenen anlam (Edmons ve Kennedy, 2017) ortaya çıkarılmak amaçlandığı için olgubilim deseni seçilmiştir. Sendikali kadın çalışanların deprem süreci ve sonrasında deneyimlerini sorunlar, ihtiyaçlar ve beklentilere göre anlama çalışan araştırmanın sorusu, “Kadın kimliğiyle doğal afet sonrasındaki sürecinde yaşadıklarınız nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir.

Örneklem sendikali, kadın ve depremi yaşayan özelliklere sahip olan kadınlar belirlendiği için bu özellikleri taşıyan katılımcılar amaçlı örneklem yöntemiyle seçilmiştir. 25 katılımcıdan araştırma sorusuna dair cevapları alabilmek için her birisi 1 saat süren 3 odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler öncesinde katılımcıların onayı alınmış ve görüşmeye dair bilgilendirme yapılmıştır. Ana araştırma sorusuna verilen cevaplara göre 6 yarı-yapılandırılmış alt araştırma sorularıyla katılımcıların görüşleri detaylı bir şekilde öğrenilmeye çalışılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşme soruları şu şekildedir:

- 1) Afet sonrasında güvenlik konusunda barınma hizmeti özelinde karşılaşılan zorluklar neler olmuştur?**
- 2) Barınma konusunda sizi yönlendirecek bir aktörün olması (kurumsal aidiyet, sendika üyeliği, hemşeri-akrabalık bağları) konusundaki düşünceniz nelerdir?**
- 3) Afet sonrasında sağlık hizmetlerine erişimde hangi kanallar kullanılmalıdır? Fiziksel hastalıkların yanı sıra bireysel sağlık hizmet sunumuna dair iyi örnekler neler olmuştur?**
- 4) Kronik hastalığı olanlar için afet sonrasında kadınların kamu dışında destek alabileceği herhangi bir kuruluşa ihtiyaç var mıdır?**
- 5) Afet sonrasında kadınların çalışma hayatı hangi boyutlarda etkilenmiştir?**
- 6) Doğal afet sonrasında çalışma hayatına devamlılık ve/ya sosyoekonomik faydalar açısından sendikaların fonksiyonunu nasıl değerlendirirsiniz?**

Bu sorular, literatür araştırmasına dayanarak betimsel analiz yöntemiyle oluşturulmuştur. Araştırma sorularına ilişkin cevapların öğrenilmesi için ve kuramsal çerçevesi araştırma öncesinde belirlendiği için bu yöntem tercih edilmiştir. Betimsel analize göre oluşturulan yarı-yapılandırılmış görüşme sorularına verilen cevaplar ise içerik analiz yöntemine göre değerlendirilmiştir. Çünkü betimsel analizlere göre belirlenen barınma, sağlık hizmetleri, istihdam ve destekleyici aktörler temaları, örneklemin sendikalı kadın seçilmesinden dolayı içerik olarak farklılaşmıştır. İçerik analizinde, örüntüler, temalar ve kategoriler oluşturularak tümevarımsal bir analiz yapılır. Böylelikle betimsel analizle fark edilmeyen içeriğe dair bulgular, içerik analiziyle tespit edilebilir. Bu çalışma, deprem ve kadın başlığındaki araştırmalar için yeni bir alan oluşturmaktadır, çünkü araştırma kadın kimliğiyle birlikte sendikalı çalışan kimliğiyle depremi deneyimlemenin nasıl olduğuna odaklanmaktadır. Araştırmanın amacı, doğal afet gibi kriz ve şok durumlarında sendika üyeliğinin kadınların ekonomik ve sosyal hayatta yeniden yer alabilmesindeki rolünü ortaya çıkarmaktır.

Bulgular

Depremi yaşamış, sendikalı 25 kadın çalışanla yapılan 3 odak görüşmesi sonrasında en çok tekrar edilen ifadeler kullanılarak 54 kod oluşturulmuştur. Bu kodlar 12 kategori olarak sınıflandırılmış, son aşamada ise güvenli ortam, sağlık hizmetleri, istihdam, destekleyici ve yönlendirici aktörler olmak üzere 4 tema olarak bulguya dönüştürülmüştür. Her bir tema ayrı olarak değerlendirilmiştir, ancak temalar arasında etkileşim bu temaların birbirinden bağımsız olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla bir tema başlığında yapılan çıkarsamalar ve oluşturulan öneriler, diğer temalardaki sorun ve beklentileri de kapsamaktadır.

Güvenli Ortam

Odak grup görüşmesinde öncelikli olarak kadınlara deprem sonrasında kadın kimliğiyle ilgili yaşadıklarına dair tecrübelerini, gözlemlerini ve hissettiklerini paylaşımları talep edilmiştir. Katılımcılar, deprem bölgesinde yaşamalarından dolayı hem deprem süreci hem de deprem sonrasındaki dönemde yaşadıklarıyla sürecin başlıca aktörü olmuştur. Katılımcıların deprem anı ve sonrasındaki süreci kadın kimliğiyle nasıl algıladıklarına dair verdikleri cevaplar analiz edildiğinde “güvenli ortam” vurgusu dikkat çekmektedir. Doğal afetler sonrasında birincil ihtiyaç olan can güvenliğinden sonraki süreç, güvenli bir ortamda yaşam alanı oluşturmaktır. Deprem sonrasında güvenilir bir alanda yaşam bulabilme konusunda ciddi endişeler yaşanmıştır. Büyük bir felaket karşısında hissettikleri ve düşüncelerindeki travmatik durum, yaşamın devam etmesi gerekliliğiyle kadınlar için güvenli bir yaşam alanı oluşturma zorunluluğunu beraberinde getirmiştir.

Geçici barınma sağlamak için öncelikle spor salonları, camiiler, yurtlar, oteller ve lojmanlar vatandaşların kullanımına açılmıştır. Ancak toplu barınma kadınlar için özellikle mahrem alanının korunmasını temin edememiştir. Yüzyılın felâketinin yaşandığı 6 Şubat 2023 depremi için kadınların bu talebi, beşerî kayıplar ve ekonomik maliyet dikkate alındığında ikinci bir mesele olarak görülebilir. Ancak görüşmelerde, kadınların kendi kutsal alanları olan evlerini kaybetmelerinden dolayı yaşadıkları çaresizliğin, toplu barınma alanlarında devam ederek kadınların psikolojik iyilik hallerinin daha da kötüleşmesinde etkili olduğu ifade edilmiştir. Katılımcılardan toplu alanlardaki en büyük rahatsızlığın ise

mahremiyet sınırının aşılma zorunluluğu olduğu tespit edilmiştir. Evin kadınlar için anlamı, deprem sonrasında daha anlaşılır hale gelmiştir. Ev içindeki hâkimiyetleri, evin sağladığı kişisel alan ve güvenlik, kadınların barınmada çadır sistemine geçene kadar en çok mahrum kaldığı konular olarak belirtilmiştir. Katılımcılardan birisi, toplu alanlardaki yaşama dair sorunları şu şekilde ifade etmiştir:

“Bir defa uyuduğumuzda yanımızda başka insanlar var. Tabii ki hepimiz depremi yaşamışız, ama ben 1 hafta kalabildim spor salonunda. Sonra bir şekilde çadır bulduk, oraya geçtik. Uyanıyorsunuz, yanınızda yabancı insanlar. Giyinmek zaten ayrı bir sorun. Tamam, kıyafet yardımları geliyordu, Allah razı olsun, ama nerede, nasıl giyineceğiz?” (A2)

Güvenli ortam başlığında katılımcıların sıklıkla vurguladığı diğer bir husus, mahremiyeti korumak için kadınların birbiriyle dayanışma içinde olduğudur. Giyinme sırasında battaniyelerin kadınlar tarafından tutularak yapay giyinme kabini oluşturmak bu dayanışmaya örnek olarak verilmiştir. Ancak deprem sonrasında seyyar tuvalet ve konteynır kurulana kadar devam eden tuvalet ve özbakım konusu ise, kadınların güvenli ortamı talep etme sebeplerinin başında gelmektedir. Büyük bir felâketin ve can kaybının yüksek olmasından dolayı, hijyen, temizlik, vb. taleplerini dile getirmekten çekindiklerini ifade etmişlerdir. Ancak bu tür ihtiyaçların karşılanmaması veya karşılanma süresinin uzaması, deprem sonrasındaki yaşamı güçleştirdiği gibi sonraki dönemde farklı hastalıklara da yol açtığı düşünülmektedir. Uyuz gibi cilt hastalıklarının yanı sıra, sindirim sisteminde de birçok hastalığın yaşanmasının nedeni olarak deprem sonrasındaki dönemdeki yaşam koşulları olduğu öne sürülmüştür.

“Giyinirken birbirimize battaniyeleri tutuyorduk. Ama en kötüsü tuvaletti. 12 gün banyo yapmayanlar biliyorum ben. Çok zordu, tuvalete gitmemek için kendisini sıkınlardı. En çok bizim için zor, bizim için mahrem alan çok önemli. Herkes uyuz, herkeste idrar sorunu var. Bence deprem sonrasında ilgili bu.” (A4)

Güvenli ortam başlığında katılımcıların “kadın kimliği” ile düzenleyici, toparlayıcı ve çözüm üreten anne kimliğinin beklentilerin deprem sonrasında da devam ettiği ifade edilmiştir. Çünkü

beklenti, çocuklar için güvenli yaşam alanı kuracak aktör olarak kadınlara yönelmiştir. Bu durum, kadınlar için daha da zorlayıcı olurken, ev içindeki sorumlulukları bu kez deprem sonrasına yaşam alanı oluşturma, güvenliği sağlama, gıda ve temizliği bu yaşam alanında gerçekleştirmeye dönüşmüştür. Toplu barınma alanlarından geçici barınmanın sağlandığı yerlere (çadır, konteynır, vb.) geçiş, bu sorumluluğu ve beklentiyi azaltmamaktadır. Özellikle mahremiyet ve özel alanının ihlâl edilmesi, kadınlar için mevcut durumu daha da zorlaştırmıştır. Bir katılımcı, kadınların evi toparlayıcı, düzenleyici ve aile bireylerinin tüm ihtiyaçlarını karşılama sorumluluğunun deprem sonrasında artarak devam ettiğini ifade etmiştir.

“Depremden sonra da sen annesin. Çocukların her şeyi sana bakıyor. Sadece çocuğu olanlar için değil, yaşlı annesine babasına bakan kadınlar vardı. Apartmana girip annesinin ilacını alamıyordu. İlaç da yok ilk zamanlar. Bina hasarlı olmasına rağmen girip aldı annesinin tansiyon ilacını. Yani, deprem olmuş, seni psikolojin kötü, ama ona kimse bakmıyor. Yine kadın olarak bizler her şeyi düşünmek, herkesi toparlamak zorundaydık.” (A9)

Odak grup toplantısında kadınların deprem sonrasında “kadın” kimliklerine dair yaşadıkları öncelikli endişenin güvenli bir barınma ortamı olduğu, bu barınmanın çadır ve konteynıra geçişle birlikte niteliğinin arttığını, ancak ilk zamanlarda mahremiyet ve güvenlik konusunda ciddi sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Ev ortamına alışkanlık, yeni düzende ev ortamı oluşturma görevini yine kadına vermiştir. Kadınların depremzede olmalarına rağmen hissettikleri kaygı, stres ve üzüntüyü geri planda tutarak deprem sonrasında kendileri ve/ya aileleri için güvenli ortam arayışına girmişlerdir. Gece arabada kalma, toplu barınma yerleri ve çadırlar, özellikle hasta, yaşlı ve gebe kadınlar için durumu daha da zorlaştırmıştır. Deprem sonrasında öncelikli olarak “güvenli ortam” sağlayacak barınma ihtiyacının karşılanması elzemdir. Bu bağlamda, katılımcıların üyesi oldukları sendikalar tarafından başta Ankara olmak üzere farklı illere davet edilerek bu şehirlerde barınma imkânının sunulması, örnek bir uygulama olarak ifade edilmiştir. Deprem bölgesinden uzaklaşarak başka bir şehirde güvenilir bir ortamda konaklama imkânının, kadınların psikolojik iyilik halinde olumlu bir etkisi olduğu vurgulanmıştır. Sendikaların geçici barınma alanlarına onları yönlendirmesi, belirli bir

süre olsa dahi farklı şehirlerde “normal” yaşamı yeniden tecrübe etmeleri, deprem bölgesine geri dönüşte kadınları psikolojik ve fiziksel durumlarını güçlendirmiştir.

Deprem sonrasında barınma için güvenli bir ortamın sağlanması, gıda, kıyafet, eşya, temizlik maddesi, yakacak, vb. diğer yardımların yerinde ve etkin kullanımını da kolaylaştırmaktadır. Barınma imkânının olmadığı bir durumda, ısıtıcıların kullanımı, yemek hazırlanması, kişisel temizlik ve özbakım, vb. günlük yaşama dair yapılan farklı türdeki yardımların yerine ulaşımı ve fayda sağlama niteliği azalmaktadır. Katılımcılardan elde edilen verilerde ortak görüş, öncelikli olarak barınma sağlayabilecek bir yardım sisteminin kurulmasıdır. Barınmaya dair endişelerin devam etmesi, yalnızca kadınlar için değil tüm bireyler için normalleşme sürecini uzatmaktadır. 6 Şubat 2023 depremi niteliğindeki büyük felâketlerde ilk 72 saatte barınma hizmetinin tek bir aktör tarafından karşılanması pek olası değildir. Bu durumu tecrübe eden katılımcılar, deprem sonrasında zaman içinde önce çadırlar, sonrasında ise konteynır barınma sistemine geçişin insanları hem güvenlik hem de mahremiyet açısından memnun ettiğini belirtmiştir. Ancak özellikle sendikaların bu tür afet sonrasında üyelerinin barınma ihtiyacına cevap verebilmesi için farklı illerde olacak şekilde otel, merkez, sosyal tesis, vb. mekânların inşa edilmesi gerekliliği ifade edilmiştir. Bu tür mekânlar yalnızca afet sonrasında barınma için değil, diğer zamanlarda toplantı, kurs, seminer, eğitim, sosyal etkinlik için de kullanılabilir. Böylelikle barınma ihtiyacının hızlı ve kaliteli düzeyde karşılanabilmesi için kamu hizmeti dışında üyesi oldukları kuruluşların onları barınma konusunda yönlendirmeleri, sendikalaşmanın önemine dair algıda da pozitif bir etki oluşturacağı beklenmektedir.

Sağlık Hizmetleri

Doğal afetlerde kadın olarak yaşadıkları deneyimler ve bu süreçte karşılaşılan zorluklara odaklanan bu araştırmada, sıklıkla ifade edilen ve temaya dönüşen olgu sağlık hizmetleridir. Deprem öncesinde fiziksel ve psikolojik hastalıkların, deprem sonrasında afet travmasıyla birlikte arttığı ve derinleştiği ifade edilmiştir. Kadınların hastalıklara dair bakış açısında, depremin yıkıcı bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Deprem sonrasındaki psikolojik durumlarının hastalıkları tetiklediği, bu hastalıkların ortaya çıkış sebebinin ise hem deprem anındaki korkudan hem de deprem

sonrasındaki süreçte yaşadıklarından kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Katılımcılar, hamile olanların depremden sonraki ilk 72 saatte dışarıda ve/ya araba varsa arabalarda kalmalarının bebeklerin sağlık durumunu olumsuz etkilediğini vurgulamıştır. Benzer şekilde, şeker, tansiyon, kalp, vb. kronik hastalıkları olanlarda bu hastalıkların arttığını, deprem öncesinde sağlıklı olanların ise uyuz gibi cilt hastalıkları, böbrek sorunları, panik atak ve endişe gibi psikolojik problemler ve sürekli bir korku yaşamaya başladıklarını belirtmişlerdir.

Deprem öncesinde sağlık sorunları olan bireylerin hastalıklarının ilerlemesinde depremin önemli etkisi olduğunu vurgularken, deprem ve hastalıkların artışı ve/ya derinleşmesi ilişkisi güvenli barınma imkânı, barınma yerinin fiziksel koşulları, hijyen ve temizlik seviyesi, beslenme sisteminin değişimi gibi nedenlerle açıklanmaktadır. Deprem sonrasında çadır ve konteynıra geçişten önce arabalarda kalmanın özellikle hamile, engelli ve yaşlı kadınlar için çok zorlayıcı olduğu vurgulanmıştır. Hamileler arasında bebeğini kaybedenler olduğu gibi kronik hastalıkları olanların deprem bölgesindeki yaşam şartlarına uyumda ciddi zorluklar yaşadıkları ifade edilmiştir.

“Ben hamileydim deprem olduğunda. Arabada kaldım ilk iki gün. Ama çok zor, arabada kalmak, hele de hamile isen. Zaten korkuyorsun, depremde artçılar da devam ediyor. İki gün sonra ben şehir dışında akrabalarımın yanına gittim. Ama bebeğini kaybedenler oldu, gidecek bir yeri olmayanlar çadıra geçtiler. Çadırda yaşam zaten alışkın olmadığımız bir şey, üstüne bir de hamilelik. Bence deprem bölgelerinde sağlık için öncelikle bu tür insanlar için temiz ve güvenli bir kalacak yerin bulması gerek. Çünkü deprem şartları, hastalıkları hem artırıyor hem de hastalık üretiyor.” (A11)

Deprem sonrasında daha önce görülmeyen hastalıkların yaşandığı, özellikle uyuz hastalığının deprem dönemimin sembol hastalığı olduğu belirtilmiştir. Tuvalet ve banyo ihtiyacının alışılagelmiş şartlar dışında karşılanması, güvenli, temiz ve konforlu ev alanından toplu yaşam alanlarına geçişle deri, cilt ve sindirim hastalıkları ortaya çıkmıştır. Deprem sonrasındaki ilk hafta üyesi oldukları sendikalardan gelen hijyen yardım paketlerinin önemini anlatırken, gıda, kıyafet ve yakacak dışında hijyen ihtiyacının

dikkate alınmasını o döneme dair olumlu bir tecrübe olarak niteledirmektedirler.

