



# Sendikalarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamanın Bir Aracı Olarak Kadın Komiteleri: Hak-İş Kadın Komitesine İçerden Bakış<sup>1</sup>

Dilek KELEŞ\*

ORCID: 0000-0003-1477-9951

## Öz

Bu makale, sendika içi kadın örgütlenmelerinin bir örneği olarak Hak-İş Konfederasyonu ve bağlı sendikaların kadın komitelerini konu edinmektedir. Sendikalarda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın bir aracı olan kadın komiteleri, komite başkanlarının toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ve kadın sorununa bakış açıları çerçevesinde ele alınmıştır. Bu nedenle çalışmaya veri sağlamak amacıyla komite başkanı kadınlarla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiş; bu görüşmelerden elde edilen veriler söylem analizi yöntemiyle incelenmiştir. Çalışmada söylem analizinin kullanılma nedeni ideolojilerin açığa çıkmasına olanak sağlayacak bir yöntem olmasıdır.

**Anahtar kelimeler:** sendika, kadın komitesi, Hak-İş, toplumsal cinsiyet.

## Women's Committees as a Means of Ensuring Gender Equality in Trade Unions: An Insider Look at the Women's Committee of Hak-İş

### Abstract

This study discusses the women's committees of the Hak-İş Confederation and its affiliated trade unions, as an example of intra-union women's organisation. Women's committees, as a means of ensuring gender equality in trade unions, are considered in terms of the viewpoints of the committee's presidents towards gender equality and women's problem. Accordingly, the committees' women presidents were interviewed in order to collect data for the study; and the data was analysed by using discourse analysis method. The reason of using discourse analysis in the study is that this method is likely to enable the disclosure of ideologies.

**Key words:** trade union, women's committee, Hak-İş, gender.

---

Makale gönderim tarihi: 24.08.2020 Makale kabul tarihi: 09.11.2020

\* Dr. Öğr. Üyesi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, dkeles@ahievran.edu.tr

<sup>1</sup> Bu çalışma Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Proje Ofisi tarafından FEF.A4.19.004 proje numarasıyla desteklenmiştir.



## Giriş

Kadınların tarihleri, deneyimleri, hakları, siyasi ve ekonomik çıkarları erkek egemen söylem altında görmezden gelinmekte, kadınlar yaşamın önemli bir parçası olan formel çalışma hayatından dışlanmaktadır. Bu çerçevede çalışma hayatının temel aktörlerinden olan sendikalar da ortaya çıkışından itibaren erkek egemen bir yapı göstermektedir.

Emek piyasasının yapısı, yasal boşluklar, sendikal sınırlılıklar, ev ve aileye ait sorumluluklar gibi nedenler kadın ve erkeklerin sendikal temsilde önemli bir fark yaratırken Türkiye’de sendikaların gündemine hakîm olan sorunlar da kadınların sendikalardaki ikincil konumunu pekiştirici rol oynamaktadır. Kadın ve erkeklerin sendikal temsildeki açık, hiyerarşi basamakları boyunca büyümekte, kadınlar sendikaların yönetim organlarında neredeyse hiç yer bulamamaktadır. Bütün bunların temelinde yatan neden ise aslında toplumsal yaşamın bütün boyutlarını içeren süreçlerin erkek bakış açısıyla yönetilmesi; yani toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıktır.

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı aşarak kadınların sendikalardaki ikincil konumunu değiştirmede sendika içi kadın örgütlenmeleri önemli rol oynayabilmektedir (Urhan, 2017). Fakat Türkiye’de sendikalarda kadın yapılarının oluşturulması eril sendikal zihniyet engeline takılmaktadır. Zira işçi sendikalarına konfederasyon düzeyinde bakıldığında, Türk-İş’te “kadın bürosu” adı altında aktif olmayan bir yapının oluşturulduğu, DİSK’te ise Kadın Dairesi’ne bağlı bir kadın komisyonu bulunmasına rağmen bu komisyonun tüzük hükümleri ile oluşturulmadığı görülmektedir<sup>2</sup>. Esasen Türk-İş’teki kadın bürosu da uluslararası örgütlerin etkisi ve “kadın sorunu” kavramının 1980’lerde artan etkinliğinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Yeğen, 2000: 6). Hak-İş’te ve Hak-İş’e bağlı sendikalarda ise son yıllarda kadın üyelere ilgide bir canlanma yaşandığını söylemek mümkündür. Bu durumun temel sebebi Avrupa Birliği’ne giriş süreci ve küreselleşmeyle bütünleşmiş bir söylem değişikliğidir (Urhan, 2014: 38). Bununla birlikte daha fazla sayıda işçiyi örgütleme ihtiyacı da Hak-İş’in kadınlara yönelmesini sağlamıştır. Dünyada sendikaların gücünün azaldığı bir dönemde örgütlenme temel mesele olarak öne çıkarken özellikle Türkiye’de sendikaların toplu sözleşme odaklı faaliyet yürütmesi, üye sayısının ve dolayısıyla kadın üyenin önemini arttırmaktadır. Bu etkenler neticesinde kadın üyeye ihtiyaç duyan Hak-İş, kurumsal düzeyde birtakım girişimlerde bulunmuş, kadın komitelerinin kurulmasını ısrarla teşvik etmiştir. Zira sendika içi kadın örgütlenmeleri, kadın işçileri sendikal harekete katılım konusunda motive edici ve dayanışmayı artırıcı bir işlev görebilmektedir. Bu tip örgütlenmeler, örgütlenme ile ilgili özgün sorunları açığa çıkarmak, sendikanın genel siyasi fikirlerini kadın bakış açısı ile donatmak ve açığa çıkan fikirleri kadınlara ulaştırmak gibi işlevlere sahiptir (Bal-

<sup>2</sup> DİSK Kadın Komisyonu’ndan bir kadın yetkili ile 30.10.2020 tarihinde gerçekleştirilen görüşmede, Kadın Komisyonu’nun fiili komisyon olarak bulunduğu ve bir tür danışma kurulu işlevi gördüğü ifade edilmiştir.



ta, 2017: 74). Özellikle kadın komiteleri açısından bakıldığında kadın sorununu gündeme getirme ve buna yönelik politikalar üretmek eylem planları hazırlama önemli bir işlev olarak öne çıkmaktadır (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 59). O halde kadın sorununun çözümüne yönelik politikaların belirlenmesi ve uygulanmasında önemli bir misyon yüklenmesi beklenen ve gereken Hak-İş Konfederasyonu ve bağlı sendikaların kadın komiteleri ne tür çalışmalar yürütmektedir? Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaları nelerdir? Komite başkanları, sendikalarda kadın sorunu ve toplumsal cinsiyet eşitliği meselesine nasıl yaklaşmaktadır?

Bu çalışma, Hak-İş ve bağlı sendikaların kadın komitelerinin çalışmalarını, komite başkanlarının sendikalarda kadın sorununa ve toplumsal cinsiyet eşitliğine bakış açıları ışığında açığa çıkarmayı amaçlamaktadır. Sendikal zihniyet ve geleneklerin ataerkil özellikler gösterdiği bir yapıda, kadın komitesini örgütleme ve kadın sorununu gündeme getirme konusunda önderlik etmesi beklenen komite başkanlarının ne düşündüğü ve nasıl hareket ettiği önemlidir. Çünkü görülmektedir ki kadınlar da erkekler kadar ataerkil ve cinsiyetçi olabilmekte, eril sendikal zihniyeti pekiştirici eylemsel ve dilsel pratikler gösterebilmektedir (Keles, 2018).

Dolayısıyla çalışma, sendikalı kadınları anlama ve onların deneyimlerini açığa çıkarma çabasının bir ürünüdür ve bu yönüyle literatürde bulunan sınırlı sayıda çalışmadan<sup>3</sup> ayrılmaktadır. Literatürdeki çalışmalar daha çok kadın komitelerinin çalışma şekli, karşılaşılan sorunlar ya da komitelerin genel sendikal politikalar içindeki yeri gibi konulara odaklanmaktadır. Örneğin Toksöz ve Erdoğan (1998) çalışmalarında, kadın komitelerinin kuruluş ve işleyiş biçimiyle bu konudaki sorun ve eleştirilere yer verirken Urhan (2017) sendika içi kadın örgütlenmelerini demokrasi modelleriyle ilişkileri bağlamında incelemektedir. Topgül (2016) ise çalışmasında, Hak-İş ve Türk-İş'teki sendika içi kadın örgütlenmelerini, kadınların sendikalara katılımlarının artırılmasının bir aracı olarak ele almakta ve sendika kadın ilişkisine dair genel bir incelemede bulunmaktadır.