“Sendikadan, konfederasyondan hijyen paketleri geldi. O kadar sevindik ki. Çünkü zaten marketler kapalı. Kadın olarak ped, pamuk, diş macunu, diş fırçası, vb. her türlü temizlik ve bakım malzemesine ihtiyacımız var. Ama kimseye de diyemiyoruz ki, insanlar, hepimiz canlarımızı kaybetmişiz. Bir taraftan da temiz olmaya ihtiyacımız var. Hijyen paketi hazırlayıp göndermek kimin aklına geldiyse sağolsun.”(A14)

Sağlık konusunda ilaç erişiminde ise Sağlık Bakanlığı ve Türk Eczacılar Birliği tarafından hızlı bir şekilde ücretsiz ilaç hizmeti uygulanmıştır. Ancak depremin etkilediği coğrafi alanın büyüklüğü ve nüfusun yoğunluğu, diğer kurum ve kuruluşların da ilaca erişim konusunda destek olmaları gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Sendika ve/ya konfederasyonların ilaç temininde herhangi bir görev ve sorumluluğu bulunmamaktadır, bu tür bir beklenti de gerçekçi değildir. Ancak katılımcılar tarafından yapılan öneriler, ilaç temininden ziyade hasta, engelli, yaşlı kişilere yönelik bir profil oluşturulmasıdır. Sendika üyelerinin sağlık durumlarına dair genel bir veri tabanının kurgulanması, yalnızca deprem sonrası için değil her zaman üyelerine yönelik hizmet sunumunda kolaylaştırıcı bir sistem sağlayacaktır. Kronik hastalığı olmasına rağmen ağır işlere yönlendirilme, engel durumuna bakılmaksızın uygun olmayan iş sorumluluğu verme, izin ve mesai saatlerinin sağlık durumu göz ardı edilerek düzenlenme, vb. çalışan haklarına aykırı suiistimallerin önlenmesinde sağlık veri tabanı kullanılabilir. Benzer şekilde bu veri tabanı kullanılarak, sendika üyelerinin yaş durumları, yaşla ilgili hastalıkları, kronik hastalıkları ve kullandığı ilaçlar takip edilerek çalışanlar sağlık konusunda yönlendirilebilir.

Fiziksel hastalıkların yanı sıra deprem döneminde yaşanan en büyük sorunların psikolojik iyilik halinin bozulmasıyla ilgilidir. Aile, akraba, komşu ve/ya arkadaşlarının can kaybıyla yaşadıkları üzüntü, deprem sonrasında alıştıkları yaşam standartlarının ve normallerinin dışındaki koşullara alışma zorunluluğu, özellikle çocukların beklentilerini karşılama duygusu, kadınlar için fiziksel hastalıklardan ziyade psikolojik olarak genel durumlarında ciddi problemlere yol açmıştır. Katılımcılar genel olarak yaşadıkları duyguyu “kimsesizlik” ve “çaresizlik” olarak ifade etmiştir. Devlet kurumlarının desteğini ve ilgisini hissettiklerini, depremden sonra

devletin tüm kurum ve kuruluşlarıyla iyileştirme faaliyetlerini bireysel olarak tecrübe ettiklerini belirtirken, sendikalarının onlara olan özel yaklaşımının ise kamunun verdiği desteği güçlendirdiğini ifade etmiştir. Bu durumu, devlet korumasında olan çocukların “koruyucu aile” yanında hissettiklerine benzeterek, sendikanın kendileri için “koruyucu aile” olduğunu belirtmişlerdir. Depremin hemen sonrasında sendika yöneticilerinin kendilerine ulaşarak sağlık ve genel durumlarını sormaları, kadınlar için sendikaya duydukları güveni arttıran bir uygulama olarak nitelendirilmektedir.

“Beni hemen aradı sendika yöneticilerim. Bana “Nasılsın?” diye sormaları, “Ne yapabiliriz?” demeleri o kadar kıymetliydi ki. Sahipsiz olmadığımı, başvuracağım bir yer olduğunu hissettim, aile gibi. Çok önemliydi ve o zaman dedim ki ‘İyi ki sendikam var’.” (A6)

Depremin somut, fiziksel ve maddi etkileriyle bir şekilde başa çıkabilen kadınlar, manevi etkilerinin mevcut durumda da devam ettiğini ve hâlihazırda depremin korku, endişe, vesvese, depresyon, vb. birçok psikolojik sorunun hem kendilerinde hem de çevresindeki kişilerde görülebildiğini ifade etmişlerdir. Bu durumla baş edebilmek için çalışma hayatının, meşguliyetin çok önemli olduğu ancak yetersizliği belirtilmiştir. Psikolojik iyilik hallerinin sağlanması için sendikalardan beklentilerinin kadınların mesleki, kültürel ve sosyal niteliklerini arttıracak programların düzenlenmesidir. Programların içeriğinin belirlenmesinde sendika üyelerinin görüşlerine başvurularak dönemsel olarak kurs, seminer ve kültürel faaliyetlerin yapılması kadınların normal hayata uyum sağlaması için önemli olmasının yanı sıra sendikaya aidiyeti de güçlendirecektir.

İstihdam

Sendika üyelerinin çalıştayda istihdam konusunda başlıca olarak ifade ettikleri husus, deprem sonrasında çalıştıkları kurum ve/ya kuruluşlarda karşılaştığı sorunlarda sendikaların çözüm bularak üyelerini desteklemeleri olmuştur. Deprem sonrasında iyileştirme, normalleştirme ve yeniden bir düzen oluşturma amacıyla her bireye ihtiyaç duyulmuştur. Depremden etkilenen 11 ilde farklı sektörlerde birçok işkolunda çalışan sendika üyeleri, iş başı yapmaları için çağrı almıştır. Çalışma hayatına geri dönüş çağrısı,

depremin etkilerini azaltmak için beşerî sermaye ihtiyacı açısından anlaşılabilir. Meşguliyetin depremzedeler için iyileştirici etkisi de dikkate alındığında, çalışma hayatına geri dönüş çağırısı anlamlı bulunmaktadır. Ancak bu çağrıya olumlu cevap verilmesinin zorunlu tutulması, depremzedelerin barınma, temizlik, gıda ve kıyafet gibi temel gereksinimlerinin durumu sorulmaksızın yalnızca işgücü olarak davranılması, katılımcılar tarafından deprem sonrası zarar verici uygulama şeklinde nitelendirilmektedir.

İşveren kurum ve kuruluşlar tarafından personel olarak görülmeleri ve çalışan kimliklerinden dolayı, “depremzede” olduklarının göz ardı edildiği belirtilmiştir. Sağlık ve iyilik hallerinin sorulmadan, mevcut durumdaki yaşam koşulları dikkate alınmadan yalnızca işgücü olarak kendilerine yaklaşılmaması, insan onurunu kırıcı olarak kodlanmıştır. Kadınların “anne” sorumluluklarından dolayı çocuklarının onlara ihtiyacı olması, yeni bir düzen kurarken kadının daha büyük bir özveriyle üstlendikleri kurucu ve düzenleyici rolü, çalışan kimliğiyle çatışmıştır. 6 yaş altındaki çocuğu olan annelere verilen çalışma izinlerinin eşitsizliğe sebep olduğu, deprem sonrasında 6 yaş üzerindeki çocukların da desteğe ihtiyaç duyduğu belirtilmiştir. Çocukların korunaklı ve güvenilir olduğu ev ortamından uzak olması ise, çalışan anneler için durumu daha da zorlaştırmıştır.

“Ben depremzede olduğumu anlamadım, çünkü depremzede hislerimi yaşamadım ki. Bizi zorunlu olarak işe çağırdılar. Çocuğum 6 yaşından büyükse çocuk olmuyor mu? Bir de ev değil yani, çocuklarımızı bıraktığımız yerler. Bence TİS'lere afet dönemlerinde çalışanlar için belirli bir süre izin olması maddesi konulmalı. Bana kurum sormadı ki, 'Nerede kalıyorsun, çocukların nerede, sağlığın nasıl, sormadı bunu.' Mesaj geldi, işe başlamak zorunlu diye. Bu insani değil.” (A19)

Barınma ortamı sağlanmadan çalışma zorunluluğu getirilmesi, yalnızca çocukları olan kadınlar için değil bekâr kadınlar için de zorlayıcı olmuştur. Depremden dolayı içinde bulundukları psikolojik durumlarının çalışma hayatına uyumda zorlanmalarından dolayı çalıştıkları kurumların genel durumlarına yönelik desteğine ihtiyaç duymuşlardır. Ancak afet sonrası yapılacaklara dair genelde olan bilgisizlik ve tecrübesizlik, istihdam sürecine de yansımıştır. Her bireyin depremi algılama, hissetme ve deprem sonrasında ortaya çıkan sorunlarla baş etme stratejileri farklıdır.

Buna rağmen sosyoekonomik özelliklerin dikkate alınmadan, fizyolojik ve psikolojik sağlık durumuna bakılmaksızın uygulanan çalışma hayatına geri dönüş çağrısı, katılımcılar tarafından en zorlandıkları temalardan birisi olarak öne çıkmıştır. Bunun yanı sıra sendika üyesi olarak sendika desteğini bu alanda fazlasıyla gördüklerini belirtmişlerdir. İzin, yer değiştirme, çalışma saatleri açısından karşılaşılan sorunlar sendikaya iletilildiğinde çözüm bulunduğunu ifade etmişlerdir. Sendika üyeliğinin önemini afet sonrasında çalışma hayatında gerçek anlamda hissettiklerini ifade ederek, üyeliğin aynı zamanda bir sosyal ve ekonomik koruma sağladığını vurgulamışlardır.

“Ben çalışacak durumda değildim. Bazıları çalışarak unutabilir, ama ben o bölgeden uzaklaşmak istiyordum. Kendime, aileme iyi gelmiyorum, diğer depremzedelere nasıl iyi geleceğim. Ama afet sonrasında izin diye bir şey yok. Neyse ki sendika devreye girdi de ben izin alabildim ve şehir dışına çıktım. Çünkü her gün o acıya tanık olmak çok zordu. En azından benim için böyle.” (A11)

Depremle birlikte birçok tecrübe edinildiği, bu tecrübelerin çalışma hayatında yeni bir boyut oluşturduğu gözlemlenmiştir. Deprem, sel, heyelan, yangın, vb. afetlerin yaşandığı, yaşanması muhtemel olan yerlerin risk haritasının çıkarılarak bu riskli bölgelerde çalışanlar için afet sonrasında istihdam dâhil olmak üzere farklı başlıklarda uygulama planları oluşturulmalıdır. Bu planların ilk adımı, riskli il ve ilçelerde çalışanların Toplu İş Sözleşmeleri'ne (TİS) afetle ilgili hak ve sorumluluklarının eklenmesi olabilir. Afet sonrasında ikamet, barınma, izin, sosyal ve ekonomik destek başlıklarında hem işveren hem de işçinin haklarını koruyacak yükümlülükler eklenmesi, doğal afet sonrasındaki süreci her aktör için kolaylaştıracaktır. Ayrıca bu tür uygulamalar, sendika üyeliğinin de değerini arttıracak ve sendikalaşma sürecine katkı sağlayacak niteliktedir.

Destekleyici ve Yönlendirici Aktörler

Araştırma kapsamında yapılan odak grup çalışmasında, depremle birlikte barınma, beslenme, sağlık, istihdam, afet bilinci gibi başlıklarda birçok yeni bilgi öğrenildiği ve bu başlıklarla olumlu ve/ya olumsuz deneyimler yaşandığı gözlemlenmiştir. Bu deneyimler paylaşılırken, yardımcı olan aktörler, kolaylaştırıcı uygu-

lamalar ve yönlendiren kişi ve/ya kurumlar örnek gösterilmiştir. Depremi etkilediği alanın ve nüfusun büyüklüğü dikkate alındığında, deprem sonrasındaki ilk 72 saatteki karmaşa, şaşkınlık ve şok hali anlayışla karşılanırken, sonraki süreçteki uygulamalar doğal afet sonrasında aktif rol üstlenecek kurum ve kuruluşlar için yol gösterici niteliğindedir. “Devlet yanımızdaydı.” ifadesiyle kamunun tüm hizmet ve imkânlarının sunulduğu vurgulanırken, kamuya destek olması beklenen paydaş aktörler için de iyi uygulama örnekleri verilerek katılımcı kadınlar deneyimlerini paylaşmışlardır.

Deprem sonrasında sendika üyeliğinin kendileri için daha anlamlı haline geldiğini ifade eden katılımcılar, bu anlamın deprem sonrasında üyesi oldukları sendikaların kendilerine vermiş oldukları destekten kaynaklandığını belirtmişlerdir. Deprem sonrasında sendika yöneticileri tarafından aranmaları, her bir il ve ilçede yapılan üye taramasıyla üyelerle iletişim kurulması çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamıştır. Sendikanın bu yaklaşımı, kadın katılımcıların sendikalı olmaya yönelik bakış açısını da olumlu yönde etkilemiştir. Akriba ve arkadaş desteğinden mahrum kalanlar için ise sendikanın verdiği desteğin anlamı daha da büyümüştür. Deprem etkisiyle yaşanan kimsesizlik ve çaresizlik duygusu, sendikanın sağladığı manevi destekle azalmıştır ve kadınların yeniden hayata tutunabilmesi için etkili olmuştur. Afet sonrasında somut bir şekilde hissettikleri sendika ve üye arasındaki iletişimin örnek olması gerekliliği vurgulanmıştır.

“Benim akrabalarıma, arkadaşlarıma ulaşamadığım yerde sendikam beni aradı. Çok kıymetliydi, çünkü ‘Nasılsın?’ diye halimizin, hatırımızın sorulmasına o kadar ihtiyacımız vardı ki. O gün dedim, iyi ki sendikalıyım, çünkü yalnız hissetmedim kendimi.” (A5)

Sendikanın ilk hafta banka hesaplarına para göndererek ekonomik destekte bulunması da yine deprem sonrasında olumlu olarak faydalandıkları bir uygulama olarak ifade edilmiştir. Yıkılmış evlerin yanı sıra hasarlı evlere girmenin mümkün olmadığı bir zamanda, cüzdan, ziynet eşyası, para, kredi kartı, vb. ekonomik araçlara ulaşmaları mümkün olmamıştır. Bu şartlarda, sendikanın her üye için maddi destekte bulunması katılımcılar tarafından faydalı olarak değerlendirilmektedir. Ancak katılımcıların görüşlerinden elde edilen verilere göre, bu ekonomik desteğin fayda-

sını arttıran faktör, yardımın ilk hafta yapılmasıdır. Sendikanın kriz durumlarında aksiyom alabilmesi ve üyesi olan çalışanlara karşılıksız bir şekilde yardım sunabilmesi, kadınlar için geç kalmamış, zamanında ve yerinde bir destek olarak görülmektedir.

“İlk hafta hesaplar para yatırıldı. Cüzdanımız yok, kredi kartı olsa da kullanamıyoruz. O destek öyle önemliydi ki. Zamanı iyi ayarlanmıştı. Sendika bize geç kalmadı.” (A14)

Doğal afet dönemlerinde sendikaların barınma ve sağlık gibi konularda başlıca hizmet sunan aktör olması beklenilemez, çünkü kamu hizmeti bu alanlardaki başlıca aktördür. Ancak sendikanın 6 Şubat 2023 depremindeki uygulamaları dikkate alınarak paydaş ve kolaylaştırıcı aktör olarak sistemde yerini güçlendirilmesi, sendikaların sosyal etkisini arttıracak gibi sendikalı çalışmanın anlamını daha da fazlaştıracaktır. Sendika üyelerinin kapsamlı bir sosyoekonomik veri tabanının oluşturulması, bu veri tabanına göre kriz zamanlarında uygulama geliştirilebilmesi sendika faaliyetlerinde sosyal etki açısından başka bir boyut oluşturacaktır. Sendikaların arama – kurtarma faaliyetleri sorumluluğu değildir, ancak sendikaların başlıca görevlerinin yanı sıra doğal afetlerde destekleyici ve yönlendirici aktör olarak sahada yer alması beklenmektedir.

Katılımcıların sendikaya yükledikleri anlamın deprem sonrasında ciddi anlamda değiştiği gözlemlenmiştir. Bu değişimde, sendikaların üyelerine verdiği ekonomik ve sosyal destek önemli bir faktördür. Katılımcıların, afet bilincinin oluşturulması, ilk yardım eğitimi, sorunlarda başvurulacak kurum ve kuruluşlara yönelik bilgi ve çalışan haklarına yönelik farkındalığın artırılması için sendikalardan eğitim talep etmesi, bu değişimin göstergeleridir. Sendika üyeleri kadınların hedef kitle olduğu bu eğitimlerle birlikte toplum düzeyinde bir gelişmenin olması beklenmektedir. Bu bağlamda, sendikaların üyeleriyle kurduğu iletişimde destek ve yönlendirici özelliğini kullanarak kadınlara yönelik programlar, sendikalı çalışan olmanın değerini arttırmasının yanı sıra sendikacılık yaklaşımında dinamik ve güncel bir boyut oluşturacaktır.

SONUÇ

Doğal afetler sonucunda oluşan sorunlar tüm bireyleri etkilerken, kadınlar bu sorunlardan en fazla etkilenen grupların başında gelmektedir. Türkiye’de 6 Şubat 2023 tarihinde gerçekleşen, 11 ili kapsayan ve 50 binden fazla can kaybına sebep olan Kahramanmaraş merkezli deprem, birçok alanda yeni bir deneyim ve öğrenme zorunluluğunu beraberinde getirmiştir. Doğal afet sürecinde o sendikalı çalışan kadın olarak deneyimlenen zorluklar ve iyi uygulamalara odaklanan bu çalışma, çalışma hayatındaki kadınların herhangi bir doğal afet sonrasında sendikayla kurdukları ilişkinin normalleşme sürecine olan yansımalarını anlamaya çalışmaktadır. Bu bağlamda, depremi yaşayan 25 kadın katılımcıyla yapılan 3 odak görüşmesi sonrasında elde edilen veriler 4 tema başlığında gruplandırılmıştır. Güvenli ortam, sağlık hizmetleri, istihdam destekleyici ve yönlendirici aktörler olarak oluşturulan temalar, ulusal ve uluslararası literatürdeki bulgularla benzerlik göstermektedir. Çalışmanın ayırt edici özelliği, bu temalarda sendikalı çalışan olmanın kadınlara sağladığı fayda ve fırsatlardır. Her bir temada, sendika üyesi olmanın doğa afet sonrasında yaşanan karmaşa ve kaosta yol gösterici, bireysel olarak ise hissedilen çaresizlik ve kimsesizlik duygusuyla başa çıkmada etkili bir araç olarak nitelendirilmesidir.