Sendika içi kadın örgütlenmeleriyle ilgili literatürde var olan çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada, komite başkanlarının bakış açıları ve sendikalara ilişkin düşünceleri dikkate alınarak komite çalışmaları incelenmeye çalışılmıştır. Burada sendikaların kadınlara, kadın komitelerine ya da kadın sorununa bakışı değil; kadın komite başkanlarının bakış açısından sendikaların yapısı ve kadın komitelerinin gerçekleştirdiği çalışmalar değerlendirilmektedir. Bu çalışma kadın komitelerinin çalışma şekli, karşılaşılan sorunlar ya da komitelerin genel

<sup>3</sup> Toksöz, G. ve Erdoğan, S. (1998) Sendikacı Kadın Kimliği, Ankara: İmge Yayınları., Topgül, S. (2016) "Sendika İçi Kadın Örgütlenmeleri Türk-İş ve Hak-İş İçin Bir Değerlendirme", International Journal of Human Sciences, Vol. 13, Issue:1, 2349-2367., Urhan, B. (2009) "Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri", Çalışma ve Toplum, 2/21, 83-110., Urhan, B. (2014) Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar, İstanbul: Kadav Yayınları., Urhan, B. (2012) "Sendika İçi Kadın Örgütlenmeleri: Karanlık Tablodan Yansımalar", M. N. Süalp, A. Güneş, Z. T. Akbal Süalp (der.) Sınıf İlişkileri: Sureti Soldurulmuş Bir Resim mi? içinde, İstanbul: Bağlam., Urhan, B. (2017) "Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 69, 29-58., Yeğen, M. (2000) "Sendikalar ve Kadın Sorunu: Kurumsal Gelenekler ve Cari Zihniyetler", Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 1-2, 1-39.



sendikal politikalar içindeki yeri gibi konuları kapsamamakta; sorunları tespit etmeyi amaçlamamaktadır. Görüşmecilerin, kadın komiteleri ve sendikalarla ilgili söylemlerinden yola çıkmakta ve onları analiz etmektedir. Yani aynı zamanda bu çalışmada amaç, komite başkanı olan kadınların bakış açılarına ilişkin bir kesit sunarak gerçekleştirilen ya da gerçekleştirilecek çalışmaların kadın sorununa olası etkilerini değerlendirmeye çalışmaktır. Bununla birlikte yine literatür ışığında sendikal alanda kadınlarla ve kadın komiteleriyle ilgili tanımlı olan bütün sınırlılıklar ve sorunların farkında olarak bu çalışma yürütülmüştür.

Çalışmada öncelikle Hak-İş ve Kadın Komiteleri hakkında bilgi verilecek ardından sahadan elde edilen bulguların analizi sunulacaktır.

## Hak-İş ve Kadın Komitesi

Hak-İş, 1976 yılında Millî Selamet Partisi (MSP) Milliyetçi Cephe Hükümetinin koalisyon ortağı iken kurulmuştur (Koç, 1995: 73). İslami bir sendikacılık anlayışını benimseyen Hak-İş, diğer konfederasyonlardan farklı olarak kuruluş ilkelerinde demokrasi, laiklik gibi kavramlara yer vermemiş, bunun yerine İslami politik düşüncede önemli yer tutan öğretileri kendine referans almıştır.

Kuruluş dönemi itibarıyla uzlaşmazlığın yerine yeni bir endüstri ilişkileri kültürü yaratma peşinde olan Hak-İş, sınıf ve ücret sendikacılığını modern endüstriyel toplumların bir sonucu olarak görmekte; bu nedenle sınıf sendikacılığının başarısızlığa mahkûm olduğunu iddia etmektedir. Çünkü Hak-İş açısından İslam, bütün problemlere ahlaki bir eğilim getirerek emek ve sermaye arasında mutlu bir evliliği sağlamıştır. Hak-İş, sınıf çatışmasını değil; işçi ve işveren arasında karşılıklı hak ve ödevlerin olduğu kardeşlik ruhunu temel alan bir bakış açısına sahiptir. Bu bakış açısı da bütün çalışanların paylaştığı ve kökleri şura olarak adlandırılabilir geleneksel korporatizme dayalı işçi-işveren ilişkilerinde temel lenmektedir. (Duran ve Yıldırım, 2005: 236).

“Ücret sendikacılığı”na alternatif olarak “hizmet sendikacılığı”nı savunan ve bunu sendikacılıkta yeni bir anlayış olarak tanımlayan konfederasyon, işçi ve işveren arasındaki uyumsuzluğu da yapay bir uyumsuzluk olarak görerek sermaye ve iş gücünün birbirini tamamlayan iki unsur olduğunu, biri olmadan diğerinin anlamsız olacağını savunmaktadır. Mevcut siyasi anlayışın sendikaları işveren ve hükümetle anlaşmaya yöneltmesinin etkisiyle bugün uzlaşmacı ve makbul bir sendikacılık anlayışı sergileyen Hak-İş (Erdoğan, 2014: 161), böylelikle işverenlerle karşı karşıya gelişlerin önüne geçmiştir<sup>4</sup>. Zaten sınıf mücadelesiyle yıldızının

<sup>4</sup> Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, Hak-İş tarafından 2013 yılında düzenlenen 8 Mart programında olumlu karşıladığı Hak-İş'in uzlaşmacı tavrıyla ilgili şöyle söylemiştir: “Hak-İş'in ve işçilerinin mücadele konusunda ne kadar azimli, ne kadar kararlı olduklarını iyi biliyorum. Ancak Hak-İş, çalışma hayatına sendikal mücadeleye, diyaloga, uzlaşmanın, müzakere kültürünün hakim olması, bilimsel mücadelenin eylemin önünde gitmesi noktasında gerçekten istikrarlı bir çizgi çizdi.”(Hak-İş, 2013)



barışmaması ve bu konuya eleştirel bakış, Hak-İş tarihi içinden bakıldığında kimliğinin değişmez bir parçasıdır (Öztürk, 2018: 464). Özellikle barajlar ve iş kolları üzerindeki düzenlemeler olmak üzere hükümetin gerçekleştirdiği yasal değişikliklerle de konfederasyonun sendikal alanda önü açılmıştır (Çelik, 2012). Hükümetin siyasal ideolojisiyle ortak zeminde buluşan Hak-İş, bu durumun avantajlarından yararlanmış, sendikaların gücünün azaldığı ve sendikasızlaşma olgusunun öne çıktığı günümüzde Türkiye'nin ikinci büyük konfederasyonu olmayı başarmıştır<sup>5</sup>. Bu açıdan siyasal iktidarla olan bağı da tartışma konusu olan Hak-İş'in, bu gücünü korumak ya da arttırmak istemesi yeni üyeleri; yani kadın işçileri gündeme getirmiştir.

Hak-İş'in kadın işçileri teşvik etmek konusundaki atılımı, 2009 yılında konfederasyon bünyesinde kurulan; fakat 2014 yılında aktif faaliyet göstermeye başlayan Kadın Komitesi ile olmuştur. Yine bu dönemden itibaren konfederasyona bağlı bazı sendikalarda kadın yöneticilerin atama ya da seçim yoluyla genel merkez düzeyinde temsili de sağlanmıştır. Kadın komitesinin kurulma fikri ortaya çıktığında konfederasyonun kadın üye oranının %1 olduğu ve komite kurma amacıyla konfederasyona kadın çalışan alındığı görüşmelerde ifade edilmiştir. Konfederasyon Başkanı Mahmut Arslan'ın kadın komiteleri konusunda teşvik edici tavrı da görüşmelerde sık sık dile getirilen bir başka ayrıntıdır. Konfederasyon ve bağlı sendikalarda kadın komitelerinin kuruluşu en az altı ay en fazla beş yıl gibi bir süreci kapsamaktadır.

Hak-İş Genel Merkez Kadın Komitesi, konfederasyonun ve bağlı sendikaların kadın komitesi temsilcilerinin, yöneticilerinin ve uzmanlarının yer aldığı 22 kişilik bir ekipten oluşmaktadır. Bu komite gündemli ve olağan olarak dört ayda bir olmak üzere yılda en az üç kez toplanmaktadır<sup>6</sup>. Sendikaların kadın komite başkanlarının tamamı da Hak-İş Kadın Komitesi başkanının yardımcısı pozisyonundadır. Öz İplik-İş ve Öz Gıda-İş dışındaki sendikaların kadın komiteleri, kurumsallaşmalarını ya yeni tamamlamış ya da tamamlamak üzeredir.

Hak-İş ve bağlı sendikaların kadın komiteleri, tüzük hükümleri ile değil; yönetim kurulu kararlarıyla kurulmuştur ve komiteler üst yönetim organlarında temsil edilmemektedir. Örgütlerde kadınların yönetim pozisyonlardaki varlığının toplumsal cinsiyetçi düzene bozucu etki yaparken düşük pozisyonlarda yer almasının bu düzeni güçlendirdiği açıktır (Stainback vd., 2015: 2). Kadın yapılarının temsilcilerinin merkez yönetim kurulunda yer alması, kadın sorununun sendika gündemine alınmasını sağlayacak ve diğer kadınları sendikal harekete katılım konusunda motive ederek sendikalardaki cinsiyetçi düzene bozucu etki yapacaktır. Hak-İş'te böyle bir durum söz konusu olmadığı gibi kadın komitele-

<sup>5</sup> Türkiye'nin en büyük işçi konfederasyonu olan Türk-İş'in üye sayısı 973.300, Hak-İş'in üye sayısı 684.144, DİSK'in üye sayısı ise 171.428'dir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkındaki Tebliğler, Ocak 2019 İstatistikleri).