Odak grup görüşmelerinde depremin psikolojik etkisinin devam ettiği, bu etkinin azaltılması için sendika başta olmak üzere kurumsal desteğe ihtiyaç duyulduğu tespit edilmiştir. Deprem sonrasında sendikaların ekonomik ve sosyal politikaları, kadınların sendikaya aidiyetlerini güçlendirirken sendikal faaliyetlerden beklentilerini de arttırmıştır. Bu bağlamda, sendikalardan başlıca görevlerini yerine getirirken diğer kurum ve kuruluşlarla paydaş aktör olarak sahada uygulayıcı aktör şeklinde yer alması talep edilmektedir. Deprem sürecinde, sendikaların üyelerine sağladığı koruma, yeni bir sendikacılık anlayışını da beraberinde getirmiştir. Mevcut durumda sendikalı kadınlar için sendikalar kendilerini geliştirebilecekleri, deprem etkilerini azaltarak iyileşebilecekleri ve onlara istihdam korumasının yanı sıra ekonomik, sosyal ve psikolojik iyileşme sunabilecek önemli bir kuruluş olarak kodlanmıştır. Katılımcıların deneyimlerinden elde edilen bulgulara göre oluşturulan öneriler şu şekildedir:

- Doğal afet sonrasında öncelikli olarak bireylerin güvenliğinin sağlanması için barınma imkânlarının sunulmasında niceliğin yanı sıra niteliğin de dikkate alınması gerekmektedir. Kadınların başlıca sorun olarak değerlendirdikleri barınma ortamının fiziksel şartlar ve mahremiyet açısından niteliğinin yüksek olması gerekmektedir.
- Afet sonrasında barınma başta olmak üzere diğer refah hizmetlerine erişimde farklı aktörlerin yönlendirme ve rehberlik hizmetine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu aktörler arasında öncelikli olarak sendikalar, deprem sonrasındaki uygulamalarıyla model olarak gösterilmiştir.
- Sağlık hizmetlerine erişimde makro perspektifin yanı sıra spesifik ve bireysel taleplerin dikkate alınması gerekmektedir.
- Sendika üyelerinin sosyoekonomik ve sağlık verilerinin bir veri tabanında kayıt altına alınarak doğal afet gibi kriz durumlarında veriye dayalı destek uygulamaları geliştirilmelidir.
- Afet sonrasında kadınların çalışma hayatı dışında kalmasını önlemek adına kadınların mesleki beceri profilinin çıkarılarak ilgili kurum ve kuruluşlar aracılığıyla işe yönlendirme desteği sunulmalıdır.
- Doğal afet sonrasında kadın bireylerin çalışma hayatında kalıcı olarak yer alabilmesi için sendika üyeliğinin pozitif katkılarına yönelik bilgilendirme yapılmalıdır.
- Sendika üyesi kadınlara afet bilinci, kriz yönetimi, afet sonrasında yapılacaklarla ilgili afet planı hazırlanarak bu plan üyelerin erişimine sunulmalıdır.



KAYNAKÇA

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı (2021-2025). Ankara, 2021. <https://www.aile.gov.tr/media/82082/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-iv-ulusal-eylem-planı-2021-2025.pdf>

Alam, K., & Rahman, M. H. (2014). Women in natural disasters: a case study from southern coastal region of Bangladesh. *International journal of disaster risk reduction*, 8, 68-82.

CDP. (2021). Center For Disaster Philanthropy. 12 Nisan 2025 tarihinde <https://disasterphilanthropy.org/resources/women-and-girls-in-disasters/> adresinden alınmıştır.

Ciampi, M. C., Gell, F., Lasap, L., Turvill, E. (2011). *Gender and disaster risk reduction. A training Pack*. Oxfam, London.

Creswell, J. W. (2021). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE publications.

Demirci, K., ve Avcu, T. (2021). Afet süreçlerinde kadın bireylerin yaşadığı sorunlar ve çözüm önerileri: İzmir ili örneği. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 11(1), 86-105.

Edmonds, W. A., Kennedy, T. D. (2016). *An applied guide to research designs: Quantitative, qualitative, and mixed methods*. Sage Publications.

Fatema, S. R., Islam, M. S., East, L., & Usher, K. (2019). Women's health-related vulnerabilities in natural disasters: a systematic review protocol. *BMJ open*, 9(12), e032079.

Ginige, K. N., Amaratunga, D., Haigh, R. (2008). Gender mainstreaming in disaster reduction: why and how?.

Hemachandra, K., Amaratunga, D., Haigh, R. (2020). Factors affecting the women's empowerment in disaster risk governance structure in Sri Lanka. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 51, 101779.

Maxwell, J. A. (2008). *Designing a qualitative study*. The SAGE handbook of applied social research methods.

Okay, N., & İlkaracan, İ. (2018). Toplumsal cinsiyete duyarlı afet risk yönetimi. *Resilience*, 2(1), 1-12.

Sohrabizadeh, S., Tourani, PhD, S., Khankeh, H. R. (2016). Women and health consequences of natural disasters: challenge or opportunity?. *Women & health*, 56(8), 977-993.

UNICEF, 2023. Depremi Ardından Kadınlar Ve Kız Çocukları. Türkiye'deki Depremlerin Etkisi: Kadın Ve Kız Çocuklarının Hakları İçin Çalışan Sivil Toplum Kuruluşlarının Deneyim Ve Bakış Açılıarı. https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2023-07/her_aftermath_turkce-1.pdf

Walia, A. (2015). *Gender and disaster management a training of trainers (TOT)*

Module. New Delhi: National Institute of Disaster Management, 12(25), 2020.



BÖLÜM 12

DİJİTALLEŞMENİN VE DİJİTAL İLETİŞİMİN KADINLARIN GÜNDELİK YAŞAMINDAKİ VE ÇALIŞMA HAYATINDAKİ ROLÜ

DOÇ.DR. OĞUZ GÖKSU¹

GİRİŞ

İnternetin tüm dünyada hızlı bir şekilde yaygınlaşması, akıllı telefonlar başta olmak üzere, tablet bilgisayarların yoğun şekilde kullanımına neden olmuştur. Bu kullanım sosyal medya araçları üzerinden iletişimin hızını ve kapsamını genişletirken, sendikal iletişim sürecini de değişime uğratmıştır. 21. yüzyıl teknoloji ve dijitalleşmenin etkisiyle baş döndürücü gelişmelere sahne olmaktadır. Dijitalleşmenin sağladığı imkânlar bir yandan hayatımızı kolaylaştırıp daha hızlı ve kolay yaşamamıza zemin hazırlarken diğer yandan sosyal, kültürel, psikolojik ve teknolojik sınamalar oluşturmaktadır. Dijitalleşme tüm sektörleri dönüştürmekte ve sosyal hayatımıza pek çok yenilik getirmektedir. Dijital dünya, dijital kimlik, dijital aktivizm ve gözetleme kültürü gibi yeni kavramlar üretmiştir. İş, aile ve sosyal hayatımızın her aşamasında yer alan internet, yeni iletişim teknolojileri, algoritma ve yapay zekâ beraberinde dijital kültüre göre yaşamayı neredeyse zorunlu kılmaktadır.

Bireylerin dijitalleşme konusunda bilinçlenmesi, teknolojik gelişmelere adapte olması, hayatın her aşamasında dijital imkânlardan istifade etmesi gerekmektedir. Dijitalleşme iş yapma süreç-

1. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, **ORCID:** 0000-0002-7923-8761

lerini ve meslekleri de dönüştürmektedir. Birçok mesleğin yakın zamanda yok olacağı ancak dijitalleşme ve teknolojinin açacağı yeni alanda pek çok farklı mesleğin ortaya çıkacağı öngörülmektedir. Dolayısıyla dijitalleşmeye ve dijital dönüşüme yapılan yatırımların çok hızlı şekilde artacağı düşünülmektedir. Dijitalleşme, internette ve sosyal medya platformlarında daha fazla süre geçirmeyi ve dijital kimliğe sahip olmayı dayatmaktadır. Dijital oyunların barındırdığı riskler ve bağımlılık kültürü ise farkında olunması gereken büyük tehlikelerdir. Dijitalleşme, mobil uygulamalar ve sosyal medya platformları örgütlenmeye, kamuoyu oluşturmaya büyük bir katkı sağlamakta ancak kullanıcıların da teknoloji kullanımı ve sosyal medyada içerik üretme, görüşlerini özgüvenli ve kararlı biçimde ifade etme cesaretine sahip olması gerekmektedir.

Dijital iletişim süreçlerinde, iletilen mesajın içeriği kadar, bu mesajın hangi sosyal medya platformu aracılığıyla, hangi içerik formatında ve hangi görsel tasarımıyla sunulduğu da kritik bir öneme sahiptir. Sosyal medya içeriğinin niteliği ve tasarımının etkinliği, söylemin tesir gücü, başarısı ve geniş kitlelere ulaşma potansiyeli üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Günümüz sosyal medya kullanıcıları, gündelik yaşamlarında yoğun bir enformasyon bombardımanına maruz kalmakta olup, çeşitli kaynaklardan yayılan veriler arasından doğru bilginin seçimi karmaşık bir süreç teşkil etmektedir. Sosyal medya merkezli enformasyonun hızlı bir şekilde geniş kitlelere yayılımı ve anlık geri bildirim mekanizmalarının varlığı, dijital kuşatma olarak nitelendirilebilecek bir durumu beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, sosyal medya odaklı gündemler, doğruluk vasfına sahip olsalar dahi veya dezenformasyon amaçlı manipölasyonlar içerseler de sosyo-politik gerçekliği karşılıklı bir etkileşim içerisinde hem etkilemekte hem de bu gerçeklikten etkilenmektedir. Çağımızda, olgusal gerçeklik ile kurgusal anlatılar arasındaki sınırlar giderek belirsizleşmekte, algısal süreçler nesnel gerçekliğin önüne geçmektedir. Sosyal medyanın manipölatif amaçlarla kullanımı neticesinde, bireylerin hakikat ile yanıltıcı bilgi arasındaki ayrımı yapabilme yetenekleri aşınma riskiyle karşı karşıyadır. Bu bağlamda, sendikaların kurumsal olarak ve üyelerin bireysel olarak sosyal medyayı bilinçli ve eleştirel bir perspektifle kullanması elzemdir.

Bu çalışmanın amacı, dijitalleşmenin ve dijital iletişimin kadınların çalışma hayatındaki yerini ortaya koymaktır. Bu çalışma, dijital-

leşmenin çalışma hayatında bulunan kadınlara sağladığı olumlu ve olumsuz yanları çerçevelemeyi hedeflemektedir. Çalışmada dijitalleşmenin ürettiği dijital dönüşüm, dijital iletişim, dijital kimlik, dijital aktivizm, dijital örgütlenme, dijital bakıcılık, dijital ebeveynlik, dijital medya okuryazarlığı, dijital zorbalık, dijital göçmen, dijital yerli, infodemi, infobezite, dijital detoks, dezenformasyon, yankı odası etkisi, gözetleme kültürü kavramları tanımsal düzeyde ifade edilmektedir. Bu bölümde ilk olarak dijital dönüşüm ve dijital iletişime yönelik güncel literatür bilgisi paylaşıldıktan sonra medya okuryazarlığı ve kadınların dijital aktivizm faaliyetleri üzerinde durulmaktadır. Dijitalleşmenin kadınların çalışma hayatındaki konumu ve işlevi detaylı şekilde işlendikten sonra sosyal medyanın kadınların gündelik yaşam pratiklerindeki yeri ve önemi tartışılarak kadınların çalışma hayatında dijitalleşmenin getirdiği avantajlar ve sınamalar üzerinde müzakere edilmektedir.

Dijital Dönüşüm ve Dijital İletişimin Genel Görünümü

21. yüzyılda yaşanan değişim ve dönüşüm teknolojinin öncülüğünde gerçekleşerek sosyolojik, psikolojik, hukuksal, kültürel ve ekonomik gelişmelere zemin oluşturmıştır. Dijitalleşmenin getirdiği imkânlar iş hayatımızı ve gündelik yaşamımızı kolaylaştırırken madalyonun öteki yüzünde ise dijital uygulamalar, mobil entegrasyon, yapay zekâ çalışmaları ve algoritmaların kısılcasına giren modern insan hemen her alanda çeşitli sınamalarla karşı karşıya kalmıştır. Çalışma hayatının merkezine yerleşen dijitalleşme, robotlaşma ve yapay zekâ çalışmaları hız, kolaylık, karmaşık bilgileri özetleme, analiz ve sentez kabiliyetleri ile insana olan ihtiyacın azaldığına işaret etmektedir.

Dijitalleşmenin ve yapay zekânın etkisiyle bir ütopya ya da distopya olarak ifade edebileceğimiz çok sayıda iş kolunun ve mesleğin insansızlaşma süreci bireylerin kendini yenilemesi, güncellemesi ve formatlaması gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Dijital değişim ve dönüşüm dijital eşitsizlikleri de peşi sıra sürüklemektedir. Refah seviyesine bağlı olarak dijital araçlara ulaşma ve teknolojik cihazları kullanma beceresi dijital eşitsizlikler de inşa etmektedir. Dijital imkânlardan istifade eden kadınların özel hayatlarında ve meslek yaşamlarında teknoloji entegrasyonu daha hızlı ve kolay olduğu için dijitalleşmeyi fırsata dönüştürürken, dijitalleşme trenini çeşitli nedenlerle kaçırarak ya da bu trene geç binen kullanıcılar dijital dünyanın getirdiği imkânlardan tam anlamıyla yararlan-

mamaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin baş döndürücü şekilde geliştiği, internet jenerasyonunun çok hızlı arttığı, akıllı telefonların ve sosyal medyanın vücudumuzun bir uzvuna dönüştüğü düşünüldüğünde sendikaların medya ve iletişim alanındaki etkisi, işlevi ve güvenlikleştirme misyonu daha da önemli hale gelmektedir. Özellikle şehirlerde yaşayan bireyler akıllı telefon ve saatlerden televizyonlara, reklamlardan gazetelere, sinemalardan araç giydirmelere kadar farklı kaynaklardan inanılmaz bir bilgi, enformasyon ve uyaran bombardımanı ile karşı karşıya kalmaktadır. Böyle bir toplumsal düzlemde gerçek ve güvenilir enformasyon, bilgi ve veriye erişme, bunları analiz etme, anlamlandırma, değerlendirme ve sonuç olarak bilgiyi teyit etme modern insanın en büyük sorunlarından biri haline gelmektedir.

21. yüzyılın küresel kültürel dinamikleri, gündelik yaşam pratiklerindeki dönüşümler, yeni iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması ve sosyal medya kullanım alışkanlıklarının evrimi, insan yaşamının tüm boyutlarına 'dijital' kavramının entegrasyonunu adeta kaçınılmaz bir olguya dönüştürmüştür. Bu dijitalleşme sürecinden etkilenen kavramlardan biri olan sendikal itibar, temelinde güven duygusuyla doğrudan bir ilişki içerisindedir. Kamu ve iş dünyasının öncelikli odak noktalarından biri haline gelen dijital itibar, sendikalar ve markalar tarafından sistematik olarak araştırılmakta üyelerin nazarında itibar, sivil toplum kuruluşlarının ve markaların konumlarının net bir şekilde anlaşılmasını hedeflemektedir. Bu analizler neticesinde, sendikalar ve kurumlar itibarlarını güçlendirmeye veya mevcut konumlarını muhafaza etmeye yönelik stratejik yaklaşımlar geliştirmektedirler (Reffo & Wark, 2016: 162). Bu durum işçi örgütlerinin yöneticileri için de geçerlidir. Çalışma hayatındaki sendika yöneticilerinin, şube ve il başkanları ile komite başkanları ve görevlilerin dijital itibarı aynı zamanda sendikaların saygınlığını da olumlu ve olumsuz anlamda şekillendirmektedir.

Sendikaların dijitalleşme süreçleri, günümüzün hızla değişen teknolojik ortamında kaçınılmaz bir gereklilik haline gelmiştir, bu bağlamda dijitalleşme sendikal faaliyetlerin operasyonel verimliliklerini artırmayla birlikte, sendikaların üyeleriyle daha efektif bir iletişim kurmasına zemin hazırlamaktadır. Dijitalleşme kadınların iş hayatında birtakım yenilikler getirmiştir. Özellikle uzaktan çalışma imkânı verimlilik ve performans artışı sağlamış, esnek

çalışma koşulları oluşturulmuştur. Kadınların dijital dünyaya entegre olması, güvenli internet kullanımında bilgi sahibi olmaları ve farkındalık geliştirmelerini de sağlamıştır.

Dijitalleşmenin kadınların çalışma hayatına getirdiği kritik zorluklar da bulunmaktadır. Uzaktan çalışmaya bağlı olarak mesai saati kavramı ortadan kalkmaya başlamıştır. Ayrıca uzaktan çalışma, özel alana müdahale anlamına gelmekte, anne ve eş rollerini üstlenen kadınlar için evde geçirilen sürelerde rol karmaşasının yaşanmasına da neden olmaktadır. Refah seviyesine bağlı olarak dijitalleşme sürecinde kadınlar arasında dijital uçurum, dolandırıcılığa maruz kalma, dijital zorbalığa uğrama artmaktadır. Kadınların veri mahremiyeti ihlal edilebilmekte, sosyal medya kullanımı bireyleri yalnızlığa sürükleyebilmekte, sosyal medya kullanımı tehdit, baskı ve şantaja dönüşebilmekte ve sürekli çevrimiçi olma beklentisi psikolojik problemlere yol açabilmektedir.

İletişim yönetimi süreçlerine stratejik bir bakış açısı entegre etmek, beraberinde müspet bir imajın tesisini, olumlu bir itibarın inşasını ve güçlü bir algının oluşturulmasını olanaklı kılmaktadır. Yeni medya, yaşamın çeşitli alanlarında olduğu gibi iletişim pratiklerinde de bir paradigma kaymasına neden olmuştur. Bu şekilde dönüşen dijital iletişim paradigması, kitle iletişiminde uygulanacak taktiklerde yeni medyaya özgü bir önemin vurgulanmasını gerektirmektedir (Göksu, 2021b). Yeni medya kavramı, geleneksel medya anlayışından farklı olarak, etkileşimli medya ortamlarını, internet ağlarını ve sosyal medya platformlarını tanımlamak üzere kullanılmaktadır. Bu kavram, bilgi ve iletişim teknolojilerini, bunlara bağlı olarak geliştirilen sosyal platformları, iletişim yeteneğini artıran araçları, bu cihazların kullanımı aracılığıyla geliştirilen iletişim etkinliklerini ve pratiklerini kapsamaktadır. Ek olarak, kullanılan iletişim araçlarıyla şekillenen sosyal örgütlenmeleri ve düzenlemeleri de içermektedir. Tarihsel süreç içerisinde her yeni iletişim aracı, kendinden önceki kitle iletişim aracına kıyasla teknolojik açıdan ‘yeni’ olarak adlandırılmıştır (Stieglitz, Brockman & Xuan, 2012: 9; Lievrouw ve Livingstone 2007’den aktaran (Binark, 2014: 15). Yeni medyaya yönelik en belirgin eleştirilerden biri, tam anlamıyla bir güven duygusunun henüz tesis edilememiş olmasıdır. Özellikle sosyal medya içeriklerine karşı kullanıcıların şüpheli bir yaklaşım sergilediğinin altını çizmek önem arz etmektedir.

Dijital dünya olarak tabir edilen yeni medya, sosyal medya ve dijital platformlar çok sayıda fırsat, imkân ve ümit içermekle birlikte birçok risk alanı ve dezavantaj da barındırmaktadır. Gerçekler, farklı kaynaklardan yeni iletişim teknolojileri aracılığıyla yeterli sıklıkta ve düzenli şekilde kamuoyuyla paylaşılmazsa kitleler, masa başında üretilmiş yalan haberlere, sahte içeriklere ve manipülatif gelişmelere maruz kalmaktadır. Bu süreçte teknoloji de kötücül amaçlara hizmet etmesi için farklı yapılar, organizasyonlar, şirketler ve hatta sendikalar tarafından kullanılarak karşıt gruplar arasında psikolojik bir harp yürütülmektedir.