<sup>6</sup> <https://www.hakis.org.tr/icerik.php?sayfa=13>



rinin karar alıp doğrudan uygulamaları da söz konusu değildir. Bununla birlikte komitelerin kendi bütçeleri de bulunmamaktadır. Türkiye’de sendikalar, kadın çalışmaları için eğitim veya örgütlenme bütçesinden para ayırmaktadır (Urhan, 2017: 54). Hak-İş’te ise komiteler herhangi bir program gerçekleştireceği zaman taslak ve maliyeti genel merkeze sunmakta ve genel merkezin onayı doğrultusunda hareket etmektedir. Bu durum, komite çalışmalarının erkek yöneticilerin inisiyatifine bırakılması anlamını taşımaktadır. Kadın komitelerinin kendine ait ayrı bir bütçesinin olmasıyla, hem çalışmaların bütçe yetersizliği bahanesiyle ikinci plana atılmasının önüne geçilmiş olacak hem de kadın sorununun marjinalleşmesi engellenecektir. Bu eksiklerle birlikte görüşmeciler, konfederasyonun, kadın komitesine önem verdiğini ve 2019 yılında gerçekleşen son genel kurulda komiteyle ilgili birtakım kararlar alındığı ifade etmişlerdir. Buna göre; Hak-İş Kadın Komitesi’nin çalışmalarını artan bir etkinlikle sürdürmesi; işyerlerinde psikolojik tacize karşı önlemlerin artırılması; kadına yönelik ayrımcılık ve şiddetin son bulması için yeni ve kararlı adımların atılması ve kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması için gereken adımların atılması gibi maddelerin karara bağlandığı söylenmiştir. Toplantıda alınan bu kararlar iyi niyet göstergesinden başka bir şey ifade etmemektedir. Zira bir şeylerin yapılması gerektiği söylenmekte; fakat bunlara ilişkin ciddi içerikler sunulmamakta ve kadın komiteleri tarafından bir eylem planı hazırlanmamaktadır.

Bugün gelinen noktada, Hak-İş’te ve bağlı sendikaların on beşinde kadın komiteleri kurulmuş durumdadır<sup>7</sup>. Fakat Hak-İş Konfederasyonu kadın komitesi ile iki sendikanın kadın komitesi dışındaki komiteler aktif olarak herhangi bir çalışma ya da proje yürütmemektedir. Geleceğe dönük somut planları da bulunmayan bu komiteler, Hak-İş Kadın Komitesi’nin düzenlediği etkinliklere katılmaktadır.

## Yöntem

Bu çalışma açısından belirleyici olan, komite başkanlarının sendikaların eril yapısına ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin farkındalıklarıdır. Bu farkındalığın kadınların söylemlerinde açığa çıkacak olması, feminist bakış açısıyla yürütülen niteliksel bir çalışmayı zorunlu kılmıştır.

Feminist bakış açısı, feminist bilgi ile kadınların toplumsal cinsiyetli sosyal ilişkilerinin farklı deneyimlerini bağlayan olanakların tartışılmasının önemli bir alanıdır ve bilgi ile güç arasındaki ilişkiyi açığa çıkararak kadınların gücün biçimleriyle ilişki içinde konumlanan kendi doğrularını konuşmalarına olanak sağlamaktadır. Bilginin, daima taraflı bir bilgi olduğunu kabul eden feminist bakış açısı, kendini ya da başkasını sınıf, ırk, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim gibi sabit kimliklerle tanımlamaya karşı çıkan bir yaklaşımdır. Bu nedenle, feminist bakış

<sup>7</sup> Kadın komitelerinin bulunduğu sendikalar şunlardır: Hizmet-İş, Öz Ağaç-İş, Öz Büro İş, Özçelik-İş, Öz Gıda İş, Öz Güven-Sen, Öz İnşaat-İş, Öz İplik-İş, Medya İş, Oleyis, Öz Taşıma İş, Öz Toprak-İş, Öz Sağlık-İş.



açısıyla yürütülen araştırmalar geleneksel yöntemlerin kullanıldığı araştırmalardan farklıdır (Ramazanoğlu ve Holland, 2002: 64-65). Geleneksel sosyal bilimin çözümlemeleri, sadece erkek deneyimlerini esas alarak erkeklere özgü sosyal deneyimleri sorun olarak kabul ederken feminist araştırmalar, sorunları kadın deneyimleri açısından ele almakta ve kadınlara yönelik olarak yapılmaktadır (Harding, 1990: 39-41). Çünkü feminist metodoloji, kadınların öznel deneyimlerinin erkeklerinkinden farklı olduğunu varsaymaktadır (Neuman, 2010: 152). Kadınların deneyimlerinin, çıkarlarının ve isteklerinin her sınıf, ırk ve kültüre göre değiştiği, tek başına kadın ve kadın deneyimleri olmadığı ve bunların her birinin kendi içinde anlamlı olduğu kabulüyle yola çıkan bu çalışmalar, ayrı ayrı kadın deneyimlerine yer vermektedir. Bununla birlikte, feminist araştırmalar, kadınların toplumsal cinsiyetle ilgili deneyimlerinin sadece ırk, kültür ve sınıfa göre değişmediğini, aynı zamanda bunların tek tek bireylerin deneyimleri ile de çelişebildiğini belirtmektedir. Bu durum, kadınların her birinin kendi biricikliği içerisinde çalışmaya dâhil olmasını sağlamaktadır. Feminist projelerde karşılıklı fayda ve kazanımları arttırmaya yönelik dönüşebilir bir çalışma yapıldığı için araştırmacı da kadınlara mesafeli durmamakta ve çalışmaya dâhil olmaktadır. Feminist bakış açısıyla yürütülen ve bir kadın araştırması olan bu çalışma da kaynağını sendikal hareketteki farklı kadın deneyimlerinden almakta, kadınların bu deneyim ve söylemlerini veri kabul etmektedir. Çünkü feminist bakış açısıyla yürütülen araştırmalar, sosyal olarak inşa edilen dünyanın, kadınların bilgi ve deneyimleri yoluyla anlaşılabilceği düşüncesinden hareket etmektedir (Kümbetoğlu, 2015: 53).

### Çalışmanın Örnekleme

Hak-İş Konfederasyonu'nda ve konfederasyona bağlı 15 sendikada kadın komitesi bulunmaktadır. Çalışma kapsamında Hak-İş Konfederasyonu kadın komitesi başkanı da dâhil olmak üzere toplam 13 kadınla görüşülmüştür. Sendikalardan bir tanesi Kıbrıs merkezli olduğu için çalışma dışında bırakılmış; 2 kadın komite başkanı da görüşme yapmayı kabul etmemiştir. Dolayısıyla 16 kadın komite başkanından oluşan çalışma evreni içinden 13 kadın komite başkanı bu çalışmanın örnekleminde yer almıştır.

Bu çalışma, feminist metodolojiden hareket eden bir kadın araştırması olduğu için çalışma kapsamında toplanan veriler sadece komite başkanlarıyla yapılan görüşmelere dayanmakta, konfederasyonun herhangi bir yazılı kaynağını ya da erkek sendikacılarla görüşmeleri içermemektedir. Çalışma kapsamında veri çeşitliliğini arttırmak amacıyla kadın komitelerinin faaliyetlerine katılım da hedeflenmiş; fakat bu faaliyetler saha araştırmasının süresinin dışında kaldığı için bunlara katılım mümkün olamamıştır. Bu nedenle saha araştırması sırasında sadece 2019 yılı 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü programına katılım sağlanabilmiştir.



Çalışmada araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur. Görüşmeciler etik olmayacağı gerekçesiyle çalışmada kendi isimleriyle yer almadığı gibi yine aynı gerekçeyle sendikaların isimleri ile görüşmecilerin isimleri de aynı bağlam içinde birlikte kullanılmamıştır.

## Veri Toplama Süreci ve Veri Analizi

Çalışmaya veri toplamak amacıyla Hak-İş Konfederasyonu ve bağlı sendikaların kadın komite başkanlarıyla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, sendika genel merkezlerinde 2019 yılı Mart-Ekim ayları arasında gerçekleşmiş; yaklaşık 40 ile 100 dakika arasında sürmüştür. Soruların önceden hazırlandığı görüşmelerde yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmış; görüşmenin akışına göre ek sorular sorulmuştur. Görüşmelerde ses kaydı alınmış; kayıtların deşifresinden sonra ihtiyaç duyulan kısımlar için komite başkanlarıyla tekrar görüşülmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşmeler söylem analizi yöntemiyle incelenerek kadın komitelerinin çalışmaları, komite başkanlarının kadın sorununa bakış açısı ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusundaki farkındalıkları çerçevesinde ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İçinde gerçekliğin inşa edildiği yolu aramayı hedefleyen bir yöntem olarak söylem analizi (Rathzel, 1997: 57), görüşmecilerin ideolojilerinin açığa çıkmasına olanak sağlayacağı için veri analiz yöntemi olarak seçilmiştir. Zira söylemlerin çoğu, özellikle de grupların üyeleri olarak konuşulduğunda ideolojik temelli görüşleri ifade etmektedir (Van Dijk, 2015: 18). Söylem kavramı, süregiden iktidar ilişkilerini, dilin anlamlandırma mücadelesi üzerinden okuyan ve böylece toplumsal gerçeklik tanımlarının bu anlamlandırma mücadelesi boyunca sürekli değiştiğini varsayan bir kuramsal yaklaşımın kilit kavramıdır (Durna ve Kubilay, 2010: 50). Söylem analizi ise en genel tanımıyla dilin incelenmesidir. Çünkü ideolojilerden etkilenen önemli toplumsal pratiklerden biri dil kullanımı ve söylemdir. Fakat söylem analiziyle, söylem ya da dil kullanımı sadece biçimsel yönü ile incelenmemekte; sosyal ve kültürel bağlamlara da odaklanılmaktadır. Söylem analizi, dili, bir eylem, iletişim formu, sosyal pratik olarak gören ve yorumlayan çok boyutlu, çok fonksiyonlu, tarihsel, refleksif ya da eleştirel bir analiz yöntemidir (Çelik ve Ekşi, 2008: 105-106). Feminist metodolojiden hareketle kadın bakışını esas alan ve bu nedenle ideolojik boyuta sahip olan bu çalışmada amaç kadınların deneyim ve söylemlerinde gömülü olan; yani toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve kadın sorununa bakış açılarını açığa çıkarmak olduğu için eleştirel bir analiz yöntemi olan söylem analizi kullanılmıştır.





## Kadın Komitelerinin Öne Çıkan Çalışmaları

### 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Programları

Hak-İş Kadın Komitesi, özellikle 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü gibi önemli günler dolayısıyla büyük etkinlikler düzenleyerek geniş kadın kitlelerine ulaşmayı hedeflemektedir. Konfederasyon bünyesindeki diğer kadın komitelerinin de destek verdiği, kadın üyelerin yanı sıra erkek üyelerle onların eş ve kız çocuklarının da katıldığı bu etkinliklerde hiyerarşiye uygun olarak çoğunlukla erkek yöneticiler konuşmaktadır. Konuşmalarda, kadınlarla sendikal hareketin daha güçlü olacağı ifade edilirken sendikalara kadının eşit katılımının sağlanması, buna yönelik politika ve uygulamalardan çok onun, ev ve aile hayatı için önemini vurgulayan cinsiyetçi söylemlere yer verildiği görülmektedir<sup>8</sup>. Bu çerçevede, Hak-İş'in kadın sorununa bakış açısının İslami değerlerden ve ataerkil ideolojiden beslendiğini; kadın üyelere ilişkin politika ve söylemlerinin de buna uygun şekillendiğini söylemek mümkündür<sup>9</sup>.

Kural olarak kadın komitesi tarafından organize edilen 8 Mart etkinliklerini, konfederasyonun aynı zamanda ideolojik duruşunu ve sendikal hareketin bütününe ilişkin görüşlerini ifade ettiği bir araç olarak kullandığını iddia etmek yanlış olmayacaktır. Zira konuşmalar, ataerkil ve İslami içerikleriyle bu iddiayı doğrulamaktadır. Kadın komitelerinin ayrı bir bütçesi olmadığı için konfederasyonun 8 Mart programları konusunda izlediği yolun belirleyici olduğunu söylemek mümkündür. Bunun yanında kadınların da farklı içerikler hazırlamak için yeterli donanım ve farkındalığa da sahip olmadıkları görülmektedir. Görüşmecilerin söylemlerinden hareketle 8 Mart programlarının, gerçekleştirilen en önemli faaliyetlerden biri olduğu anlaşılmaktadır. Fakat görüşmeciler bu etkinlikleri, kendilerine verilen "değer" in bir göstergesi olarak yorumlamakta; ayrılan büyük bütçeleri, cumhurbaşkanının ve büyük kalabalıkların katılımını bu "değer" e bir kanıt olarak göstermektedir.

<sup>8</sup> Örnekler için bakınız:

[https://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber\\_detay&id=1997](https://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=1997),  
[https://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber\\_detay&id=491](https://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=491).

<sup>9</sup> Örneğin; 2015 yılındaki 8 Mart programında Hak-İş Başkanı Mahmut Arslan, "Modern çalışma sisteminde kadınların anne olmasına, eş olmasına izin vermeyecek uygulamalar var. Bunlar için bir an önce tedbir alınmalı." sözlerini sarf ederken; AKP milletvekili Salim Uslu da şu ifadeleri kullanmıştır: "Cenab-ı Hakkın beytinde yer verdiği bir kadındır. Kadın bizim dinimizde yeri ayrı olan bir varlıktır. Veda hutbesinde Hz. Muhammed'in de söylediği gibi 'Kadınlar size Allah'ın Emanetidir' onlara emanet gözüyle bakarak sahip çıkmamız gerekmektedir." ([http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber\\_detay&id=951](http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=951)). Konfederasyonun 2013 yılındaki programında ise dönemin başbakanı Recep Tayyip Erdoğan, kadınlar için esnek çalışmanın önemini vurgulayan ve "esnek çalışma metodu ile anneliği rahatlatacak adımlar"ın atılacağını ifade eden bir konuşma yapmıştır ([http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber\\_detay&id=491](http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=491)).



## “Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik”

Çalışma kapsamında katılan 2019 yılı 8 Mart programının teması, “Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik”tir. Temada her ne kadar “eşitlik”e yer verilse de “fıtrat”la bu eşitliğin sınırları belirlenmiştir. Zira fıtrat, biyoloji ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkinin yeniden İslami içeriğe kavuşmasını sağlayan bir vurgu (Yılmaz, 2015: 170) olarak temada yerini almıştır. Programda konuşan konfederasyon başkanı Mahmut Arslan da bu ideolojiye uygun olarak sendikasız kadınları mücadeleye dâhil etmenin gerekliliğini ve bunun konfederasyon için önemini vurgulamış; fakat bir hedef olarak cinsiyet eşitliğinden bahsetmemiştir<sup>10</sup>.

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü’nün yerel seçimler öncesine denk gelmesiyle iktidar partisine mensup belediye başkan adayları ve siyasetçilerin de katıldığı 2019 yılı programı, kadın hakları mücadelesine ilişkin bir içerikten ziyade iktidara angaje siyasi bir etkinlik izlenimi vermiştir. Türkiye’de siyasi partilerin sendikalara yoğun müdahalesinin ve ataerkil etkilerinin kadın temsili olumsuz etkilediği bilinmektedir (Yirmibeşoğlu, 2012: 341). Bu olumsuz etkiye örnek teşkil edecek şekilde 8 Mart’ta kadınlardan çok erkekler konuşmuş; kadınlar cinsiyetçi politika ve söylemlerin hem aracı hem de hedefi yapılmıştır. Programın temasında “eşitlik” yer almasına rağmen, Hak-İş’te ve kadın komitelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir politika izlenmediği görülmektedir. Sendikal pratik ve söylemler bu durumu kanıtlarken görüşmecilere bu konuda ne düşündükleri sorulduğunda böyle bir kaygıların olmadığı anlaşılmıştır. Üstelik “toplumsal cinsiyet eşitliği” kavramını doğru bulmadığını, kullanmayı istemediğini belirten görüşmeciler olmuş; örneğin Pelin, kavramın Türkiye için uygun olmadığını, kültürel yapıya ters olduğunu söylemiştir.

Sendikal geleneklerde kadın erkek eşitsizliğini önemli bir kadın sorunu olarak ifade etmek mümkünken (Urhan, 2014: 33-45) kavram karmaşası, önyargıların etkisi, farkındalık eksikliği ya da İslami ideoloji görüşmecileri toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda farklı noktalara itmektedir. Görüşmeciler genel olarak sendikaların yapısını eşitsiz bulmalarına rağmen sendikal hareketin genelinden Hak-İş’i ayırma eğilimindedir. Hak-İş’te eşitlikçi bir yapı olduğunu düşünen bütün görüşmeciler, bu açıdan özellikle konfederasyon başkanına duydukları sevgiyi ve kadın olarak kendilerine değer verildiği düşüncesini ön plana çıkarmaktadır. Sendikada kadın erkek eşitliği olduğunu düşünen ya da bu konuda olumsuz ifadelerden kaçınan komite başkanları, aynı zamanda çalışanı ve üyesi oldukları Hak-İş’e sanki ayıp etmek istememektedirler.

<sup>10</sup> [http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber\\_detay&id=2506](http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=2506)



## “Herhangi bir eşitsizlik yok”

“Ben genel merkez çalışanı olarak bakıyorum, fabrika olarak düşünmem. Burada herhangi bir eşitsizlik yok.” (Özge)

“Yani aslında sayı anlamında bir eşitlik yok demek haksızlık; çünkü aslında çok fazla kadın çalışan var evet, ama bunu yönetici bazında düşünürseniz orada bir eşitlik yok.” (Hale)

“Hak-İş, zorla kadın olsun diye direnen, isteyen bir yapı.” (Esmâ)

“Yani aslında gerçekten durumdan duruma değişiyor. Belli durumlarda eşitler ama belli durumlarda değil.” (Ceyda)

“Şu an bizim oranlarımıza baktığımız zaman, belki %100 yok gibi gözükülebilir istatistiklere baktığımızda; çünkü kadın erkek eşitliğinden ne anladığımızla alakalı. (...) Ama biz o oranlar üzerinden değil de kadınların bu sendikal karar alma mekanizmalarında etkinliğinin artırılması, etkin olması bazında bakıyorsak biz 7 sene önce %2 olan kadın oranımızı bugün %20'lere çıkarttık.” (Pelin)

Sendikada genel merkez ve şubelerde hiç kadın yönetici olmadığı sendikanın web sayfasından görülebilmektedir<sup>11</sup>. Örgütlerde toplumsal cinsiyet eşitsizliği, maddi kaynaklar, güç ve statü açısından kadın ve erkekler arasındaki hiyerarşi sırası olarak düşünüldüğünde (Ridgeway, 2011: 3), Hak-İş'te büyük bir açık ortaya çıkmaktadır. Konfederasyonda ve bağlı sendikalarda kadın yönetici sayısı sadece 5 olduğu gibi kadın üye oranı artmış dahi olsa bunu eşitlik olarak adlandırmak imkânsızdır. Üye temelinde konuşamayan görüşmeciler, büro ya da hizmet personelinde oluşan küçük bir örnekten genele ilişkin yorum yapmakta ve konfederasyonda eşitlik olduğunu iddia etmektedir. Kadınların büro çalışanı ya da servis ve temizlik elemanı gibi pozisyonlarda yoğunlukta olması eşitliğin değil; aksine nitelik gerektirmeyen bu işlerin kadınlar için uygun görülmesinin sonucudur.