Günümüz koşullarında, yeni iletişim teknolojilerinin, internetin ve sosyal medyanın yaygınlaşmasıyla birlikte dijital iletişimde hız olgusu, en kritik faktörlerden biri haline gelmiştir. İçinde bulunduğu bilgi toplumunda bireylerin bilgi edinme motivasyonu önemli ölçüde artmış olup, bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanma yetkinlikleri ve bu teknolojilere erişim hızları da yüksek bir seviyeye ulaşmıştır. Bu bağlamda, günümüz sendikal iletişim stratejileri, pozitif iletişim kampanyalarını bünyesinde barındırmanın yanı sıra, yanlış bilgilendirme, dezenformatif haber ve içeriklerle, sahte görsel materyallerle ve manipülatif konularla başarılı, hızlı ve etkili bir mücadeleyi de içermek zorundadır.

Dijital iletişimde, özellikle de yeni medya, ürettiği, yaydığı ve servis ettiği bilgi ve haberler ile hakikat ötesi olgusunun başat aktörü konumundadır. Yeni medya tarafında genel yayın yönetmenleri, eşik bekçileri, muhabirler, sunucular, program formatları ve içerik üreticileri hakikat ötesini kısmen ya da bütünüyle inşa eden figürler olarak sıralanabilir. Bireylerin ve kitlelerin algıları; duyularının, geçmişinin, zekâsının, ailesinin, dininin, cinsiyetinin, çevresel uyarıların, medyanın, ikili ilişkilerinin, ideolojisinin doğrudan ya da dolaylı etkisiyle oluşmaktadır. Algının oluşumundan sonraki dönemde bu algıların yenilenmesi, tekrar edilmesi, güçlenmesi ya da değişmesi süreci gelmektedir. Tam bu noktada algının inşa edilmesi; stratejik, bilinçli ve belli saiklerle çeşitli odaklar tarafından gerçekleştiriliyorsa algı yönetimi devreye girmektedir. Dolayısıyla algı yönetimi bir süreç yönetimi olarak değerlendirilmektedir (Göksu, 2021a). Bu bağlamda sendikal örgütlenmelerin algılarını kamuoyları, medya organları ve üyeleri nazarında etkili şekilde yönetebilmesi için pozitif algı yönetimi gerçekleştirmesi gerektiği söylenebilir.

Dijitalleşmenin Kadınların Çalışma Hayatındaki Konumu ve İşlevi

Dijital dönüşüm kadınların çalışma hayatındaki yerini çeşitli şekillerde etkilemekte, bir takım yeni fırsatlar oluşturmaktadır. Diğer taraftan dijitalleşme bazı mesleklerin yerini almaya aday olarak değerlendirilmektedir. Nitekim teknoloji entegrasyonu, güçlü algoritmalar ve makine öğrenmesinin giderek yaygınlaşmasıyla kadınların icra ettiği meslekler ve çalışma hayatında üstlendiği görevler kısmi risk altındadır. Dijitalleşme süreci ve dijital iletişim araçları kadınlara dijital örgütlenme fırsatları oluşturmaktadır. Uzaktan çalışma ve evden çalışma kültürünün gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de gelişmesi ve yaygınlaşması kadınların sosyal hayatında olduğu gibi çalışma hayatında da yeni imkânları inşa etmiştir:

- Çevrimiçi üyelik ve kayıt sistemleri: Dijitalleşme, üyelik süreçlerini kolaylaştırmaktadır (Boyacı, 2020). Çevrimiçi üyelik formları ve dijital imza süreçleri sayesinde işçiler, fiziksel evraklara gerek kalmadan kolayca sendikaya üye olabilmektedir. E-devlet üzerinden üyelik sisteminin devreye girmesi sendikalara üye olma süreci açısından devrim niteliğinde bir gelişme olmuştur. Bu, özellikle coğrafi olarak dağınık işyerlerinde çalışanlar için büyük bir kolaylık sağlamaktadır.

- Mobil uygulamalar: Sendikalar, üyeleriyle anlık iletişim kurmak, önemli duyuruları hızlı bir şekilde iletmek, etkinliklere katılımı kolaylaştırmak ve üyelik bilgilerini yönetmek için mobil uygulamalar geliştirmektedir. Hizmet-İş Sendikasının mobil uygulaması bu açıdan etkili ve güncel bir örnektir. Bu uygulamalar üzerinden üyeler aidatlarını takip edebilir, sendika yöneticileriyle doğrudan iletişim kurabilir, yaklaşan büyük etkinlikler takip edilebilir ve çeşitli kaynaklara erişebilmektedir.

- Çevrimiçi forumlar ve tartışma grupları: Sendika üyelerinin bir araya gelerek fikir alışverişinde bulunabileceği, sorunlarını paylaşılabileceği ve dayanışma içinde olabileceği çevrimiçi forumlar ve sosyal medya grupları oluşturulabilmektedir. Bu platformlar, üyeler arasındaki iletişimi güçlendirmekte ve aidiyet duygusunu artırmaktadır.

- Kurumsal web siteleri ve kurumsal sosyal medya hesapları:

Sendikalar, kendilerini tanıtmak, faaliyetlerini duyurmak, üyelik çağrısı yapmak ve üyeleriyle sürekli iletişim halinde olmak için profesyonel web siteleri ve aktif sosyal medya hesapları kullanmaktadır. Bu platformlar üzerinden güncel gelişmeler paylaşılmakta, üyelere yönelik bilgilendirmeler yapılmakta ve sorular yanıtlanmaktadır. Örneğin, bir sendika yeni bir toplu iş sözleşmesi taslağını web sitesinde yayınlatabilmekte veya sosyal medya üzerinden üyelerinin görüşlerini alabilmektedir.

- **Dijital kampanyalar ve imza platformları:** Sendikalar, üyelerinin haklarını savunmak ve kamuoyu oluşturmak amacıyla çevrimiçi kampanyalar düzenleyebilmekte ve dijital imza platformları aracılığıyla destek toplayabilmektedir. Bu sayede daha geniş kitlelere ulaşarak seslerini duyurabilmektedir. Örneğin, bir sendika haksız bir işten çıkarma olayına karşı aktif dijital imza kampanyaları platformlarından imza kampanyası başlatabilir ve sosyal medya üzerinden bu kampanyayı duyurabilmektedir.

- **Çevrimiçi eğitim ve bilgilendirme materyalleri:** Sendikalar, üyelerini iş hukuku, toplu iş sözleşmeleri ve sendikal haklar gibi konularda bilgilendirmek için çevrimiçi eğitimler, webinar'lar, e-kitaplar ve diğer dijital materyaller hazırlayıp sunabilmektedir. Bu sayede üyelerin bilinçlenmesi ve haklarını daha iyi savunabilmesi sağlanmaktadır.

- **Veri analizi ve üye yönetimi sistemleri:** Dijital araçlar, sendikaların üye bilgilerini daha etkin bir şekilde yönetmelerine ve analiz etmelerine olanak tanımaktadır. Üyelerin demografik bilgileri, katılım oranları gibi veriler analiz edilerek örgütlenme stratejileri daha bilinçli bir şekilde geliştirilebilmektedir.

Dijital örgütlenme kadınlara çalışma hayatında çok sayıda imkân tanımaktadır. Bu imkânlar şu şekilde ifade edilebilir:

1) Daha Geniş Erişim: Coğrafi sınırlamaları ortadan kaldırarak daha fazla potansiyel üyeye ulaşma imkânı sunmaktadır.

2) Hızlı ve Etkili İletişim: Üyelerle anlık ve doğrudan iletişim kurmayı sağlamakta, bilgilendirme süreçlerini hızlandırmaktadır.

3) Düşük Maliyet: Geleneksel örgütlenme yöntemlerine kıyasla daha düşük maliyetlidir.

4) Artan Katılım: Çevrimiçi platformlar aracılığıyla üyelerin daha aktif katılımını teşvik etmektedir.

5) Genç ve Yeni Üyelere Ulaşım: Genç ve yeni neslin dijital iletişim alışkanlıklarına uygun kanallar aracılığıyla onlara ulaşmayı kolaylaştırmaktadır.

Sendikalarının dijital örgütlenmesi, günümüzün değişen iletişim ve teknoloji ortamında kaçınılmaz bir gereklilik haline gelmiştir. Sendikalar, dijital araçları etkin bir şekilde kullanarak örgütlenme kapasitelerini artırabilir, üyeleriyle daha güçlü bağlar kurabilir ve işçilerin haklarını daha etkili bir şekilde savunabilir. Ancak, dijitalleşmenin getirdiği zorlukların da farkında olunmalı ve bu zorlukların üstesinden gelmeye yönelik stratejiler geliştirilmelidir.

Dijitalleşme kadınların iş hayatı için önemli fırsatlar sunarken, mevcut eşitsizlikleri derinleştirme ve yeni zorluklar yaratma potansiyeline de sahiptir. Bu nedenle, kadınların dijital becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimler, algoritmik önyargıları giderecek düzenlemeler, siber zorbalıkla mücadele ve esnek çalışmanın getirdiği zorlukları yönetmeye yönelik destek mekanizmaları büyük önem taşımaktadır. Dijitalleşmenin faydalarından tüm kadınların eşit şekilde yararlanabilmesi için kapsayıcı politikaların geliştirilmesi kamu kurumları, sivil toplum, işverenler ve akademinin birlikte hareket etmesi gerekmektedir.

Dijitalleşmenin son 10 yılda kadınların çalışma hayatına getirdiği olumlu etkileri şu şekilde kategorilendirmek mümkündür:

- Güncel bilgiye erişme ve kişisel gelişme: İnternet ve çevrimiçi eğitim platformları sayesinde kadınlar, mesleki ve kişisel gelişimleri için gerekli bilgiye kolay ve hızlı bir şekilde ulaşabilmektedir. Bireyler yeni beceriler öğrenebilmekte, mevcut yeteneklerini geliştirebilmekte ve kariyerlerinde ilerlemek için gerekli donanım ve hasletlere sahip olabilmektedir.

- Esnek çalışma imkânları: Dijitalleşme sayesinde uzaktan çalışma, evden çalışma gibi esnek çalışma modelleri yaygınlaşmıştır. COVID-19 salgını ile uzaktan ve evden çalışma kültürü tüm dünyada yaygınlaşmış ve kabul görmüştür. Bu durum, özellikle çocuk bakımı, gündelik ev işleri veya diğer sorumlulukları nedeniyle

mevcut çalışma saatlerine uyum sağlamakta zorlanan kadınlar için önemli bir avantaj sunmaktadır. Dijitalleşme kadınların iş ve özel hayat dengesini kurmalarına yardımcı olarak iş gücüne katılımlarını kolaylaştırmaktadır.

- Yeni iş ve meslek fırsatları: Dijitalleşme, özellikle bilişim teknolojileri, yazılım geliştirme, dijital pazarlama, e-ticaret gibi alanlarda kadınlar için yeni iş imkânları oluşturmuştur. Bu sektörlerde kadınların daha fazla yer alması, iş gücü piyasasındaki cinsiyet dengesizliğini azaltma potansiyeli taşımaktadır.
- Girişimcilik fırsatları: Dijital platformlar ve araçlar, kadınların kendi işlerini kurmaları ve büyütme için daha düşük maliyetli ve geniş erişimli imkânlar sunmaktadır. E-ticaret siteleri, sosyal medya platformları üzerinden ürün ve hizmetlerini pazarlayabilmekte daha geniş kitlelere ulaşabilmektedir. Dijitalleşme, kadın girişimciliğini destekleyerek ekonomik bağımsızlıklarını artırmaktadır.
- Fiziksel zorlukların azalması: Geleneksel bazı sektörlerde kadınların karşılaştığı fiziksel zorluklar, dijitalleşme ile birlikte azalan manuel işler sayesinde hafiflemektedir. Bu durum, daha fazla kadının bu sektörlerde de çalışabilmesinin önünü açmıştır.

Dijitalleşmenin son 10 yılda kadınların çalışma hayatına getirdiği olumsuz etkiler ise şöyle özetlenebilir:

- Cinsiyet stereotipleri ve algoritmik Önyargılar: İşe alım süreçlerinde kullanılan algoritmalar veya yapay zekâ sistemleri, mevcut cinsiyet eşitsizliklerini yansıtabilmekte ve hatta derinleştirebilmektedir. Örneğin, bazı algoritmalar teknik pozisyonlar için erkek adayları otomatik olarak daha fazla öne çıkarmaktadır.
- Dijital zorbalık ve taciz: Dijitalleşme ile birlikte çevrimiçi platformlarda kadınların maruz kalabileceği dijital zorbalık ve taciz riski artmaktadır. Bu durum, kadınların dijital ortamda aktif rol almasını engellemekte ve iş ve özel hayatlarını olumsuz etkilemektedir. Kadınların çalışma hayatında yer alanların çeşitli şekillerde ve formlarda karşılaştığı dijital zorbalık, iş hayatına ve iş yerine yönelik motivasyonu düşürmekte, meslektaşlarıyla ilişkilerini yıpratmakta ve özel hayatlarını olumsuz etkileyebilmektedir.

- Artan iş yükü ve sınırların belirsizleşmesi: Dijitalleşme esnek çalışma imkânları sunarken, aynı zamanda çalışanların her zaman ulaşılabilir olması beklentisini de beraberinde getirmiştir. Bu durum, özellikle evden çalışan kadınların iş ve özel hayat sınırlarını yönetmesini zorlaştırmakta ve iş yüklerini artırmaktadır. Bu durum kadınların rol karmaşası yaşamasını da beraberinde getirmektedir.

- Dijital yetenek açığı ve dijital uçurum: Dijitalleşmenin getirdiği yeni işler ve çalışma yöntemleri, belirli dijital becerilere sahip olmayı gerektirmektedir. Kadınların bu becerilere erişimi ve eğitimi konusunda eşitsizlikler yaşanmaktadır. Bilim, teknoloji, mühendislik, yazılım ve matematik alanlarında kadınların temsilinin düşük olması bu açığı derinleştirmektedir. Refah seviyesine bağlı olarak kadınların teknolojik imkânlara erişme imkânı da kadınlar arasındaki dijital uçurumu da artırmaktadır.

- Otomasyon ve iş kaybı riski: Dijitalleşme ve otomasyon, bazı geleneksel mesleklerde iş kaybına yol açmaya başlamıştır. Özellikle rutin ve düşük vasıflı işlerde çalışan kadınlar bu durumdan daha fazla etkilenmektedir. Bu nedenle, kadınların yeni beceriler kazanması ve değişen iş piyasasına uyum sağlaması belirleyici olmaktadır.

- Güvenlik ve veri mahremiyeti: Üye bilgilerinin güvenliği ve gizliliği önemli bir endişe kaynağı olmuştur.

- Yüz yüze ilişkiler: Dijitalleşme, yüz yüze iletişimin yerini tam olarak tutamamakta ve bazı durumlarda bu eksiklik hissedilmektedir.

- Yanlış bilgi ve dezenformasyon riski: Dijital platformlarda yanlış bilgi ve dezenformasyonun yayılma riski örgütlenme çabalarını olumsuz etkilemekte, kamuoyunun ve üyelerin gerçeklik ve aidiyet algısını tahrif etmektedir.

Çalışma hayatında yer alan kadınlar dijitalleşmenin getirdiği pek çok imkân ve sınıma ile karşı karşıya kalırken diğer yandan toplumsal normlar ve özel hayatın getirdiği sorumluluklarla dijital baskıcılık ve dijital ebeveynlik rollerini de üstlenmektedir. Dolayısıyla kadınların dijital rollerini yönetebilmesi için dijital medya okuryazarlığı konusunda da kendilerini geliştirmesi ve farkındalık seviyelerini artırması gerekmektedir.

Kadınların Dijital Aktivizm Faaliyetleri ve Dijital Medya Okur-yazarlığı

Büyük bir insan topluluğunun rastlantısal bir araya gelişi, söz konusu topluluğa örgütlenmiş bir kitleye özgü pozisyon ve karakter atfetmek için yeterli bir koşul teşkil etmemektedir. Belirli bir amaca yönelik birleşmeksizin kamusal bir alanda toplanan çok sayıda birey, psikolojik bir kitle olarak nitelendirilemez. Bir kalabalığın kitle statüsüne erişebilmesi için belirli tetikleyici faktörlerin varlığı zorunludur. Kolektif bir şekilde hareket eden, örgütlenmiş bir topluluk, psikolojik bir kitleye dönüşme potansiyeline sahiptir. Bu durum, literatürde 'kitlelerde zihinsel birliğin oluşumu' şeklinde kavramsallaştırılmaktadır (Le Bon, 2013:16). Teknik açıdan, kalabalık grupların kitle olarak kabul edilebilmesi için ortak bir amaç, hedef veya lider etrafında birleşebilmeleri, uzlaşmaya varabilmeleri ve konsensüs oluşturabilmeleri gerekmektedir. Kitle içerisindeki birey, yalnızken ifade etmekte çekineceği veya eyleme dökmekte tereddüt edeceği düşünceleri, kitle psikolojisinin etkisiyle daha cesur bir şekilde dile getirebilmekte ve davranışa dönüştürebilmektedir.

Dijitalleşme olgusu, yirmi birinci yüzyılın ayırt edici özelliklerinden biri olarak, bireylerin gündelik yaşam pratiklerinden toplumsal süreçlere kadar hayatın her evresinde ve aşamasında belirgin bir etki yaratmaktadır. Bireylerin yeni teknolojilere adaptasyonu ve yeni medya ortamlarında artan etkileşimleri, geleneksel gündelik uygulamaların dijital platformlara taşınmasına zemin hazırlamıştır. İnternetin küresel ölçekte hızlı yayılımı ve başta akıllı telefonlar olmak üzere yeni nesil teknolojilerin yoğun kullanımı, sosyal medya araçları aracılığıyla gerçekleşen iletişimin hızını ve erişim alanını genişletirken, aktivizm olgusunun da yapısal bir dönüşüm geçirmesine neden olmuştur. Toplumsal hareketlerin örgütlenme dinamikleri açısından bakıldığında, geçmişteki merkezi liderlik modelinden farklı olarak, dijital platformlar aracılığıyla kolektif bir bilinç oluşturularak bireylerin dijital aktivizmin çeşitli biçimlerine katılımı gözlemlenmektedir. Gelecek projeksiyonları, özellikle mobil cihazlara yönelik özelleşmiş uygulamaların dijital aktivizm bağlamında daha da gelişeceğini işaret etmektedir. Z kuşağı olarak tanımlanan ve teknolojik cihazlarla erken yaşlardan itibaren etkileşim halinde büyüyen demografik grubun yetişkinliğe erişmesiyle birlikte, dijital platformların toplumsal ve siyasal katılım süreçlerindeki rolünün günümüze kıyasla çok daha merkezi bir

konuma yükseleceği ve dijital aktivist hareketlere yönelik ilginin ve katılımın önemli ölçüde artacağı öngörülmektedir (Göksu, 2019).

Yeni nesiller, iletişim teknolojilerine yüksek düzeyde bir adaptasyon sergilemekte olup, önceki kuşakların kalem kullanma becerisine benzer bir şekilde klavye kullanımında yetkinleşmektedir. Yeni iletişim teknolojilerine olan bu doğal eğilimleri sayesinde, söz konusu bireyler bilgiye erişim ve bu bilginin kullanımı konusunda önceki nesillere kıyasla daha ileri düzeyde bir uzmanlığa sahiptirler (Kadıoğlu, 2012: 159). Teknolojik gelişmelerin tüm aşamalarında olduğu gibi, üretim ve tüketim örüntüleri, hedef kitle algısı ve kullanıcı beklentileri, sosyal medyanın etkisiyle bir dönüşüm geçirmekte, bu durum bireysel, sosyal ve ekonomik yaşamda çeşitli değişikliklere yol açmaktadır. Dijital platformlar, arkadaşlık, özgürlük, güvenlik, şöhret ve paylaşım gibi kavramlara yeni anlamlar atfetmektedir. Bu platformların kullanıcıları, gerçekliğin yeni bir boyut kazanması olgusu nedeniyle dijital ortamları tercih etmektedir (Peltekoğlu, 2012). Bu duruma bağlı olarak dijital davranışlar gelişmekte, bireyler kendi dijital dünyalarını oluşturmakta ve yerel, toplumsal, küresel gelişmelere yönelik olarak dijital alanda harekete geçerek aktivizmi dijital mecralarda gerçekleştirmektedir.

Dijital aktivizm kavramı çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Dijital aktivizm kavramı aynı zamanda ‘e-aktivizm’, ‘siber aktivizm’ ve ‘internet aktivizmi’ olarak da kullanılmaktadır (Kırık & Özcan, 2014; Khamis & Vaughn, 2011). Dijital aktivizm, internet tabanlı örgütlü bir yapı oluşturarak karşı duruş geliştirme, fikirleri hızlı şekilde geniş kitlelere yayarak niceliksel açıdan büyük sayılara ulaşarak mücadele etme ve gündem oluşturma işlevini yerine getirmektedir.

Dijital aktivizm katılımcıları hem sanal ortamda hem de reel ortamda tepkilerini ortaya koyacak eylem planları oluşturmayı hedeflemektedir. Toplumsal bir olaya dikkat çekmek, bu olay üzerinden kamuoyu oluşturarak etkin bir lobi çalışması başlatmak ve bu eylem planları etrafında aktivistleri bir araya toplamak, destekçilere ulaşmak gibi gayelerle sosyal medyadan dijital aktivizmde etkin şekilde kullanıldığı görülmektedir (Çakır, 2017). Genelde yeni medya özelde ise, sosyal medya ‘ben’ merkezli insan prototiplerini ön plana çıkarmıştır. Bu, ben merkezli dijital aktivist-

ler, sosyal medya kullanımı üzerinden daha fazla özgürlük elde ettiklerini ve iktidarlara karşı eskiye oranla daha güçlü olduklarını düşünmektedirler (Babacan, 2015). Dijital aktivizmdeki hedef kitlelerin önemli bir amacı da seslerini, görüşlerini ve taleplerini görmezden gelen ya da geri plana iten geleneksel medyayı ekarte etmektir. Dijital aktivizm katılımcıları diğer yandan da sıradanlıktan kurtulmak için dijital platformları tercih etmekte böylece sokak hareketlerden ayrılmaya gayret etmektedirler (Göksu, 2019).

Aktivist girişimler farklı toplum kesimleri için bir kimlik edinme sürecidir. Katılımcılar, inandıkları ya da ait olmak istedikleri kimliklere aktivist eylemlerde bulunarak sahip olabileceklerini düşünmektedirler (Johnston & ark., 1999). Bu bağlamda kadınların bireysel dijital aktivizm girişimleri aynı sendikaya üye diğer kadınları da tetikleyebildiği ve bilinç oluşturabildiği söylenebilir. Bir sivil toplum kuruluşu olarak sendikaların öncülük ettiği dijital aktivizm faaliyetleri de sistematik şekilde üyelerin katılımı ile desteklendiğinde kitleselleşerek ulusal ve hatta uluslararası düzeyde karşılık bulabilmektedir. Diğer yandan yapılan dijital aktivizm çalışmalarının sosyal medya gündemini etkilediği ve hatta gündem inşa edebildiği de kesinlikle unutulmamalıdır.

Kullanıcıların önemli bir kesimi, kendi düşünce çerçevelerinin dışında kalan görüşlere yönelik bir direnç sergilemekte, bu görüşleri ıslah ve sorgulama konusunda isteksiz hatta tahammülsüz bir tutum benimsemektedir. Bu nedenle hem geleneksel hem de yeni medya ortamlarında, kendi düşüncelerini yankılayan diğer bireyleri dinlemeyi tercih etmektedirler. Özellikle Z kuşağı olarak adlandırılan gençlerin öncülüğünde olmak üzere, internet bağımlılığı yüksek olan pek çok birey geleneksel medya platformlarından uzaklaşmakta ve yeni medyanın sunduğu imkânlar aracılığıyla geleneksel medyada yer alan hemen tüm içeriğe çevrimiçi ortamda erişebilmektedir. Bu durum her bir internet kullanıcısının dijital kimlik, sanal kimlik gibi ifadelerle adlandırılan kimliğe sahip olmasına zemin hazırlamıştır. Bireysel olarak sosyal medya hesapları ve dijital uygulamaların kullanımıyla oluşan dijital ayak izleri kullanıcılar hakkında izlenim oluşturmaktadır. Bu durum sendikaların da kurumsal web sitesi yönetimi ve kurumsal sosyal medya hesaplarının yönetimi ile dijital izlenim oluşturma sürecini başlatmıştır. Sendikaların dijital kimliği ve izlenim yönetimi üyelerin sendikal aidiyetlerini etkileyebilmekte, sendikaların siyasal, sosyal, kültürel, ekonomik ve teknolojik gelişmeler hakkındaki

görüşlerini takip edebilmesine zemin hazırlamaktadır. Sendikalar dijital alandaki imaj ve itibarını stratejik şekilde yürütmez, pozitif gündem inşa etmez ve krizlere karşı çeşitli senaryolarla hazırlık yapmazsa dijital alanda yaşanan dezenformasyon ve manipülasyonlara karşı hazırlıksız yakalanabilir. Bu durum sendikaların kamuoyundaki ve üyelerdeki algısını olumsuz şekilde etkileyebilir ve negatif bir izlenim oluşmasına neden olabilir.

Kadınların sendikal mücadelesinde dijital aktivizm, çalışma hayatındaki haklarının korunmasında önemli bir araç haline gelmiştir. Dijital platformlar, kadınların seslerini duyurmasına, kampanyalar düzenlemesine ve dayanışma ağları oluşturmaya olanak tanımaktadır. Bu bağlamda dijital aktivizmle kadınlar, erişim ve görünürlük sağlayarak sendikal mücadelesini daha geniş kitlelere ulaştırarak görünürlük kazanmaktadır. Sosyal medya, kadın işçilerin deneyimlerini paylaşmaları ve toplumsal sorunlara dikkat çekmeleri için etkili bir mecra haline gelmiştir. Diğer yandan kadınlar, dijital platformlar üzerinden etkin bir şekilde örgütlenmekte ve toplumsal hareketlere katılabilmektedir. Çevrimiçi dilekçe, sosyal medya kampanyaları ve dijital imza toplama gibi faaliyetler, kadınların haklarını savunmalarında önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca dijital medya, kadınların hakları, sendikal haklar ve mücadele stratejileri hakkında bilgi ve enformasyon edinmelerini kolaylaştırmaktadır. Bu sayede, kadınlar daha bilinçli ve donanımlı bir şekilde mücadele edebilmektedir.

Dijital dönüşüm ve dijital iletişimin kesişim noktasında sendikaların dijital imkânlardan istifade etme kapasiteleri de ciddi şekilde artmıştır. Sendika üyelikleri e-devlet üzerinden gerçekleştirilerek büyük bir adım atılmıştır. Çevrimiçi eğitimler ile üyelerin aidiyetleri yükseltilmekte, dijital medya okuryazarlığı eğitimleri ile bilgi birikimleri artırılmakta, ihtiyaç duyulan alanlarda hızlı ve etkili şekilde eğitimler gerçekleştirilmektedir. Kurumsal web siteleri ve sosyal medya hesapları ile sosyal mesajlaşma uygulamalarındaki gruplar ve kısa mesaj yoluyla üyelerin ve yöneticilerin bilgilendirilmesi sağlanmaktadır. Yine çevrimiçi toplantılar ve mobil uygulamalar üzerinden üyelerin karar alma süreçlerine entegrasyonları sağlanabilmektedir.

Hak ve emek mücadelesinde kadınların daha aktif olabilmesi için dijital kimliklerini etkili şekilde yönetmeleri ve dijital uygulamalara hâkim olmaları gerekmektedir. Sendikaların üyelerin haklarını ve

taleplerini ifade eden paylaşım ve videolarla dijital aktivizmi etkileyebileceği gözden kaçırılmamalıdır. Yine dijital kamusal alanda görünürlük sağlamak ontolojik açıdan talep ve beklentilerin ön plana çıkmasına zemin hazırlayacaktır. Özellikle kadın üyelere yönelik üyelerin ihtiyaçlarını karşılayacak kurumsal indirimlerin artırılmasının sendikal aidiyeti güçlendirebileceği söylenebilir. Kadın üyelerin sosyal medyada daha aktif olması, YouTube platformunun daha aktif kullanılması ve bu platformda yayınlanan videoların diğer sosyal medya platformlarında da yayılmasıyla benzer ya da aynı mesajların tüm platformlarda seslendirilmesi sağlanabilecektir.

Son 5 yılda dezenformasyon, iletişim ve medya ekosistemini ciddi şekilde meşgul etmektedir. Dezenformasyonla mücadele ve dezenformasyona direnç inşa etmek sendikaların itibarı, üyelerle etkili iletişim sürdürülmesi ve dijital algı yönetimi açısından olmazsa olmaz görev alanına dönüşmüştür. Bu doğrultuda dijital medya okuryazarlığı kapsamında sendika ve konfederasyonların kurumsal yapıları içerisinde dezenformasyonla mücadele eğitim programları düzenlenmesi bir ihtiyaca dönüşmüştür. Özellikle kadınların teknolojiden daha iyi ve etkili şekilde yararlanması için yeni teknolojik gelişmelere adapte olma noktasında destekleyici çalışmaların yapılması bir tür zorunluluğa dönüşmüştür.

Dijital dünyanın, teknolojinin ve dijital iletişim süreçlerinin içine doğanlar terminolojik olarak dijital yerli, dijitalleşmeye sonradan adapte olmaya çalışan, teknolojiyle çok sonradan tanışan ve teknoloji okuryazarı olmaya gayret eden sınıflar, yaş grupları ve kullanıcılar ise dijital göçmen olarak nitelendirilmektedir. Tam bu doğrultuda teknolojinin hızlı gelişimi ve dijitalleşme süreci devam ederken dijital medya okuryazarlığı tüm dijital alanlarda bilinçli hareket edilebilmesi için olmazsa olmaz bir yetenek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dijital medya okuryazarlığından önce dijital okuryazarlık kavramı, ilk olarak 1997 yılında Paul Gilster'in aynı başlığı taşıyan eseriyle literatüre kazandırılmıştır. Söz konusu çalışmada dijital okuryazarlık, dijital ortamda sunulan bilginin çeşitli biçimlerini anlama ve kullanabilme yetkinliği olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla bu kavram, dijital teknolojilerden yararlanarak mevcut bilgiye erişme ve bu bilgileri etkin bir biçimde kullanarak yeni bilgi üretme kapasitesini kapsamaktadır. Eş zamanlı olarak, bilginin

işlenmesi, depolanması ve aktarılmasına dair bilgi ve beceriye sahip olmak elzemdir. Bu doğrultuda, bilgiyi özetleme, sentezleme, yapılandırma ve sunma yetenekleri önem arz etmektedir. Dijital medya okuryazarlığı, bireylerin yeni medya ortamlarını etkin bir şekilde kullanabilme yetkinliğinin yanı sıra, bu ortamlardaki içerikleri anlamlandırma becerilerini ve yeni medya platformlarına özgü içerik üretebilme kapasitesini de içeren bir okuryazarlık türüdür. Başka bir ifadeyle, dijital medya okuryazarlığı, yeni iletişim ve paylaşım teknolojilerinin özelliklerini kavrayabilmeyi, bu teknolojilerin kültürel boyutlarını anlamayı ve yeni medya diline hâkim olmayı gerektiren bir yetkinlik alanı olarak tanımlanabilir (Siberay, 2025).

Sendikalar, dijital medya okuryazarlığını artırmak için çeşitli stratejiler geliştirmek durumundadır. Bu doğrultuda yüz yüze ve çevrimiçi eğitim programları düzenlenebilmekte, dijital kaynaklar üretilebilmekte, farkındalık oluşturulabilmekte, iş birlikleri yapılabilmekte ve geri bildirim mekanizmaları üretilebilmektedir. Sendikalar, dijital medya okuryazarlığı konusunda öncelikle eğitim programları ile yöneticilerine, üyelerine ve çalışanlarına dijital medya okuryazarlığı konusunda eğitimler vermelidir. Bu eğitimler, sosyal medya kullanımı, veri mahremiyeti, çevrimiçi güvenlik ve bilgi doğrulama gibi konuları kapsamalıdır. Sendikalar, dijital medya ile ilgili dijital kaynaklar oluşturmalı ve bu kaynakları çalışanları, yöneticileri ve üyeleriyle paylaşmalıdır. Kılavuzlar, video içerikler, web seminerleri ve çevrimiçi kurslar, çalışanların dijital becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Sendikalar, dijital medya kullanımının önemi hakkında farkındalık yaratmalı ve bu konuda bilgilendirici kampanyalar düzenlemeli, gerektiğinde sosyal medyada etiket çalışmaları yapmalı, üyeler için bilgilendirici broşür ve yayınlar üretilmelidir. Bu çalışmalar üyelerin dijital platformlarda daha etkili bir şekilde iletişim kurmalarına ve aktivizm gayretlerine imkân tanımaktadır. Sendikalar, diğer sivil toplum örgütleri, enstitüler ve akademik kurumlarla iş birlikleri yaparak, dijital medya okuryazarlığı konusunda daha geniş bir etki alanı oluşturmalıdır. Diğer yandan dijital medya okuryazarlığı bağlamında sendikalar üyelerin deneyimlerini ve ihtiyaçlarını dinlemek için geri bildirim mekanizmaları oluşturulmalıdır. Bu, eğitim ve kaynakların daha doğru bir şekilde geliştirilmesine olanak tanımaktadır. Bu uygulamalar sendikalarının dijital çağda etkili bir şekilde var olmalarını ve üyelerinin haklarını daha etkin bir şekilde savunmalarını sağlayacaktır.

Netice itibarıyla dijitalleşmenin ve dijital iletişiminin hızlanarak devam ettiği 21. yüzyılda medya okuryazarlığı kavramının ötesine geçilerek, dijital medya okuryazarlığı konusuna derinlemesine odaklanılması günümüz koşullarında bir zorunluluk arz etmektedir. Çocuklar ve gençlerin bu alandaki yetkinliklerinin geliştirilmesinden önce, ebeveynlerin dijital farkındalık düzeylerinin yükseltilmesi ve dijital medya okuryazarlığı hususunda bilinçlendirilmesi kritik bir öneme sahiptir. Dijital zorbalık olgusu ise ele alınması gereken bir diğer önemli başlığı teşkil etmektedir. Çocukların ve gençlerin dijital zorbalığın olumsuz etkilerinden korunması amacıyla, teknoloji kullanımında ileri düzeyde beceri sahibi olunması gerekmektedir. Bu bağlamda sendikal örgütlenmeler dijital kamusal alanda da üyelerine dijital medya okuryazarlığı eğitimi vermeli, yeni teknolojiler hakkında bilinç oluşturmali, mobil uygulamalar ile üyelerini hızlı ve etkili şekilde enforme etmelidir.

Sosyal Medya Kullanımının Kadınların Gündelik Yaşamındaki Yeri

Dijitalleşmenin, internet jenerasyonunun ve akıllı telefonların çok hızlı şekilde gelişmesi sosyal medya kullanımını zirveye çıkarmıştır. İnternette ve sosyal medyada geçirilen zaman artık kullanıcıların uykuya ayırdığı vakti geçmiştir. Bu durum yankı odası etkisi, infodemi, infobezite, dezenformasyon, sosyal medya pazarlaması gibi kavramların hayatımıza girmesine neden olmuştur. Sosyal medya kullanımı bireylere hızlı ve kolay bir şekilde bilgi, görsel, video ve içeriklere ulaşma fırsatı sunmakla birlikte ekran bağımlılığı, bel, boyun ve göz hastalıkları gibi davranışsal bağımlılıklarla birlikte hastalıklara da yol açabilmektedir. Sosyal medya kadınlar için bilgi ve enformasyon kaynağı olmanın yanı sıra video içerikler sayesinde birçok işin, mesleğin, araştırmanın, e-ticaretin, pazarlama süreçlerinin merkezi haline gelmiştir. Sosyal medya kadınlar için bebek ve çocuk bakımı ile fiziksel güç gerektirmeyen tamirat işlerinin nasıl yapılacağını gösteren bir altyapıya dönüşmüştür. Diğer taraftan sosyal medya kadınların sosyal medya fenomeni olmasına ve e-ticaret üzerinden ciddi gelir elde etmesine imkân tanımaktadır.

İnternet tabanlı iletişim araçlarının geleneksel iletişim araçlarına kıyasla daha düşük maliyet sunması ve kullanıcıların internet erişimi dışında sosyal medya platformlarına ek bir ücret ödememe-

si, bu kanalların popülaritesini önemli ölçüde artırmaktadır (Kırık, 2014). Sosyal medya, eş zamanlı ve çift yönlü bilgi paylaşımını mümkün kılan bir platformdur. Sosyal medya araçlarının temel özelliklerinden biri, coğrafi sınırları aşarak kendi özgün topluluklarını oluşturabilmesidir. Bu sanal ortamda teşekkül eden topluluklar, karşılıklı etkileşimde bulunmakta, mevcut iletişim kanalları aracılığıyla bilgiyi yaymakta ve kendilerine özgü dijital alanlar inşa etmektedirler. Geleneksel medya ürünleri etkileşimden yoksun olup, iletişimden ziyade tek yönlü bir iletim işlevi görürken, günümüzdeki teknolojik ilerlemelerle birlikte her internet kullanıcısı potansiyel bir içerik üreticisine dönüşmüştür. Web 2.0 olgusu, bireylerin içerik üretim süreçlerine aktif katılımının önünü açmış, bilgi yayma fonksiyonunu medyanın tekelinden çıkararak bireylerin de bu imkâna erişimini sağlamıştır (Lachapelle, 2003: 89; Güçdemir, 2010: 29, 32). Cisco yetkililerinin verilerine göre, yedi milyarı aşan küresel insan nüfusuna karşın, 2012 yılının sonlarına doğru mobil telefon abone sayısı dünya nüfusunu aşmıştır (Karahasan, 2012, 213). Bu teknolojik ivmelenme bağlamında, akıllı telefonların yaygınlaşmasıyla birlikte, içerik üreticileri her zaman ve her koşulda bilgi akışını sürdürmektedir.