Bununla birlikte kadınların sendikal harekete katılımını arttırma yönünde atılan adımların ve Hak-İş'in ideolojisinin görüşmecileri eşitsizliği dillendirmekten alıkoyduğu düşünülmektedir. Zira Hak-İş'in temel referansı İslami ideolojiye göre eşitlik insan tabiatına aykırıdır ve kadın ile erkek sadece tanrı huzurunda eşittir. Bu eşitliğin dünyadaki karşılığı ise cinslerin birbirinin tamamlayıcısı ol-

<sup>11</sup> <https://www.ozgidais.org.tr/>



masıdır. Batıcı anlamda eşitlik karşıtı olarak öne sürülen bu sav ile kadın ve erkeğin yaratılış farklarına vurgu yapılarak İslam'da önemli olanın adalet olduğu ve ancak cinsler arasında gerçek adaleti tesis eden bir toplum düzeni olan İslam'da kadınların korunduğu ve daha geniş hak ve yetkilere sahip oldu görüşü öne çıkarılmaktadır (Acar, 2011: 80). Bu çerçevede sendikalarda eşitlik arayışı içinde olunmaması gerektiğini düşünen görüşmeciler buna gerekçe olarak “adalet” kavramına vurgu yapmaktadır. Ek olarak politik İslam'ın yükselişe geçtiği bir dönemde örgütsel gücü artan Hak-İş'in (Buğra, 2002) ortak politik zeminde bulunduğu Adalet ve Kalkınma Partisi'yle<sup>12</sup> benzer söylemlere sahip olduğu, görüşmecilerin de bu bakış açısından hareketle eşitsizliğe değil adalete odaklandığı düşünülmektedir. Fıtrata uygun olarak kadın ve erkeğe hak ettiğinin verilmesi gerektiğini düşünen görüşmeciler, toplumsal cinsiyet eşitliğini hedef olarak belirlemeyi doğru bulmamaktadır:

### “Eşitlik yerine adalet sağlanmalı”

*“Ben kadın erkek eşitliğine inanan bir insan değilim. (...) Adaletle eşitliğin aynı olduğunu düşünmüyorum. (...) Bizler daha hassas varlıklarız, işte anneyiz, eşiz, kızız, evladız. Hani bu tür şeylerde, iş konusunda ya da sendikal çalışma hayatında bizlere biraz daha pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini düşünüyorum.” (Burcu)*

*“Eşitlik olduğunu düşünmüyorum. Düşünmüyorum. Ama eşitliğin işte bir şey var... (...) işte eşitlikle adalet birbirinde farklı. Bence onun sağlanması gerekiyor.” (Didem)*

### “Eşitlik diye tutturmanın bir anlamı yok.”

*“Ya biz kadınlar olarak sürekli eşitlik eşitlik diyerek her şeyi aynı olsun istiyoruz. (...) Mesela bizim Türk toplumumuzun güzel şeyi ne, kadının ailedeki rolü. Kadın ailede aslında, ailenin içinde çok güçlü. Yani evin içinde kadın çok güçlü, biz eşitliği sağlayacağız diye o kadının elindeki gücünü almamız gerekiyor, evdeki gücünü. O annelik ruhunu vs.sini korumamız gerekiyor. Bunu korumak için de eşitsizlik üzerine adaleti sağlamamız gerekiyor. (...) Hani eşitlik diye tutturmanın bir anlamı yok. İşte ondan hep fıtrat diyoruz. Yani erkeğin de fıtrata, erkeğin de bazı rollerini almamak gerekiyor.” (Esmâ)*

<sup>12</sup> Konfederasyonun programlarına katılan cumhurbaşkanının konuşmaları bu konuda oldukça yön göstericidir. Çeşitli örnekler için bkz. <https://www.milliyet.com.tr/siyaset/kadin-ile-erkegi-esit-konumagetiremezsiniz-cunku-o-fitrata-terstir-1974189>, [http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/siyaset/1149027/Erdogan\\_\\_kadin-](http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/siyaset/1149027/Erdogan__kadin-), <https://www.trthaber.com/haber/gundem/cumhurbaskani-erdogan-kultur-koklerimizde-cinsiyet-ayrimciligi-yoktur-394993.html>, [https://www.bbc.com/turkce/haberler/2014/11/141124\\_kadinifitrati\\_erdogan](https://www.bbc.com/turkce/haberler/2014/11/141124_kadinifitrati_erdogan)



Esmâ'nın söylemleri dikkate değerdir. Esmâ toplumsal cinsiyet eşitliğine karşı olma gerekçesini aile ve sendika arasında bağ kurarak açıklamakta ve kadının güçlü olduğu yere özel alanı; erkeğin güçlü olduğu yere de kamusal alanı işaret etmektedir. Burada “kadın ailede çok güçlü” söylemiyle, kadının annelik ve ev içi bakım hizmetlerinden doğan zorunlu sorumlulukları ile aile içi karar alma süreçlerinde söz sahibi olma / olamama konumunun birbirine karıştırıldığı düşünülmektedir. Ataerkil ideoloji kadının ailedeki gücünü doğurganlığına ve “evi çekip çevirme” işlevine; yani ev hanımlığına atfetmekte ve kadınlar ne iş yaparlarsa yapsınlar önce ev hanımı olarak kurgulanmaktadır. Bu süreçte ev ve eve ait işler de kadınlığın inşasında kültürel bir kod olarak kullanılmaktadır (Bora, 2012: 59). Görüşmeciler bu bakış açısından hareket etmekte; evi geçindiren, dışarıda çalışan erkeğin karşısına ev içi hizmetleri yerine getiren kadını yerleştirmektedir.

Ayrıca görüşmecilerin hemen hepsinin, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarını birbirine karıştırdığı; genel olarak toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusunda farkındalıklarının olmadığı görülmüştür. Kadın komitesi başkanları olarak toplumsal cinsiyet eşitliği hedefiyle hareket etmesi gereken görüşmecilerin böyle bir çaba içerisinde olmaması, sendikaların “erkeklerin alanı” (Keles, 2016: 70) gibi işlemesine katkı sağlayacaktır. Oysa Ledwith'in de söylediği gibi sendikalarda eşitlik içinde ya da dışarda olmanın hikâyesidir ve dışarıda olma toplumsal cinsiyeti içine alan taleplere karşı erkekleştirilmiş sendikacılığın dışlayıcılığının hikâyesidir (2012: 186). Cinsiyetçi dışlayıcılığın ortadan kaldırılmasında ve eşitliğe dayalı sendika kültürünün oluşturulmasında ise kadın komitelerine önemli görevler düşmektedir. Kadın komiteleri aracılığıyla uygulamaya konulacak politikalar, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının farkına varılması ve bunu sağlamada düzeltici önlemlerin devreye sokulması gibi yapısal değişiklikleri amaçlamalıdır. Fakat görülmektedir ki, eşitsizlik, bunu ortadan kaldıracak uygulamaları hayata geçirecek kişilerin dahi sorun ettiği bir durum değildir. Bu bakış açısı sendikalarda kadınlar için olumlu gelişmelerin yaşanmasının önünde bir engeldir. Erkeklerin zaten umursamadığı bir sorunu kadınların da görmezden gelmesi ya da görememesi atılacak adımlara ket vuracaktır.

### **Proje ve Eğitimler**

Hak-İş Kadın Komitesinin öne çıkan bir diğer faaliyet alanı da projeler ve eğitim programlarıdır. Komitenin “Sendikal Harekette Kadın Katılımını Artırma Projesi” (2014), “Kadın Dostu İş Yerlerini Belgelendirme Projesi” (2016), “Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri Projesi” (2017), “Yenilikçi Yöntemlerle Kadın Çalışanların Eğitim Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi”, (2018), “Bilgi ve Deneyim Paylaşımı Yoluyla Sudanlı ve Türkiyeli Kadın Sendikacılar Arasında Yeni Köprüler Kurulması Projesi” (2019) isimleriyle çeşitli projeler yürüttüğü görüşmeciler tarafından ifade edilmiştir. Bu projeler kapsamında ko-



nularına göre kadınlara eğitimler verildiği ve işyerlerini kadınlar için daha uygun hale getirmek üzere çalışmalar yapıldığı belirtilmiştir. Sudan'la yürütülen proje çerçevesinde karşılıklı ziyaretler ve eğitimler gerçekleştirilirken ilişkilerin sıkı biçimde devam ettiği; Sudan'daki çalışma hayatı ve sendikal yapının kadın ve erkekler için eşit olduğu, Müslüman bir ülke olarak Sudan'ın bu açıdan Türkiye'den daha ileri olduğu görüşmelerde vurgulanan bir ayrıntıdır. Köklü birikime sahip Avrupa'daki sendikalar yerine Sudan'dan bir federasyonla<sup>13</sup> iş birliğine gidilmesinin sebebi olarak ise her iki ülkenin de Müslüman ve kültürel olarak benzer olmaları gösterilmiştir. Hak-İş'in ulusal ve uluslararası iş birlik ve önceliklerinde İslami ideolojinin etkisinin olduğu görülmektedir.