Küresel düzeyde internet ve sosyal medya kullanımı hakkındaki güncel sayılar bireylerin sosyal medya angajmanı hakkında detaylı bilgi vermektedir. We are social'ın Şubat 2025 araştırmasında şu bilgiler yer almaktadır. Dünya nüfusu 8.2 milyara ulaşmıştır. Ortanca yaş 30.9'a erişmiştir. Kentsel nüfus %58.1 seviyesinde kalmıştır. Tekil internet kullanıcı sayısı 5.56 milyara dayanmıştır. İnternet nüfusu dünya genelinde ortalama 6 saat 38 dakika internette vakit geçirmektedir. Geçen yıla göre bu sürenin 2 dakika azaldığı görülmektedir. 16 yaş ve üzeri nüfusun interneti en fazla kullanma gerekçesi %62.8 ile enformasyona ulaşmaktır. Sonrasında ise aile ve arkadaşlarla diyalog halinde kalma gerekçesi gelmektedir. Dünya genelinde sosyal medya %50.8 oran ile en fazla aile ve arkadaşlarla iletişim kurmak için kullanılmaktadır. Sonrasında ise boş zamanı değerlendirmek amacıyla kullanılmaktadır. Raporun Türkiye kısmında ise şu veriler bulunmaktadır. Türkiye, internete erişme, yeni medyanın gelişmesi ve sosyal medya kullanımı bağlamında genç nüfusuyla da ilişkili olarak dünyanın pek çok gelişmiş ülkesinden daha ileri noktadadır. We are social'ın Şubat 2025 verilerine göre Türkiye'de 77.3 milyon internet, 68.9 milyon aktif sosyal medya kullanıcısı bulunmaktadır. Türkiye'de ortalanca yaş 33.5'e ulaşmıştır. 16-64 yaş aralı-

ğındaki internet kullanıcıları herhangi bir cihaz üzerinden günlük ortalama 7 saat 13 dakika internette zaman harcamaktadır. Türk kullanıcılar günlük ortalama 4 saat 4 dakika akıllı telefonda vakit geçirmektedir. 16 yaş ve üzeri nüfusun interneti en fazla kullanma gerekçesi %76.2 ile enformasyona ulaşmaktır. Sonrasında ise bir şeyin nasıl yapılacağını araştırma gerekçesi gelmektedir. Türkiye genelinde sosyal medya %52'lik oran ile en fazla haberleri takip etmek için kullanılmaktadır. Sonrasında ise arkadaş ve aile ile iletişim kurmak amacıyla kullanılmaktadır. Türkiye'de kullanıcıların en fazla kullandığı sosyal medya platformu sırasıyla Instagram, WhatsApp, Facebook ve X'dir. Kadınlar Instagram ve TikTok kullanımında erkeklerin gerisindedir (We are social, 2025). Araştırmanın 2022 yılı verilerinde ise dezenformasyon konusu öne çıkmaktadır. Dezenformasyon, yanlış, yanıltıcı bilgi, görsel ve içerik anlamında kullanılmakta bilgi düzensizliği manasına gelmektedir. Araştırmada yer alan bulgular dezenformasyon ve manipülasyon hakkında bilgi vermektedir. Türkiye'de 18 yaş ve üzerindeki internet kullanıcılarının %61.6'sı internetten ulaştıkları bilgilerin yanlış bilgi ya da yalan/yanıltıcı haber olabileceğine yönelik kaygı duymaktadır (We are social, 2022). Tam bu noktada yeni medyanın bilgi ve haber üretim pratikleri ile sosyal medyadaki kaynağı belirsiz içerikler dezenformasyonu ciddi bir soruna dönüştürmüştür.

Oxford Sözlük uzun yıllardır yılın sözcüğü tespit ederek kamuoyuyla paylaşmaktadır. Oxford Sözlük bu sözcükleri belirlerken güncel gelişmeleri yakından takip ederken insanların yakın gelecekte karşılaştığı fırsat ve tehditleri de göz önüne almaktadır. 2025 yılında Oxford Sözlük beyin çürümesi (brain rot) sözcüğünü yılın kelimesi olarak ilan etmiştir. Özellikle kullanıcıların sosyal medya tüketim alışkanlıkları ekseninde basit ve yüzeysel içeriklerin, görsel ve videoların olağandışı tüketimi sonrasında bireylerin entelektüel yapılarının ve zihinsel durumlarının zayıflaması, çökmesi ya da bozulmasına beyin çürümesi denilmektedir. Bu riskli durum tüm kullanıcıların karşısında bir mücadele alanı olarak bulunmaktadır. Bu nedenle birçok kullanıcı için dijital detoks önerilmekte ve dijital uygulamalardan bir süre uzak kalınması tavsiye edilmektedir. Bilhassa kadınlar, dijital ebeveyn olarak çocuklarının sosyal medya kullanım alışkanlıklarını yakından takip etmekte ve çocuklarının sosyal medyada ne yaptığını, neler izlediğini, neyi kimden öğrendiğini bilmektedir. Diğer yandan çalışma hayatında bulunan kadınlar için bir tür kaçış alanı ve eğlenceli

vakit geçirme platformları olan sosyal medya uygulamalarında beyin çürümesi riskine karşı dijital medya okuryazarlığı farkındalığını artırmalıdır.

Dijital ebeveyn olarak kadınlar çocukların internet ve sosyal medya kullanımı konusunda yapılan araştırmaların neticesinde şu hususların farkında olmalıdır: Ebeveynlerin çocuklarının internet kullanımını sınırlama yönelimine karşı, olumlu çevrimiçi deneyimlerin birlikte yaşanması pedagojik açıdan daha işlevsel bir yaklaşım sunmaktadır. Sınırlayıcı ebeveyn tutumları, çevrimiçi riskleri minimize etme potansiyeli taşımakla birlikte, çocukların internet ortamında karşılaşılabilecekleri fırsatları ve geliştirebilecekleri becerileri de eş zamanlı olarak sınırlandırmaktadır. Ancak, ebeveynlerin çocuklarının internet kullanım süreçlerine aktif aracılık etmeleri durumunda hem potansiyel risklerin hem de olası zararların önemli ölçüde azaldığı gözlemlenmiştir. Aktif aracılık, ebeveynlerin çocuklarıyla internet kullanımı hakkında diyalog kurmalarını, çocukları çevrimiçi ortamlara erişirken fiziksel olarak yakınlarında bulunmalarını ve onları internetin keşfine yönelik olarak teşvik etmelerini kapsamaktadır. Ebeveynler tarafından uygulanan filtreleme gibi teknik aracılık yöntemleri ise, çocukların çevrimiçi risklerle karşılaşma olasılığını azaltmamakta ve engellememektedir (Duerager & Livingstone 2012: 1-3; Ulusoy & Bostancı, 2014: 564).

İletişim alanının temel ilgi alanlarından biri, bireylerin internet ve sosyal medyada neler yaptığı, hangi içerikleri neden takip ettiğidir. Kullanıcıların sosyal medya aktiviteleri ve internet haber medyasındaki tercihleri (takip ettikleri yazarlar, internet siteleri, okudukları içerikler) incelendiğinde çarpıcı bir sonuç ortaya çıkmaktadır: Kullanıcılar, medya tüketimlerini büyük ölçüde kendi düşüncelerinin doğruluğunu teyit etme, bir konuda ne kadar haklı olduklarını vurgulama ve tartışmalı meselelerde kendi pozisyonlarının haklılığını kanıtlama güdüsüyle gerçekleştirmektedir. Bu durum, genel olarak yeni medyanın ve özel olarak sosyal medyanın, kullanıcıları kendi duygu ve düşüncelerini destekleyen dijital içeriklere yönelterek adeta bir 'dijital hapishaneye' mahkûm ettiği anlamına gelmektedir

Günümüz modern kent insanının alışkanlıklarına ve dijital platformlardaki aktivitelerine bağlı olarak özellikle tüketim kültürü bağlamında vatandaş gazeteciler, dijital kanaat önderleri ve

sosyal medya fenomenleri üzerinden de dijital imaj inşa edilmektedir. Dijital dünyada dijital kimliklerini inşa etmeye çalışan kadınların bir yandan özgün olmaya çalışırken diğer yandan da yukarıda bahsedilen örnekleri takip etmekte ve hatta kendilerine onları model almaktadır. Dolayısıyla sendikaların dijital iletişim çalışmalarında kadın üyelerin bilgi kaynağı olarak gördüğü ve takip ettiği sosyal medya aktörlerle iş birliği yapılması ve kolektif çalışmalar yapılması sendikaların dijital imaj yönetimine pozitif katkı sağlayacaktır.

Dijital iletişim imkânları ve sosyal medyanın yoğun kullanımı yeni kavramları hayatımızın önemli bir parçası haline getirmiştir. Çalışmanın bu bölümünde yeni kavramlar tanımsal düzeyde ifade edilmektedir. Gerçeğin dijital yalanla mücadele ettiği bir ortamda, infodemi tehlikeli bir bilgi karmaşası ve yanlış bilgi yayılımı olarak tanımlanır. Infodemi, bir tür iletişimsel rahatsızlıktır. Doğal afetler (özellikle deprem, sel, yangın gibi olaylar) ile toplumsal olaylar ve sivil itaatsizlik eylemleri gibi dönemler, infodeminin en yoğun yaşandığı zamanlardır. Infodeminin bu dönemlerde yükselmesinin temel nedeni ise, sosyal medya kullanımının bu zaman aralıklarında önemli ölçüde artış göstermesidir.

İngilizce “information” kelimesi Türkçede yaygın olarak enformasyon olarak kullanılmakta ve kısaca info şeklinde günlük dilde kullanılmaktadır. Bu ifade obezite kelimesiyle birleştirilerek küresel ölçekte kullanılan infobezite kavramı ortaya atılmıştır. Bilginin çokluğuna ve hızlı dolaşımına bağlı olarak meydana gelen gereksiz bilgi obezliği olarak tanımlanan infobezite, Covid-19 pandemisinin getirdiği belirsizlikler sebebiyle de popülerlik kazanarak internete bağlı nüfusun gündelik hayatının önemli problemlerinden biri olmuştur.

İnternetin sunduğu neredeyse her konuda anlık ve pratik bilgiye ulaşma imkânı, bireyleri işlerine yaramayan pek çok bilgiye de istemeden maruz bırakmaktadır. Öte yandan, teknolojinin kendisi de ‘infobezite’ olarak adlandırılan durumun önemli bir tetikleyicisidir. Akıllı telefonlar, arama motorları ve sosyal medya platformları, internet kullanıcılarının verilerini analiz ederek kişilerin ilgi alanlarına ve yaşam biçimlerine uygun içerikleri önlerine sunmaktadır. Bu kişiselleştirilmiş bilgi akışı da infobezite sorununu daha da büyötmektedir.

Araştırmalar göstermektedir ki internet ve sosyal medya, temel bilgi edinme kaynakları haline gelmiştir. Bu kaynaklar doğru ve gerçek bilgilerle beslenebileceği gibi, uydurulmuş içeriklerle de kolaylıkla doldurulabilmektedir. Bu durum, yanlış, eksik, hatalı, kasıtlı veya yanıltıcı bilgiler ile sahte haberlerin sosyal medyayı zamanla büyük bir ‘yankı odası’na dönüştürdüğü anlamına gelebilir. Yankı odası, benzer düşüncelere sahip kullanıcıların oluşturduğu sanal bir fanustur. Burada, aynı görüşler sorgulanmaksızın kabul görülürken, farklı düşünceler göz ardı edilir ve yalnızca kişinin kendi fikirlerinin doğruluğuna inanılır. Yankı odasının temel işleyiş prensibi budur. Bireyler, farklı düşüncelerden uzaklaşarak sosyal medyada sadece kendi ideolojilerini, yaşam tarzlarını, inançlarını ve bakış açılarını onaylayan ve destekleyen kişilerle etkileşim kurmaktadır.

Sosyal medya kullanıcılarının dijital etkileşimleri, teknolojik araçlar vasıtasıyla hızlı ve verimli bir şekilde analiz edilmektedir. Elde edilen bu veriler ışığında, yapay zekâ ve algoritmalar, kullanıcıların duygusal tepkilerini (mutluluk veya öfke gibi) tetikleyebilecek içerik ve haberleri öngörerek, bunları en uygun anlarda ve dijital platformlarda kişiye özel olarak sunmaktadır. Mikro hedefleme olarak bilinen bu yöntem, kullanıcıların arama motorlarında yaptıkları sorgularda veya sosyal medya akışlarında karşılaştıkları ve organik olduğunu düşündükleri birçok içeriğin aslında kişisel tercihlerine göre şekillendirildiğini göstermektedir. Tüm bu adımlar farklı konularda bireyleri ikna ederek davranışları güçlendirme ya da değiştirme amacına hizmet etmektedir ki iletişimin de temel felsefesi ikna olgusuna dayanmaktadır.

Benjamin Franklin, ikna olgusunu, ‘eğer amacınız birini inandırmak ise, entelektüel kapasitesinden ziyade merak duygusuna odaklanmalısınız’ şeklinde ifade etmiştir (Hadnagy, 2013: 199). İkna sürecinin tamamlanması için öncelikle bilişsel bir sürecin, ardından ise davranışsal bir sürecin gerçekleşmesi gerekmektedir. Modern çağda bireylerin alışkanlıkları kentleşme ve şehir yaşamının yoğun iş temposunun etkisiyle evrim geçirirken, duygusal tepkiler ve merak uyandırma, istikrarlı yaşam biçimleri içerisinde daha belirgin bir öneme sahip hale gelmiştir.

Bilişsel düzeyde ikna olmuş üyeler, davranışsal boyuta geçerek benimsedikleri sendikanın, liderin ve kendilerini özdeşleştirdikleri lider imajının yönlendirmesiyle hareket etmektedir. İkna edici ile-

tişim, spesifik olarak hedef alınan birey, grup veya kitlenin tutum ve/veya davranışlarında bir modifikasyon yaratma, diğer bir deyişle belirli bir konu bağlamında arzu edilen düşünce ve davranış biçimlerini tesis etme maksadıyla sistematik bir şekilde yürütülen iletişim süreci olarak tanımlanabilmektedir (Uysal, 1998: 185). Çalışma hayatında yer alan kadınlar internette ve sosyal medyada güvenilirlik aramaktadır. Kullanıcılar hayatlarını yakından ilgilendiren ve yaşamlarını kolaylaştıracak konularda güvenilir dijital kaynaklara yönelmektedir. Sendikalar ve sendika yöneticileri bu ihtiyaca bağlı olarak kamusal alandaki güçlü otoritesini dijital kamusal alana da yöneltmelidir. Bu perspektifle sendikaların kurumsal web siteleri ve sosyal medya hesapları vatandaşların temel başvuru kaynağı olacak donanım, içerik ve tasarıma sahip olmalıdır. Sendikaların kurumsal web siteleri kullanıcı dostu olarak hazırlanmalı, arayüzleri sade ve anlaşılır olarak tasarlanmalı ve fontlar okunaklı olmalıdır. Aksi takdirde üyeler bu unsurları sağlayan farklı web sitelerini tercih etmekte, yanlış/eksik enformasyona maruz kalmakta ya da işine yaramayacak onlarca bilgiyi eleyerek aradığı bilgiye ulaşmaya çalışacaktır. Bu nedenle sendikalar kendi alanlarını kapsayan konularda kurumsal web sitelerini ve sosyal medya hesaplarını bir tür dijital ansiklopedi olarak kurgulamalıdır. Böylece kamuoyunun, medyanın, üyelerin ve farklı toplum kesimlerinin güncel konularda, kriz anlarında, yeni gelişmelerin sunulmasında enforme ve ikna edilmesinde güçlü bir zemin oluşturulabilmektedir.

Sonuç ve Öneriler

21. yüzyıl hakikat ötesi çağ, ekran çağı, algoritma çağı, yapay zekâ çağı gibi teknoloji ve dijitalleşme odaklı tanımlamaların yanı sıra sosyolojik açıdan yalnızlık çağı olarak da adlandırılmaktadır. Bu çağın temel dinamiği dijitalleşmenin ürettiği fırsatları yakalamak ve diğer yandan ortaya çıkan sınamalarla mücadele etmektir. Bu bağlamda dijitalleşme ve dijital iletişim süreçleri kadınların çalışma ve özel hayatlarını da doğrudan etkilemiş, dijital kimlik oluşturma, dijital medya okuryazarı olma, sosyal medya kullanımı, teknolojiye adapte olma, iş hayatında dijitalleşmenin getirdiği yeniliklere entegre olma gibi süreçler ortaya çıkmıştır. Medyanın hangi konuları öne çıkardığı, neleri manşete taşıdığı, hangi içerikleri göstermediği ya da arka plana ittiği aslında medya organlarının algı yönetimi süreçlerini betimlemektedir (Herman & Chomsky, 1998; Chomsky, 2013). Geleneksel med-

yanın yanı sıra yeni medya da izleyicilerin/dinleyicilerin/kullanıcıların yumuşak karınları olan duyguları üzerine giderek bireylerin karar alma mekanizmalarını büyük oranda etkilemektedir (Rigel, 1993: 111). İnsanların karar alma süreçleri salt akılcı temellere dayanmaz; biyolojik yapımız, geçmişte yaşadıklarımız, çevresel faktörler, medyanın etkisi ve kişisel isteklerimiz doğrultusunda duygularımız da bu süreçte etkin bir rol oynamaktadır. Bu gerçekten hareketle, kadınların iş ve özel hayatında dijitalleşme ve dijital iletişim süreçlerinde mikro hedefleme stratejileri, bireylerin duygusal dünyasına odaklanarak onlara özel mesajlar iletilmesine olanak tanımaktadır. Bu durum, kadınların özellikle hassas oldukları konularda duygusal manipülasyona açık hale gelmesine neden olabilir. Dolayısıyla sendika ve konfederasyonların kadın üyelerin teknoloji ve dijital medya okuryazarlığı konularında daha bilinçli olması ve dijital iletişim yoluyla gelecek her türlü mesaja karşı dirençli olabilmesi için eğitim ve farkındalık programları ve kampları düzenlemesinin gerekliliği ortaya çıkmıştır.