### *İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Eğitimleri*

Hak-İş birçok platformda kadının doğuştan getirdiği özelliklere, annelik vasfına ve İslami öğretilerde aileye ve anneye verilen kutsal değere vurgu yapmakta; kadın çalışana, öncelikle anne ve eş gibi geleneksel rollerle ilişkilendirerek tanımlamaktadır. Bu açıdan Hak-İş'in genel sendikal faaliyetlerinde gözettiği muhafazakârlık ile değişim arasındaki çizgiyi kadın sorunu bağlamında da sergilediğini söylemek mümkündür (Urhan, 2014: 39). Bu çerçevede kadın istihdamında aile yapısını bozmayacak iş ilişkilerini hedefleyen konfederasyon, bunun kadının iş ve aile yaşamını uzlaştırma yoluyla mümkün olacağını savunmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümünün esaslarını bozmayacak bir biçimde düzenlenen çalışma yasasından yana olan Hak-İş, bu nedenle yarı zamanlı çalışmayı uygun görmektedir<sup>14</sup> (Yeğen, 2000: 32).

Bu anlayışla Hak-İş Kadın Komitesi, sadece kadın üyelerine iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması eğitimleri vermekte; eğitimleri, Hak-İş'e bağlı sendikaların kadın komiteleri de destekleyerek üyelerin katılımını sağlamaktadır. Hak-İş, kadın ve erkek için ortak olan aile yaşamını yaratılış farkıyla beraber düşündüğü ve aile içinde normalleştirilen iş bölümünü kadınlarla erkekler arasındaki fitrat farklılığına dayandırdığı için kadına biçilen geleneksel rolleri korumak istemekte ve bu nedenle iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması eğitimlerini sadece kadınlara vermektedir. Esasen iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına benzer şekilde aile dostu iş ve yarı zamanlı çalışma çeşitli ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada anahtar mekanizma olarak uygulanmaktadır. Fakat bu tür uygulamaların toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak yerine erkek aile reisi modelini güçlendireceği ve kadınların maaş ve iş olanaklarını olumsuz etkileyeceği yönünde eleştiriler de yapılmaktadır (Stratigaki, 2004; Kirton ve Greene, 2005; Walby, 2005). Türkiye'de de kadın istihdamını artırma amaçlı iş ve aile yaşamını uzlaş-

<sup>13</sup> Sudan'daki tek işçi sendikaları federasyonu olan Sudanese Workers' Trade Union Federation (SWTUF).

<sup>14</sup> Yarı zamanlı çalışma Hak-İş'in 2013 yılı 8 Mart programında dönemin başbakanı Recep Tayyip Erdoğan tarafından da dile getirilmiş; Erdoğan esnek çalışma modeli ile anneliği rahatlatacaklarını ifade etmiştir ([https://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber\\_detay&id=491](https://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=491)).



tırma politikalarının geliştirilmesi gündeme gelmekte; fakat bu çerçevede düşünülen esnek istihdam modeli kadınların yarı zamanlı işlere sıkışması ve ev içi yüklerinin artması riskini taşımaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 746). Türkiye’de kadınlar açısından yarı zamanlı iş ise çoğunlukla kayıt dışı ve güvencesiz çalışma anlamına gelmektedir. Hükümetin Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde kadınlar için öngördüğü esnek istihdam modelini benimsemiş olduğu anlaşılan Hak-İş Kadın Komitesinin (Urhan, 2014: 39), iş ve aile yaşamını uzlaştırma eğitimlerini sadece kadınlara vermesinin, erkek aile reisi modelini öne çıkararak kadınların ev kadınlığı rolünü pekiştirmesi olasıdır.

Bununla birlikte iş ve aile yaşamını uzlaştırma eğitimlerini konfederasyona bağlı bir sendikanın kadın komitesi, kadın ve erkek üyelere birlikte vermiştir. Bu farkın komite başkanı Suna’dan kaynaklandığı düşünülmektedir. Suna’nın bilgi birikimi ve deneyiminin diğer görüşmecilere göre fazla olmasının bu farklılığı doğurduğu düşünülmektedir. Çeşitli projeler yürüten Suna, bu süreci şöyle anlatmıştır:

*“Sendikalarda kadın liderler yetiştirilmesi diye bir proje yaptık. Bu projeye de işte niye karar verdik? Çünkü karar alma mekanizmalarında kadınlar neredeyse yok denilecek kadar az. (...) Liderlik, motivasyon, ikna, müzakere birçok eğitim verdik onlara. (...) Fakat bu sefer dediler ki, biz bunları yapabiliyor da olsak iş ve aile yükümlülüklerimiz yüzünden biz lider olmayı seçmiyoruz, seçmek istemiyoruz. Öyle olunca başka bir proje geliştirdik. Sendikalarda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması diye bir proje yazdık. Bu projede de erkek kadın birlikte eğitimlere aldık onları. Ama sendikalarda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması projesini yürütürken gördük ki şey var, yani hakikaten çok fazla bekâr, çok fazla dul, hani baba, abi... Bu işlerin içine çok girmeyen bir profille karşı karşıyayız. Projeyi bir başka şekilde geliştirdik, çalışma ortamında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması diye bu sefer ikinci bir projeyi yazdık. (...) Mesela bu yeni projeyi doğurdu yine. Şimdi masallarla, masallarla yine toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi, evlenmeden önce, diye bir proje yazdık.”*

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması gibi toplumsal cinsiyet eşitliğine etkisi dikkate alınması gereken eğitimlerin, kadın ve erkek üyelere birlikte veriliyor olması önemli bir ayrıntıyken bu eğitimlerin içeriği ve verilme şekli de bir diğer önemli konudur. Saha çalışmasından önce gerçekleştiği için bu eğitimlere katılma imkânı olmamıştır. Bununla birlikte belli konularda sadece kadınlara eğitim vermenin gerekliliğini de vurgulamak gerekir. Erkek egemen bir hareket olarak gelişen sendikacılıkta kadınların güçlü ve özgüvenli hissetmesi kadınlara özel eğitimleri gerekli kılmaktadır. Esmâ bu konuya vurgu yapan bir görüşmecidir:



*“2014 yılına gelindiğinde sendikal harekette kadın katılımını artırma projesi yapılıyor. (...) Ben de 2014’te bu eğitimi aldım. (...) Bi kadın olarak sendikada var olmamı sağlayan, beni tetikleyen, ‘burada olmam gereken şey’ dediğim şey o eğitimidir. Beni gerçekten çok etkiledi.”*  
(Esmâ)

Her ne kadar özgün koşulları farklı da olsa İngiltere’de yapılan bir çalışmada sadece kadınlar için olan eğitimlerin, kadınlara “arka koltuk” yerine büyümeleri, gelişmeleri ve tam olarak katılım sağlayabilmeleri için bir fırsat sunduğu belirtilmektedir. Örneğin bir kadın üye, kadınların, erkekler etrafta olduğunda farklı davrandıklarını, başrolü erkeklerle bırakma eğiliminde olduklarını; sadece kadınlar olduğunda ise risk almaya daha hazır olduklarını ve daha az engellendiklerini ifade etmektedir (Greene ve Kirton, 2002: 46). Fakat sadece kadınlara verilen eğitimin birtakım handikapları olduğu da açıktır. Sendikal hareketin erkek ege-men gelişimine bağlı olarak erkeklerin bilgi birikimi ve deneyimlerinin kadınlardan çok daha fazla olması zaman zaman kadın üyelerin erkeklerle ihtiyaç duyması sonucunu doğurmaktadır (Greene ve Kirton, 2002: 52). Bu olumsuz sonucun çözümü elbette ki sendikal alanda kadın deneyimlerini çoğaltmakla ve kadınlara daha çok eğitim vermekle mümkün olacaktır. Hak-İş’te kadın komiteleri tarafından kadın üyelere kişisel gelişime yönelik, özgüven aşılayacak, davranış değişimi odaklı, aktiviteli ve dramalı eğitimler verildiği görüşmeciler tarafından ifade edilmiştir.

Kadın komitelerinin gerçekleştirdiği; fakat doğrudan sendikal hareketle ilgili olmayan birtakım faaliyetler de görüşmelerde dile getirilen başka bir konudur. 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü’ne dikkat çekmek amacıyla hazırlanan video içerikleri, iş yeri koşullarını düzeltmek veya kadın ve erkeklerin mesleki yeterliliğini belgelemek amacıyla yapılan çalışmalar, iftar yemekleri, tanışma toplantıları, 8 Mart’ta kadınlar için düzenlenen eğlenceler görüşmeciler tarafından kadın komitelerinin çalışmaları olarak ifade edilmiştir. Bu faaliyetlerin bazıları ilgili konuya dikkat çekme açısından önemli olmakla birlikte hiçbirisi doğrudan sendikalarda kadın sorununa yönelik değildir. Üstelik kadın sorununun ya da toplumsal cinsiyet eşitliğinin anlamını sorgulatan nitelikte olanlar da vardır. Görüşmeciler kadınlarla ilgili söylenen olumlu sözleri, kadın sorununun dile getirilmesi olarak; kadınlara özel gerçekleşen sosyal faaliyetleri ya da verilen hediyeleri de cinsiyet eşitliği olarak değerlendirme eğilimindedir. Örneğin Gülay, “Kadın çalışanlarımıza karanfil alıp dağıtıyoruz. Temsilcilerimize öyle bir gül dağıtıyoruz. Onların gününü telefonla arayarak kutluyoruz.” sözleriyle emekçi kadınların hak arama ve mücadele günü olan 8 Mart’ı kapitalizme eklemiş bir kutlama günü gibi değerlendirmektedir. Bu şekilde anlamından farklı bir boyuta taşınan 8 Mart, istemeden de olsa cinsiyet ayrımının yeniden üretilmesinde bir araca dönüşmüş olmaktadır.





Genel olarak komitelerin kadın sorunu ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili etkin çalışmalar yürütmediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Zaten sendika içinde kadın komitelerinin fiilen kurulması etkili olacakları anlamına da gelmemektedir. Bu durumun çeşitli sebepleri vardır. Yukarıda açıklandığı üzere toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili farkındalığın olmaması ve eşitliğin komite başkanlarınca hedeflenmemesi ilk sebeptir. Bunları ayrıntılandırmak ve görüşmecilerin kadın komiteleri ve sendikalarda kadın sorunuyla ilgili düşüncelerine yer vermek aydınlatıcı olacaktır.

## **Kadın Komitelerinin Etkin Olamama Nedenleri**

Kadın komitelerinin etkin çalışması açısından komisyon üyelerinin kimlerden oluşacağı, nasıl belirleneceği, komisyon kararlarının niteliği, komitelerin çalışma usul ve esasları, örgütlenme şeması, örgüt içindeki yeri ve diğer birimlerle ilişkisi, sorumluluk alanları ve bütçesi gibi temel kuralları gösterecek bir kurallar belgesinin belirlenmiş ve kabul edilmiş olması gerekmektedir (Urhan, 2017: 51). Hak-İş'te ve bağlı sendikalarda kadın komitelerinin tüzük hükümleri ile kurulmadığı, ayrı bütçelerinin olmadığı ve üst yönetim organlarında temsil edilmediği daha önce ifade edilmişti. Çalışmada yer alan 13 kadın komitesinin etkin çalışmıyor olmasında bu eksiklerin yanı sıra komitelerin yeni kurulmuş olması ya da kurumsallaşmalarının tamamlanamaması bir diğer sebep olarak öne çıkmaktadır.

### **“Biz Şu An Emekliyoruz”**

*“Şu ana kadar yapmadık yani (...) Çünkü yeni yeni anca hani biz şu an emekliyoruz, yürümeye daha başlamadık.” (Zehra)*

*“Daha çok yeni olduğumuz için sadece bir anket çalışması yaptık. Onu daha henüz okuyamadık.” (Ceyda)*

*“Biz şu anda şey yapıyoruz, daha teşkilatlanmayı tamamlamadık; çünkü yeni kurulduk. Kadın komitesi yeni kuruldu.” (Didem)*

Görüşmecilerin, komite başkanlığını ikinci iş olarak yürütmesi de kadın komitelerinin etkin olamamasının bir diğer nedenidir. Sendikadaki asıl işlerinin kendi uzmanlık alanlarına göre başka başka olması görüşmecilerin komite faaliyetlerini ikinci plana atmasına neden olmaktadır. Görüşmecilerin hepsi üyesi oldukları sendikanın değil; çalışanı oldukları sendikanın komite başkanıdır. Yani birer büro çalışanı pozisyonundayken üye kadınlarla ve onların sorunlarıyla ilgilenmeleri istenen bu kadınlar, süreç içerisinde bu işi yürütür hale gelmiş; kadın komitesi



resmiyet kazanınca da komite başkanı olarak atamaları yapılmıştır. Aslında burada söz konusu olan, sendikanın zaten ilgilenmesi gereken konuların cinsiyet temelinde ayrıştırılarak kadınların çalışma hayatına ilişkin sorunlarının kadın komitesi aracılığıyla çözülmeye çalışılmasıdır. Kadın komitesi kurulmadan önce üye kadınların sorunlarıyla büro çalışanı olarak ilgilenen görüşmeciler, komiteler kurulduktan sonra kadın komitesi başkanı olarak üye kadınlarla ilgilenmeye başlamışlardır. Bu açıdan konfederasyonun kadın komitelerinin kurulmasını teşvik ederkenki amacının bir kadın politikası geliştirmek olduğunu söylemek fazla iyimser bir yaklaşım olacaktır. Komite başkanlarının, sendika üyesi işçi kadınlar arasından seçim yoluyla değil de ilgili sendikanın genel merkez çalışanıyken yine genel merkez tarafından atama yoluyla belirlenmesinin, kadın komitesi konusunda isteksiz, kadın sorununa ilgisiz, sendikal alanda yeterli donanıma sahip olmayan kadınların komite başkanı olmasına neden olduğu düşünülmektedir. Üye temelinde aktif bir sendikal yaşam da sürmediği anlaşılan bu kadınlar, kadın sorununu önemseydiği, buna ilgi duyduğu ve bu konuda çalışmak istediği için özellikle bu göreve talip olmuş kişiler değildir. Bu durum da komite çalışmalarını verimsizleştiren üçüncü bir neden olarak öne çıkmaktadır. Zira görüşmecilerin söylemlerinden de anlaşılacağı üzere sendikaların kadın komitelerinin birçoğu Hak-İş bünyesinde gerçekleşen çalışmalara katılım sağlamakla yetinmektedir:

*“İstanbul'daki çok ciddi bir kalabalıkla çok güzel, çok coşkulu bir kutlama yaptık. Onlara falan tabi ki katılıyoruz. Zaten görevliyiz aynı zamanda kadın komite başkanı olduğumuz için.” (Hale)*

*“Ben de farklı şeyler öğreniyorum. Yani seminerlere gidiyorum, eğitimler yapıyoruz. Şu an mesela biz de artık bir şeyler yapmaya başlayacağız.” (Şule)*

*“Zaten ben gidiyordum geliyordum. Resmi bir atama oldu, resmiyet kazandı yani evrak üzerinde. (...) Yani resmi olarak istemedim. (...) Kadının komite başkanı olarak da yani hiç böyle ‘Kadın komite başkanıyım, aa şöyle yapacağız, böyle yapacağız.’ o şeylerde değilim yani. Hep ben işimi yapayım ama evet adı konulmuşsa kadın komite başkanımı hani. O kafadayım. Ya ben sadece verilen işi yapayım.” (Özge)*

*“Benim zaten öyle bir vaktim yok. Hani ben kendi başıma sadece kadın komitesinde çalışıyor olsam, belki evet işim bu olabilir. (...) Burada bu görevi alacak olan kişinin işinin çok yoğun olmayıp hani biraz bunlarla ilgilenebilmesi lazım.” (Suna)*

*“Yazılı bir atama Nisan ayında oldu. Tüm aktivitelerine ben kendim katılıyordum 3 yıldır falan. (...) İş yoğunluğumuz çok fazla, bazen bazı şeylere sıra gelmiyor, biz de buradaki kadınlarla belli zaman*



aralıklarıyla toplanıyoruz. (...) Hak-İş'in kadın komite toplantılarına katılıyorum." (Ceyda)

Yapılan çalışmalar kadınların varlığının sendikaların erkekler için olduğu mitini ortadan kaldırmaya ve rol model etkisi yaratarak sendikaları kadınlar için çekici kılmaya hizmet ettiğini göstermektedir (Kirton, 1999: 217). Hak-İş bünyesindeki kadın komite başkanlarının da bu açıdan bir misyon yüklenmesi, komiteye aidiyet hissetmesi ve kadın sorununa sahip çıkması beklenirken görüşmecilerin söylemleri, kendilerinin dışında, hâkim olmadıkları ya da onları doğrudan ilgilendirmeyen faaliyetlere görev icabı katıldıkları düşüncesini doğurmaktadır. Bununla birlikte kadın işçilerin sendikalara katılmasının önündeki engeller olan ev ve aileye ait sorumlulukların (Petrol-İş, 2007: 4; Toksöz ve Sayılan, 1998: 300) kadın komitelerinin çalışmaları için de engel teşkil ettiği görülmüştür. Ayrıca cinsiyetçi önyargıların ve ataerkil bakış açısının içselleştirilmiş olması da görüşmecileri kadın komitesi başkanı olma fikrinden uzaklaştıran bir faktördür:

*"Eski sendika başkanımız bana şey demişti işte 'Biz kadın komitesi kurmak istiyoruz. Hani sen yürütür müsün?' demişti. Ben de şey demiştim, 'Yani ben iki çocuklu bir kadınum, size hiçbir şekilde faydam olmaz. Ayrıca ben yapamam.' dedim yani." (Didem)*

*"Ben o kadınlarla uğraşamam.' dedim. Uğraşamam; çünkü şey, hani yapı itibariyle hep kaprisliyizdir, hep işte taleplerimiz bitmez vs. Hatta genel başkanımıza şey dedim; 'Söz, temizlik verin yapmaya razıyım ama komite istemiyorum. Yapamam.' dedim, ürküttü, korkuttu beni." (Sema)*

Görüşmecilerin bu ifadeleri, kadın komitelerinin etkin çalışması için başkanlarının kim olacağı, nasıl belirleneceği sorusunu önemli hale getirmektedir. Kadın komitesine bir aidiyet hissedilmediği gibi kadınların ötekileştirildiği bir bakış açısının da söz konusu olduğu görülmektedir. Fakat bu bakış açısı nihai olarak erkek egemenliğini besleyecektir. Çünkü erkeklik kadınlar açısından hiçbir zaman öteki olarak görülmediği gibi kadınların kadınları ötekileştirmesi de erkek egemenliğinin bir parçası olarak ortaya çıkmaktadır (Bora, 2012: 47-48). Yani kadınlar diğer kadınları ataerkil dünyaya ait ahlaki ya da cinsiyetçi kalıp yargılar üzerinden ötekileştirmektedir. Sema'nın söylemindeki "O kadınlar" da ataerkil bakış açısının yansıması olan kapris yapan "ötekiler"dir. "O" kadınlarla uğraşmak için temizlik yapmaya razı olmak aslında sendikanın ataerkil yapısının güçlenmesine hizmet ederek kadınların eşitlik mücadelesine zarar verecek bir bakış açısının dile gelmiş halidir.