21. yüzyılda iş, aile ve sosyal hayatta dijitalleşme süreçlerine ve dijital dönüşüme adapte olmak artık bir zorunluluktur. Dijitalleşmenin sunduğu imkânlardan en iyi şekilde yararlanılmalıdır. Ancak bireyler dijitalleşme, internet ve sosyal medya ile dijital oyunların birtakım zararlarının da farkında olmalıdır. Diğer yandan dijitalleşmenin etik ve ahlaki sorunlar oluşturduğunun bilinciyle hareket edilmelidir. Kadın üyelerin sosyal medya kullanımında sendikal kimliğin belirleyici bir değişken olduğunun altı özellikle çizilmelidir. Sendika yöneticilerinin sosyal medya paylaşımlarının üyelerin görüş ve düşüncelerini şekillendirme noktasında etkili olduğu kesinlikle gözden kaçırılmamalıdır. Bu nedenle sendikaların kurumsal sosyal medya hesaplarından yapılan paylaşımlar ile sendika yöneticilerinin şahsi hesaplarından yaptığı paylaşımlarda dikkatli ve hassas olmaları beklenmektedir. Tüm sendika üyelerinin olduğu gibi kadınların dijital kimliğinin de iş, aile ve sosyal hayat üzerinde çeşitli şekillerde etkili olduğu unutulmamalıdır.

Dijital aktivizm hak ve emek mücadelesi ile sendikal hareketler için kritik ve etkili bir örgütlenme alanı olarak görülmektedir. Kadınların internet ve sosyal medya kullanımına bağlı olarak farkındalık seviyeleri artırılmalı ve teknolojiye daha hızlı adapte olmak için eğitim ve deneyim programları daha yoğun şekilde gerçekleştirilmelidir. Dijital medya okuryazarlığı temel eğitim

alanlarından biri olmalıdır. Dijital platformların ve sosyal ağların iş hayatına nasıl entegre edilebileceğine, nasıl ne şekilde ve ne kadar süre ile kullanılması gerektiğine yönelik bilinç inşa edilmelidir. Dijital oyunların sebep olduğu dijital bağımlılıklara karşı dikkatli davranılmalıdır. Sendikalar dijital altyapılarını güçlendirmeli, tüm dijital platformlarda sendikal mücadele sistematik, proaktif, düzenli ve planlı bir şekilde sürdürülmelidir. Dijital uygulamalar eliyle üyelerin hemen her konuda doğru, hızlı ve şeffaf şekilde bilgilendirilmesi gerekmektedir. Sendikalar, sosyal medya platformlarında daha aktif, algı eşiğini geçen, kamuoyu oluşturan, üyelerin dikkatini çeken inovatif içerikler oluşturmaktadır. Sendikaların güçlü ve özgün bir dijital kimliğinin olması üyelerin aidiyetini yükseltecek bir nitelik olarak görülmektedir. Dijital dönüşümün doğuracağı yeni mesleklere yönelik öngörüler geliştirilerek kadınların bu yeni meslekleri icra edebilmesi için ön hazırlık yapılmalı ve eğitim programları düzenlenmelidir.

Dijital ebeveyn olarak kadınların internetin çocuklar üzerinde meydana getireceği olumsuz etkiler ve dijital zorbalık konusunda bilinçlendirilmesinde sendikalara da büyük bir görev düşmektedir. Sosyal medya kullanımının günlük bir rutine dönüştüğü 21. yüzyılda bilinçli sosyal medya kullanımı ve dezenformasyonla mücadele konularında bireysel ve kurumsal tedbirler alınması artık bir tür zorunluluktur. Bu bağlamda teknoloji şirketlerinin, sosyal medya platformlarının ve arama motorlarının dijital diktatörlük eğilimlerine bilhassa kadınlar dijital aktivizm eylemleriyle karşılık vermelidir. Dijitalleşmenin ve sosyal medya kullanımının kadınların tüketim alışkanlıkları ve siyasi tercihleri üzerinde belirleyici olabildiği konusunda farkındalık inşa edilmeli bu bağlamda dijital detoks ve internet diyeti gibi uygulamaların denenmesi gerektiği söylenebilir.



KAYNAKÇA

Babacan, M. E. (2015). Yeni Medya Bağlamında Toplumsal Hareketler ve Yeni İnsanın Karakter Analizi. *Folklor/Edebiyat*, 21 (83), 295-306.

Balta P. F. (2012). Sosyal medya Sosyal Değişim. Tolga Kara ve Ebru Özgen (Ed.). *Sosyal Medya Akademisi*, (s. 3-8). İstanbul: Beta Yayınları.

Belgin B. N. (2020). Dijital Emek Platformları ve Sendikalar. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi.

Binark, M. (2014). Giriş, (Ed.). Mutlu Binark, Yeni Medya Çalışmalarında Araştırma Yöntem ve Teknikleri, (s. 15-26). İstanbul: Ayrıntı Yayınları, Chomsky, N. (2013). Medya Denetimi. (Çev.). Elif Baki, İstanbul: Everest Yayınları.

Göksu, O. (2019). Dijital aktivist hareketlere yönelik hedef kitle algısı. Ed. Hatun Boztepe Taşkıran, Murat Mengü, Dijital Aktivizm üzerine, (s. 173-210). İstanbul: Der Yayınları.

Göksu, O. (2021a). Geleneksel Medya, Siyasal İletişim ve Dijital Medya Üçgeni Üzerine. (Ed.), Oğuz Göksu, Algı Yönetimi, (s. 11-36). Konya: LiteraTürk Yayınları.

Göksu, O. (2021b). Koronavirüs sürecinde cumhurbaşkanlığının stratejik iletişim yönetiminin değerlendirilmesi (Ed.), Burcu Öksüz, Tevhide Serra Görpe. COVID-19 Pandemisinde İletişim (s. 57-91). Ankara: Akademisyen Kitabevi.

Güçdemir, Y. (2010). Sanal Ortamda İletişim Bir Halkla İlişkiler Perspektifi, İstanbul: Derin Yayınları.

Hadnagy, C. (2013). Sosyal Mühendislik İnsan Kandırma Sanatı. (Çev. Ed.), Banu Erol, Feriâl Tuncer. İstanbul: Paloma Yayınevi.

Herman, E. S. & Chomsky, N. (1998). Medya Halka Nasıl Evet Dedirtir. İstanbul: Minerva Yayınları.

Johnston, H., Larana, E. & Gusfield R. J. (1999). Kimlikler, Şikayetler ve Yeni Sosyal Hareketler. (Çev. Ed.), Kenan Çayır Yeni Sosyal Hareketler (s. 131-168). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Kaban K., Z. (2012). Bilgi ve İletişim Teknolojileri Çağında Yeni Nesil Tüketim Algısı ve Türkiye. (Ed.), Tolga Kara ve Ebru Özgen. *Sosyal Medya Akademisi*, (s. 155-170). İstanbul: Beta Yayınları.

Karahasan, F. (2012). Taşlar Yerinden Oynarken Dijital Pazarlamanın Kuralları, İstanbul: Doğan Kitap.

Khamis, S. & Vaughn, K. (2011). Cyberactivism in the Egyptian Revolution: How Civic Engagement and Citizen Journalism. *Arap Media and Society*, 14, 1-37.

Kırık, A. M., & Özcan, A. G. A. (2014). Bir Dijital Aktivizm Örneği: Akıllı Ağ Çeteleri Smart Mobs. *Online Academic Journal of Information Technology*, 5 (14), 61-78. Doi:10.5824/1309-1581.2014.1.004.x

Kırık, A., M. (2014). Sosyal medyaya göre Cumhurbaşkanı Erdoğan, (02/04/2025 tarihinde <http://www.ihha.com.tr/haber-sosyal-medya-gore-cumhurbaskani-erdogan-377564/>. adresinden ulaşılmıştır).

Lachapelle, G. (2003). Political Communication and Personel Influence, (Ed.), M. J. Philippe ve G. Wolfsfeld. Political Communication in a New Era. (s. 82-94). London: Routledge.

Le Bon, G. (2013). Kitleler Psikolojisi, Çev. Hasan İlhan, Ankara: Alter Yayınları.
Reffo, G. & Wark, V. (2016). Liderlik ve Politik Zeka. (Çev.), Ahmet Aksoy. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Rigel, N. (1993). Medya Ninnileri. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
Siberay (2025). Dijital okuryazarlık. (04.05.2025 tarihinde <https://www.siberay.com/dijital-okuryazarlik>, adresinden ulaşılmıştır).

Stieglitz, S., Brockmann, T. & Xuan L. D. (2012). Usage Of Social Media For Political Communication. <http://www.pacis-net.org>.

Ulusoy, A. & Bostancı, M. (2014). Çocuklarda Sosyal Medya kullanımı ve ebeveyn rolü. The Journal of Academic Social Science Studies, 28, 559-572.

Uysal, B. (1998). Siyaset Yönetim Halkla İlişkiler. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.

We Are Social (2025). Digital 2025. (06.04.2025 tarihinde <https://wearesocial.com/uk/blog/2025/02/digital-2025/> adresinden ulaşılmıştır).

We Are Social. (2022). Digital 2022. (06.04.2025 tarihinde <https://wearesocial.com/uk/blog/2022/01/digital-2022-another-year-of-bumper-growth-2/>, adresinden ulaşılmıştır).

Yeygel Çakır, S. (2017). Sosyal Medyada Dijital Aktivist Hareketler Üzerine Kuramsal Bir İnceleme. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 5 (2), 753-783.



BÖLÜM 13

AYRIMCILIKLA MÜCADELE

DR. ÖĞRETİM ÜYESİ CAVİT DEMİRAL¹

GİRİŞ

Bu çalışma HAK-İŞ Konfederasyonu tarafından 6 Mart 2025 tarihinde düzenlenen 14. Uluslararası Kadın Emeği Buluşması kapsamında organize edilen Çalıştay’da moderatörlüğümde gerçekleştirilen “Ayrımcılıkla Mücadele” masasında toplam 62 katılımcı ile gerçekleştirilen çalıştay masası görüşmelerinden elde edilen görüşleri, teorik kapsamı ile birlikte ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalıştay ’da ayrımcılıkla mücadele konusunda katılımcılara öncelikle ayrımcılık konusunun kavramsal çerçevesi sunulmuş ve gerek ülkemizde gerekse AB mevzuatındaki düzenlemeler kısaca hatırlatılarak, ayrımcılığın değişik alanlarına ilişkin katılımcı görüşleri alınmış ve karşılıklı tartışmalar yürütülmüştür. Yapılan tartışmalar sonucunda, ayrımcılık konusunun esasen çok çeşitli boyutlu ve geniş bir kavram olduğu, henüz üzerinde uzlaşılmış genel bir tanımının yapılamadığı anlaşılmıştır. Zira ayrımcılık kavramının göreceli yapısı niteliği gereği, her somut duruma ve sorulara yönelik olarak farklı görüş ve çözüm önerileri ortaya atılmış ve katılımcıların birçok konuda farklı görüşlere sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Bu çalışmada, çalıştay masasında yapılan tartışmalardan çok uzaklaşmadan, ayrımcılıkla mücadele açısından öncelikle kavramsal çerçevenin ortaya konularak gerek hukukumuzda gerekse de Avrupa Birliği düzenlemelerinde ayrımcılıkla mücadele stratejileri üzerinde durularak, son kısımda da çalıştay masasında ki görüşler de değerlendirilerek öneriler sunulmuştur.

1. Kırıkkale Üniversitesi, ORCID: 0009-0008-9344-7210

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Ayrımcılık, bireylerin ırk, cinsiyet, yaş, engellilik durumu gibi kişisel özelliklerine dayalı olarak, haksız ve zararlı farklı muameleye tabi tutulmasıdır. İş hukuku bağlamında, ayrımcılıkla mücadele etmek ve çalışanların eşit haklardan faydalanmalarını sağlamak hem bireysel haklar hem de toplumsal adalet açısından önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlar arasında ayrımcılığın önlenmesi amacıyla getirilen yasal düzenlemeler ve uygulamalar, iş ilişkilerinde eşitliği sağlamak için kritik bir öneme sahiptir.

İş hukuku alanında ayrımcılığın farklı türleri, işe alım süreçlerinde, çalışma koşullarında, terfi ve tazminat haklarında belirgin bir şekilde kendini göstermektedir. Cinsiyet, yaş, etnik köken ve engellilik durumu gibi faktörler, hala iş gücü piyasasında ayrımcılığın temel nedenleri arasında yer almaktadır. Bu bakımdan özellikle kadınların iş gücü piyasasında karşılaştığı ayrımcılık, tarihsel ve kültürel bağlamda derin köklere sahiptir. Cinsiyet temelli ayrımcılık, kadınların işe alım, terfi, maaş artışı ve iş güvenliği gibi konularda erkeklere kıyasla daha az fırsatla karşılaşmalarına yol açmaktadır. Ayrıca, kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmeye yönelik pozitif ayrımcılık uygulamaları, bazen kadınları koruyucu tedbirlerden çok, ekonomik ve sosyal bağımlılığa iten geleneksel rollerin bir yansıması olarak kalmaktadır.

Öte yandan dijitalleşme süreci ve teknolojik gelişmeler, iş dünyasında önemli değişikliklere yol açmakta ve bu değişikliklerin yasal ve etik boyutları giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Özellikle yapay zekâ ve algoritmaların iş gücü piyasasında kullanımı, istihdam süreçlerinde yeni riskler ve fırsatlar yaratmaktadır. Bununla birlikte, algoritmik ayrımcılığın artan bir sorun haline gelmesi, bireylerin işe alım, terfi, maaş artışı gibi süreçlerde eşitlik ilkesine aykırı bir şekilde farklı muameleye tabi tutulmalarına neden olabilmektedir.

AYRIMCILIK KAVRAMI VE YASAL TANIM

Gerek Türk hukukunda gerekse Avrupa Birliği hukukunda ayrımcılık çeşitli düzenlemelerle yasaklanmış olmakla birlikte kavram olarak ayrımcılığın kapsayıcı ve bütüncül bir yasal tanıma kavuşturulmasına çalışıldığı gözlemlenmektedir. Ancak gerek ayrımcılık nedenleri (dil, din, ırk, cinsiyet vb.) gerekse ayrımcılık şekilleri

(doğrudan veya dolaylı) dikkate alındığında bu şekilde geniş ve kapsayıcı bir tanımın zorluğu da ortadadır. Bu konuda genel ve kapsayıcı bir tanıma duyulan ihtiyaç doktrinde de sürekli olarak dile getirilmektedir. Hukukumuzda ayrımcılık konusundaki tanıma 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun 2. Maddesinde yer verilmiştir. Söz konusu kanunda da ayrımcılık iki gruba ayrılarak tanımlanmıştır. Buna göre;

“Doğrudan ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi,

Dolaylı ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılamayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını,”

şeklinde tanımlanmıştır. Kanun bu haliyle kanunda yasaklanan ayrımcılık nedenlerine dayalı olarak bütün ayrımcılık hallerini içeren bir tanım getirmiş bulunmaktadır. Ancak kanun oldukça modern bir yaklaşımla ayrımcılık teşkil eden davranışları sadece doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık ile sınırlı tutmamış bu ayrımcılık türleri dışında da birçok davranışı ayrımcılık kapsamına almıştır. Kanunun 4. Maddesinde ayrımcılık teşkil eden davranışlar şu şekilde sayılmıştır;

“MADDE 4- (1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır:

- a) Ayrı tutma.
- b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama.
- c) Çoklu ayrımcılık.
- ç) Doğrudan ayrımcılık.
- d) Dolaylı ayrımcılık.

- e) İşyerinde yıldırma.
- f) Makul düzenleme yapmama.
- g) Taciz.
- ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık.

(2) Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder.”

Görüldüğü üzere kanun sadece doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığı düzenlemekle yetinmemiş, taciz, yıldırma gibi davranışları da ayrımcılık kavramı içerisinde değerlendirmiştir. Çalışma hayatında ayrımcılık ile ilgili olarak ayrıca iş kanunundaki özel düzenleme de dikkat çekmektedir. İş kanunu 5. Maddesi de başlığı her ne kadar eşitlik ilkesi olsa da içerik olarak esasen ayrımcılık yasağını düzenlediği görülmekle birlikte, kanunda ayrımcılığın herhangi bir tanımının yapılmadığı görülmektedir.

AB Direktiflerindeki tanıma bakıldığında ise 2006/54 Sayılı Fırsat Eşitliği direktifi 2. Maddesinde ayrımcılık tanımının şu şekilde yapıldığı görülmektedir.

“Doğrudan ayrımcılık”, bir kişinin cinsiyeti nedeniyle, benzer bir durumda bulunan diğer bir kişiye göre daha az avantajlı bir muamele gördüğü bir durumu ifade eder;

Dolaylı ayrımcılık”, ilk bakışta tarafsız görünen düzenlemelerin, kriterlerin veya prosedürlerin bir cinsiyeti diğer cinsiyete karşı özellikle dezavantajlı hale getirebileceği bir durumu ifade eder...”

AB Düzenlemelerinde, sadece cinsiyet ayrımcılığı kapsamında değil, ırk ayrımcılığı kapsamında da benzer bir tanımın kullanıldığı görülmektedir. 2000/43 Sayılı AB Irkçılık ve Etnik Köken Ayrımcılığı ile Mücadele direktifi 2. Maddesinde ayrımcılık şu şekilde tanımlanmaktadır;

“Doğrudan ayrımcılık”, bir kişinin ırkı veya etnik kökeni nedeniyle, benzer bir durumda başka bir kişiye göre daha az avantajlı bir muamele görmüş olması, gördüğü veya görebileceği bir durumu ifade eder;

Dolaylı ayrımcılık”, ilk bakışta tarafsız görünen düzenlemelerin, kriterlerin veya prosedürlerin, belirli bir ırk veya etnik gruba mensup kişiler aleyhine özel bir dezavantaj yaratabileceği bir durumu ifade eder;”

Görülebileceği üzere AB Düzenlemelerinde de benzer tanımlar kullanılmış olmasına rağmen, bir kavram birliği sağlanabilmiş değildir. Bu konuda en geniş ve kapsayıcı tanımın 2006 tarihli Almanya Genel Eşitlik Kanununda (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz- AGG) yapılmış olduğu gözlemlenmektedir. Zira söz konusu kanun gerek iş ilişkisi gerekse diğer özel hukuk ilişkilerinde, ırk veya etnik köken, cinsiyet, din veya dünya görüşü, engellilik, yaş veya cinsel kimlik gibi nedenlerle ayrımcılığı önlemek veya ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Yine aynı şekilde ayrımcılık yasaklarının kapsam alanı da kanunun 4. Maddesinde tahdidi olarak sayılmıştır. Alman Genel Eşitlik Kanunu ile 6701 sayılı Kanunu karşılaştırdığımızda kapsam alanı bakımından iki ülke düzenlemelerinin paralellik gösterdiği söylenebilir. AGG 4. Maddesinde ayrımcılık yasakları olarak; iş ilişkisine atılmada, çalışma koşullarının oluşturulmasında, ücretlerde ve fesihlerde ayrımcılık yasaklanmıştır. Bunun yanında sendikal üyeliklerde, üyelere sağlanan haklarda da ayrımcılık yasaklanmıştır. Aynı şekilde kamuya açık olarak sunulan hizmetlerde, konutlara ilişkin sözleşmeler de dâhil olmak üzere yasaklanmıştır.

Sonuç olarak ülkemizde, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaklanmış ve ayrımcılık yasaklarının kapsamı iş ilişkisi ve işe alım da dâhil olmak hemen hemen bütün özel hukuk ilişkilerini içerir şekilde yasaklanmış bulunmaktadır. Bu yönüyle, 6701 sayılı kanun kapsam ve konu itibarıyla AB mevzuatı ile paralel ve hatta daha ileri nitelikte düzenlemeler içermediği söylenebilir.

AYRIMCILIĞIN ÖZEL HALİ; İŞ İLİŞKİSİNDE AYRIMCILIK YASAKLARI

1- 4857 Sayılı Kanun'da Ayrımcılık Yasakları

Yukarıda da değinildiği üzere, hukukumuzda iş ilişkisinde ayrımcılık yasaklarını düzenleyen iki temel kanun mevcuttur. Bunlardan ilki, 2003 tarihli 4857 sayılı kanunun 5. Maddesidir. Söz konusu maddeye göre;

“...Madde 5 İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20'nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur...”

Yukarıdaki düzenlemede dikkat çeken husus, ayrımcılık yasaklarının kural olarak iş ilişkisi ve sona ermesi ile sınırlı tutulmuş olmasıdır. 5. Madde kapsamında din, dil, ırk vb. gibi ayrımcılık hallerinin yalnızca iş ilişkisi içerisinde yasaklanmış olmasına rağmen, cinsiyet veya gebelik nedeniyle yapılacak doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığın iş ilişkisinin kurulması esnasında da yasaklandığı görülmektedir. Burada kanun koyucunun kullanmış olduğu kavramlar konusunda gerekli hassasiyeti göstermediği görülmektedir. Zira iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet nedeniyle ayrımcılığa uğrayarak işe alınmayan kimse, yine iş kanunu 2. Maddesindeki tanıma göre işçi sayılamayacağı için işverenin işçiye değil başvuran kimseye ayrımcılığından bahsedilebilecektir. Ancak kanun koyucunun bu hususu gözden kaçırdığı da ortadadır. Zira diğer ayrımcılık yasağını kanun koyucu yalnızca iş ilişkisi içerisindeki ayrımcılıklarla sınırlandırmışken, cinsiyet ve gebelik nedeniyle ayrımcılık hali için özel bir fıkra düzenleyerek, iş sözleşmesinin yapılması esnasındaki ayrımcılıkları da yasaklamıştır. Bu nedenle 5. Madde kapsamında işe alımda cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın yasaklandığı kabul edilmektedir. Ancak bu yöndeki açık yasağa rağmen yasak norma aykırı davranışın yaptırımını düzenleyen mad. 5/5'te açıkça;

“İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. “

şeklindeki düzenlemesiyle yaptırımı iş ilişkisinde ve sona ermesinde sınırlandırmış olup, işe alımda yapılacak ayrımcılığı yasaklamakla birlikte yaptırım olarak öngörülen tazminat hakkını yalnızca iş ilişkisinde ve sona ermesinde yapılacak ayrımcılık halleri ile sınırlandırmış bulunmaktadır. Bu nedenle getirilen bu yasağın ayrımcılıkla mücadele de herhangi bir etkisinin bulunmadığı açıktır.

İş ilişkisi içerisinde ve sona ermesinde ise, birinci fıkrada sayılan bütün haller bakımından ayrımcılığın yasaklanmış olması önemlidir. Söz konusu ayrımcılık nedenleri birinci fıkrada örnekleyici olarak sayılmış olup örneğin yaş nedeniyle yapılacak bir ayrımcılıkta bu madde kapsamında değerlendirilebilecektir.

2- 6701 Sayılı Kanun'da Ayrımcılık Yasakları

6701 Sayılı Kanun'da iş ilişkilerinde, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasakları özel olarak düzenlenmiştir. Kanunun 6. Maddesinde;

“ (1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.

(2) Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar...”

şeklinde geniş bir düzenlemeye yer verilerek, işe alımda, iş ilişkisinde ve sona ermesinde ayrımcılık halleri yasaklanmıştır. Bunun gibi iş kanunu 5. maddesi aksine sadece işçiden hareket edilmemiştir. Kanunda “işçi” kavramı yerine “kişi” kavramına yer verilerek, başvurusu ayrımcılık nedeniyle reddedilenler, stajyerler ve çıraklar da kanun kapsamına alınarak bu kimselere yapılacak ayrımcılık da yasaklanmış olmaktadır.

Kanun ayrımcılığı haklı kılan nedenleri de tahdidi olarak saymaktadır. Buna göre;

“ (1) Bu Kanun kapsamında ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller ve istisnalar şunlardır:

a) İstihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele.

b) Sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar.

c) İşe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamele.

ç) Çocuk veya özel bir yerde tutulması gereken kişilere yönelik özel tedbirler ve koruma önlemleri.

d) Bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı.”

e) Dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerinin, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde yer alan amaç, ilke ve değerler temelinde üye olacak kişilerde belli şart ve nitelik aramaları.

f) Eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamele.

g) Vatandaş olmayanların ülkeye giriş ve ikametlerine ilişkin şartlarından ve hukuki statülerinden kaynaklanan farklı muamele.”

hallerinde yapılan farklı muameleler ayrımcılık teşkil etmeyecektir. Söz konusu istisnalara bakıldığında bu düzenlemelerin de Alman Genel Eşitlik Kanunu ile paralellik gösterdiği anlaşılmaktadır. 6701 Sayılı Kanun 4857 Sayılı Kanun’a oranla, ayrımcılık yasaklarının kapsamını daha da genişletmekte, ayrımcılık yasasını işe alımlara da teşmil etmekte ve hatta ayrımcılık teşkil eden iş ilanlarını da yasaklamaktadır.

AYRIMCILIKLA MÜCADELE DE YAPTIRIMLAR

Ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin olarak getirilen yasal düzenlemeler ne kadar geniş ve kapsayıcı olurlarsa olsunlar, mücadelede en etkin araç bu yasaklara aykırı davranışlara getirilen yaptırımlardır. Zaten hukuk kurallarının temel ve vazgeçilmez özelliği de mevcut kurala aykırı davranışın bir yaptırım altına alınmış olmasıdır. Herhangi bir yaptırım içermeyen hukuk kuralları şekli anlamda birer hukuk kuralı olarak görülse de maddi anlamda bir hukuk kuralı olarak değerlendirilemez. Aynı şekilde bir hukuk ku-

ralına aykırı davranışın bir yaptırıma bağlanmış olması da yaptırım getirilmiş olması da yeterli olmayabilir. Bir kuralın toplumda gerçek anlamda uygulanabilmesi için, o kurala aykırı davranışın, etkili, caydırıcı ve orantılı bir yaptırıma bağlanmış olması gerekir. Kurallar ancak yaptırımlarla desteklendikleri oranda uygulama imkânına kavuşurlar. Yaptırımların da aykırı davranan bakımından caydırıcı ve ürkütücü bir etkiye sahip olması beklenir.

Avrupa Adalet Divanı (AAD) birçok kararında bu hususa değinerek, ayrımcılıkla mücadele için getirilen kurala bağlanan yaptırımların, etkili, caydırıcı ve orantılı olması şartını aramaktadır. AAD çok eski tarihli bir kararında bu hususu şu şekilde vurgulamaktadır: “Üye ülkeler bakımından AB direktifinin (76/207) iç hukuka uyarlaması demek, yaptırımların ayrımcılığa uğrayan bakımından uğramış olduğu haksızlığı giderebilecek nitelikte olması, ayrımcılık faili işveren bakımından ise ayrımcılık yasaklarına uyması konusunda ciddi bir baskı oluşturacak nitelikte olması gerekir. Ayrımcılığa uğrayan işçiye sadece işe alınma konusundaki güvenin tazmini yönünde bir tazminat hükmü öngören üye ülke düzenlemesi, bu amacı gerçekleştirmeye uygun olmaması nedeniyle AB hukukuna aykırılık teşkil edecektir, AAD 10.04.1984, /9/83 Harz kararı.”

Bu açıdan bakıldığında, ülkemizde ayrımcılığın yasaklanması bakımından, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 6701 Sayılı İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, modern ve kapsayıcı bir düzenleme görünümü vermektedirler. Ancak yasakların kapsamı ve içeriği ne kadar modern kapsayıcı görünüyorsa, yasaklara ilişkin getirilen düzenlemeler de bir o kadar zayıf ve etkisiz görünmektedir. Yukarıda da açıklandığı üzere, öncelikle İş Kanunu 5. Maddesinde işe alımlarda ayrımcılık yasağı yalnızca cinsiyet ve gebelik nedeniyle sınırlandırılmış olup diğer ayrımcılık nedenleri yasaklar arasında sayılmamıştır.

Dolayısıyla işe alımlarda gebelik ve cinsiyet ayrımcılığı dışındaki ayrımcılık halleri bakımından herhangi bir yasak ve buna bağlı olarak herhangi bir yaptırım İş Kanununda öngörülmemiştir. Her ne kadar işe alımlarda gebelik veya cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yasaklanmış olsa bu yasağa aykırı davranışlar herhangi bir tazminata bağlanmamıştır. Zira 4857 Sayılı Kanun’un Eşitlik İlkesi başlıklı 5. maddesinin 6. fıkrası;

“...İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir...”

Hükmünü haiz olup, söz konusu hükümden de anlaşılacağı üzere kanunda öngörülen ayrımcılık tazminatı ancak iş ilişkisinde ve sona ermesinde yapılacak ayrımcılıklara karşı talep edilebilecek olup, işe alımda gebelik ve cinsiyet nedeniyle yapılacak ayırım kanunen yasak olsa da tazminat imkânı bulunmamaktadır. Bu nedenle Türk İş Hukukunda işe alımda yapılacak her türlü ayrımcılık, ayrımcılık tazminatı kapsamı dışında tutulmuştur. Ayrımcılık tazminatı yalnızca iş ilişkisi içerisinde ya da sona ermesinde yapılacak ayrımcılık halinde talep edilebilecektir. Kanun hükmü bu haliyle ayrımcılıkla mücadele bakımından herhangi bir etkin ve caydırıcı nitelik taşımamaktadır.

Buna karşın 6701 Sayılı İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda işe alımda dâhil olmak üzere iş ilişkisinin bütün süreçlerinde ayrımcılık yasaklanmıştır. Ancak söz konusu kanun yapılacak ayrımcılıklara ilişkin olarak herhangi bir tazminat yaptırımı öngörmemektedir. Kanunun Yaptırımlar Başlıklı 25. Maddesinde bu husus

“Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında Bin Türk Lirasından On Beş Bin Türk Lirasına kadar idari para cezası uygulanır.”

Şeklinde düzenlenmiş olup, görüleceği üzere ayrımcılık yasağının ihlali halinde yalnızca idari bir para cezası söz konusu olup, idari para cezasının miktarı da göz önüne alındığında söz konusu yaptırımın caydırıcı ve etkin olmaktan uzak olduğu açıktır. Esasen yukarıda da açıklandığı üzere söz konusu kanun Alman Genel Eşitlik Kanunu ile büyük bir paralellik arz etmesine rağmen, yaptırımlar konusunda Alman Genel Eşitlik Kanunu'ndan tamamen ayrılmaktadır. Zira söz konusu kanunda işe alımlarda yapılacak ayrımcılık halinde işe alınmayan başvuran, işe alınmış

olsa idi elde edeceği ücretin üç katı tutarında bir tazminat hakkına sahiptir.

Kanun koyucunun yaptırımlar konusundaki bu çekingen tutumu ayrımcılıkla mücadeleyi oldukça zayıflatmaktadır.

AYRIMCILIK KONUSUNDA KATILIMCILARIN GÖRÜŞLERİ

Teorik çerçevesi yukarıda genel hatları ile çizilen ayrımcılık ve ayrımcılıkla mücadele konusunda çalışma masasında bulunan toplam 62 kadın katılımcının görüşlerine de müracaat edilerek özellikle aşağıdaki sorular üzerinde tartışma ortamı oluşturulmaya çalışılmıştır;

- İşe alım süreçlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın pratik hayatta görünümü nasıldır? En çok hangi saiklerle ve metotlarla ayrımcılık yapılmaktadır?
- İşe alım dışında da çalışma hayatında bir takım ayrımcılıkla karşılaşılabilir (Örneğin, ücret ve diğer çalışma şartları, görevde yükselme gibi konular). Bu konuda tecrübeleriniz nelerdir?
- Çalışma hayatında bazı kriterlerin (işe alım, görevde yükselme, ikramiye ödenmesi vb.) objektif görünmesine rağmen esasen söz konusu kriterler yalnızca belirli bir grup tarafından yerine getirilebilmektedir, bu uygulamaya dolaylı ayrımcılık denilmektedir. Çalışma hayatında dolaylı ayrımcılık ile ilgili tecrübeleriniz var mıdır?
- İş hukukunda dijitalleşme süreci kapsamında işverenler işe alım sürecinden sona ermesine kadar her aşamada yapay zekâ sistemlerinden yararlanmaktadır. Yapay zekâ ve algoritmaların iş ilişkisinde kullanımının artmasıyla birlikte, algoritmik ayrımcılık riski de gündeme gelmektedir. Bu kapsamda algoritmik ayrımcılığın uygulamadaki görünümleri nelerdir?
- Ayrımcılıkla mücadelede mevcut yasal düzenlemelerle ilgili olarak yeteri kadar bilginiz var mı, hukuki yaptırımlar nelerdir, bu yaptırımlar yeterli midir, başka hangi yaptırımlar getirilmelidir?
- Aile ve çalışma hayatının uyumlulaştırılması bakımından, geti-

rilecek esnek çalışma modelleri, kadınların istihdama katılımını olumsuz etkiler mi? Bu dolaylı olarak bir ayrımcılık oluşturur mu? Siz nasıl bir çalışma modeli arzuladınız?

• Sendikalar ayrımcılıkla mücadelede ne tür roller üstlenebilir ya da üstlenmelidir?

Çalıştay boyunca katılımcıların yukarıdaki sorular ilişkin görüşleri alınarak ayrımcılığın katılımcı kadın çalışanlar nezdindeki görünümü tespit edilmeye çalışılmıştır.

Katılımcıların görüşlerini üç ana başlıkta toplamak mümkündür. İlk olarak katılımcılar ayrımcılık konusunda yeterli bilgiye ve donanımına sahip olmadıklarını ve ayrımcılık halinde kadın çalışan olarak toplumda kadınların erkeklere oranla daha az üretken ve başarılı oldukları algısına farkında olmadan yenilerek, bu algıyı yıkmak için erkek meslektaşları ile aynı pozisyona geldiklerinde, kendilerini daha çok çaba harcamak, daha başarılı olmak zorunda hissettikleri ve bu algıyı yıkmak için kendilerini ispatlamak amacıyla erkeklerden daha çok çaba harcadıklarını belirtmektedirler.

Söz konusu negatif algı kadın çalışanların omuzlarında önemli bir yük teşkil etmekte ve bu algının tersini ispat etmek amacıyla, çalışanların esasen kendi kendilerine mobbing uygulamalarına kadar yol açmaktadır. Birçok katılımcının: “önce kadın olduğum için beni göreve uygun görmediler ama daha sonra o göreve geldiğimde erkek arkadaşlarımdan daha başarılı olmak için çok çabaladım ve başardım” şeklinde görüş bildirmeleri, kadınların bu konuda kendi sınırlarını zorlayarak kendilerini ispat arayışına girdiklerini göstermektedir ki bu hususun çalışanlar bakımından ne denli yorucu olabileceği açıktır.

Tartışmalarda gündeme gelen bir diğer konu da aynı işyerinde çalışan memur ve işçilerin çalışma şartlarında özellikle çalışma sürelerindeki farklılıklar oluşturmaktadır. Aynı ortamda aynı kamu hizmetinin değişik parçalarını sunan çalışanların özellikle farklı çalışma sürelerine tabii olarak çalışmalarının önemli bir huzursuzluk kaynağı olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışmada dikkati çeken bir diğer tartışma konusunu da dolaylı ayrımcılık ve aile yükümlülükleri oluşturmuştur. Katılımcıların bir kısmı aile yükümlülükleri (örn. Çocuk bakımı ya da hamilelik vb.

durumlar) nedeniyle bazı kadın çalışanlara daha esnek çalışma süreleri ve farklı izin süreleri tanınmasının eşitliğe aykırılık teşkil edeceğini iddia ederken bazı çalışanlar ise bunun bir ayrımcılık oluşturmayacağını ya da oluştursa dahi bu tür aile yükümlülüklerinin ayrımcılığı haklı kılan birer neden olarak kabul edilmesi gerekti görüşlerini ileri sürmüşlerdir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Ayrımcılık yasağı, iş hukukunun temel prensiplerinden olup toplumda her bireyin eşit fırsatlar ve haklarla iş gücü piyasasında yer almasını temin etmeyi amaçlar. Ayrımcılık, cinsiyet, yaş, etnik köken, engellilik durumu gibi çeşitli sebeplerle yapılan farklı muameleleri kapsar ve bu tür uygulamalar, sadece mağdurları değil, toplumun tüm üyelerini olumsuz etkileyebilir. İş hukuku bağlamında ayrımcılığın birçok uygulamadaki görünüşleri bulunmaktadır. Bu noktada, ayrımcılıkla mücadelede yasal düzenlemelerle işe alım süreçlerinin tamamında ayrımcılık yasaklanmalı ve bu yasalara aykırı davranışlar da etkili ve caydırıcı yaptırımlara bağlanmalıdır. Bu anlamda hukukumuzda öngörülen yaptırımlar mevcut haliyle etkili ve caydırıcı olmaktan çok uzaktır.

Bunun dışında ayrımcılığa karşı alınacak önlemler sadece hukuki değil, toplumsal ve kültürel bir mücadele gerektirmektedir. Öncelikle, toplumsal farkındalık artırılmalıdır. Bu amaçla eğitim programları ve atölye çalışmaları düzenlenerek gerek çalışanlar gerekse işverenlerde bu konuda farkındalık oluşturulmalıdır.

Öte yandan ayrımcılıkla mücadele de etkili denetim ve şikâyet mekanizmaları geliştirilmeli, şikâyet mekanizmaları, işyeri, işletme ve işkolları düzeyinde teşkilatlanmalıdır. Şikâyetler ciddi bir şekilde ele alınarak kısa sürede çözüme kavuşturulmalı ve aykırı davranışlar etkin ve caydırıcı yaptırımlara tabii tutulmalıdır.





“Fıtratra Farklılık Haklarda Eşitlik”