Sendikaların yönetim organlarında görev alan kadınların sendika faaliyetlerine aktif katılım göstermesi sendikal aidiyet edinmiş olmalarına ve bunun önemi-ne işaret etmektedir (Toksöz ve Sayılan, 1998: 300). Sadece kadınlara özgü yapı-lar olan kadın komitelerinde de benzer bir aidiyet hissine ihtiyaç olmakla birlikte durum biraz farklıdır. Komitelerde özellikle de komite başkanlarının sadece aktif katılımcı olması değil; aynı zamanda planlayıcı ve uygulayıcı olmaları da gerek-mektedir. Zira kadınlardan oluşan ve kadınlar için çalışan komitelerin nihai he-defi sendikal eşitliktir. Sahiplenilmeyen komitelerin verimli olması bekleneme-yeceği için komite başkanlarının kolektif bilinç kazanması ve sendikal aidiyet hislerinin gelişmesi komite çalışmalarının etkinliğini arttıracaktır.

### Sendikalarda Kadın Sorunu Var Mı?

Cinsiyetçilik, sendikalara egemen kurumsal gelenek ve zihniyet örüntülerinin bir parçası olarak kadın sorunun temelini oluşturmaktadır. Bu çerçevede kadın-lara özgü sorunların gündeme gelmemesi, kadınların toplu iş sözleşmesi ve pa-zarlık süreçlerine dâhil edilmemesi, toplumsal cinsiyete ilişkin düzenlemelerin toplu iş sözleşmelerinde yer almaması (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 302); yö-neticilik pozisyonları söz konusu olduğunda erkeklerin birbirini desteklemesi, davranışlarına dikkat etmesi gereken tarafın daima kadınlar olması (Yirmibeşoğ-lu, 2008: 80-81) sendikalarda kadın sorununun somut örnekleridir. Kadın komi-telerinin etkin çalışabilmesi için komite başkanlarının kadın sorununun farkında olması bir gerekliliktir. Zaten kadın komitelerinin en önemli varlık sebeplerinden birisi bu sorunun çözümüne yönelik politikalar üretmektir. İslami muhafazakâr düşüncenin sendikal alandaki temsilcisi konumunda bulunan ve cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümünü normal gören Hak-İş ise cinsiyetçi iş bölümünün yarattığı eşitsizlik fikrine yabancıdır. Konfederasyona göre kadın sorunun sebebi cinsiyete dayalı iş bölümü değil; aksine bu iş bölümüne uygun gerekli düzenlemelerin olmayışıdır (Yeğen, 2000: 32). Görüşmecilerin söylemlerinde bu düşüncelerin izlerini bulmak mümkündür. Kadın ve erkekler arasındaki fitrat farkının dikkate alınması gerektiğini düşünen komite başkanları için sendikal bir eşitsizlik duru-mu söz konusu değildir. Konfederasyonun ideolojisine ters düşmek istemedikle-ri anlaşılabilir görüşmeciler, genel olarak sendikalarda bir kadın sorunu olduğunu düşünseler de Hak-İş açısından bunun geçerli olmadığı kanaatindedirler:

*“Arka planda olma sorunu var herhalde.” (Özge)*

*“Kadın sorunu işte kadınların temsilinin olmaması, başlı başına.”  
(Suna)*

*“Ya hep erkek işi olarak görülüyor sendika.” (Didem)*



“Gerçekten bir sorun vardı. (...) Sendikaların genel merkezleri anlamında baktığımız zaman da sendikalar çok erkek egemen yapılar. Ama çok uzun yıllardan beri aslında bizim konfederasyonumuz da sendikalarımız da bunu aşmış bir durumda.” (Pelin)

“Sendika ve kadını bir araya getiremiyoruz, getiremiyorduk öncesinde. Erkek egemenliği diye bir şey, kuruluşu diyelim, STK ya da. O sorunu yavaş yavaş yenmeye başlıyoruz. Başladık hatta.” (Burcu)

Görüşmeciler, bilindik sorunları genel geçer ifadelerle dile getirmişlerdir. Konfederasyon bünyesindeki sendikalara üye kadın sayısının eskiye oranla artmış olmasının eşitlik fikrini doğuran bir sebep olduğu düşünülmektedir. Yönetim organlarında kadınların temsil edilmediği ve kadınlara yalnızca yeni üyeler olarak bakılan bir sendikal yapıda, eril sendikal zihniyetin ve örgütsel yapının değiştiğini iddia etmek fazla iyimser bir yaklaşım olmaktadır. Bununla birlikte konfederasyonla ve konfederasyon başkanıyla kurulan duygusal bağın da görüşmecileri gereğinden fazla olumlu konuşmaya ittiği düşünülmektedir. Kadın komitelerinin etkin çalışabilmesi ve kadın sorununun çözümüne yönelik politikalar üretebilmesi öncelikle o sorunun farkında olmayı ve onu kabul etmeyi gerektirmektedir. Bu açıdan daha derinlikli bakış açılarına; fakat öncelikle farkındalığa ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Kadın sorununun önemsenmediği ve komitelerin sahiplenilmediği bir ortamda kadın komitelerinin kuruluşu ve gerekliliği ile ilgili söylemler de farkındalık eksikliğini gözler önüne sermektedir.

## **Kadın Komitesine Gerek Var mı?**

Esasen sendikalarda kadınlara özgü ayrı yapıların kurulması ortaya çıkışından itibaren tartışma konusudur. Bu tartışmaların bir boyutunu sendikalardaki kadın çalışmalarının bu yapılar içinde gerçekleşiyor olması nedeniyle kadın sorununun marjinalleşmesi şeklindeki eleştiriler oluşturmaktadır. Bu eleştiriler, kadın sorununun kadın büro ve komisyonlarının içine hapsedilerek sendikaların genel politikalarından dışlandığı ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin meselelerin de çoğunlukla sendikaların gündemlerinde yer bulamayıp kadın bürolarının meselesine dönüşerek gettoleştirildiği yönündedir (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 58).

Fakat bir de kadın komitelerinin kurulmasının erkek sendikacılar tarafından ayrımcılık olarak değerlendirildiğini görüşmecilerden yola çıkarak söylemek mümkündür. Pelin'den aktaracak olursak “Niye var ki böyle bir yapı? Şimdi ne gerek var? O zaman bir de erkek komitesi mi kuralım?” şeklindeki tepkiler eril sendikal zihniyetin dile gelmiş halidir. Zihniyet değişimi bir süreç işi olduğu için bu tepkilerin gelecek olması öngörülebilir bir durumdur; fakat önemli olan bu durumun özellikle komite başkanlarında zihinsel bir karışıklık yaratarak mücadele gücünü kırabilecek olmasıdır. Kadın komitelerinin işlevsel olabilmesinde



önemli bir unsur komite başkanlarının bu yapıya olan bağlılığı ve inancıdır. Sendikalarda kadın sorununun varlığını kabul eden, bunu anlayan ve çözümüne katkı sağlamak isteyen komite başkanlarının bakış açısıyla, bu konularda farkındalığı olmayan komite başkanlarının bakış açısı ve komiteye yaklaşımı birbirinden farklı olacaktır. Bu açıdan görüşmecilerin komite başkanı olarak belli bir farkındalığa sahip olmaları beklenir ki gerçekleşecek çalışmalara yön verebilsinler. Özellikle kadın komitelerinin kuruluş amacının, kadın sorununun ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının farkında olmayan görüşmeciler, kadın komitelerinin pek de gerekli olmadığını düşünerek kendi konularını anlamsızlaştırmaktadırlar:

*“Bunu aslında geçenki toplantıda da tartışmıştık. (...) Genel başkan yardımcısı ‘Niye böyle bir şey oluşturduunuz?’ hani falan diye bize böyle bir soru sordu, aynı soruyu, ‘Kendiniz kendinizi ayırıştırıyorsunuz.’ diye aslında. Bir bakıma doğru.” (Özge)*

*“Aslında bir kol olarak olmamalıyız. (...) Niye kadını ayrı tutuyoruz? Niye erkek kolu yok da kadın kolu var? Bu anlamda belki ama öbür taraftan da baktığım zaman da perdenin öbür tarafına baktığım zaman da ben özel hissediyorum ki bana özel bir alan da verilmiş.” (Burcu)*

Kadın komiteleri kadınların kendilerini “özel” ya da “değerli” hissetmeleri için oluşturulmuş yapılar değildir. Cinsiyetçi bir yaklaşım olan bu söylemin ötesinde zaten “erkek kolu” gibi işleyen sendikalarda “erkek kolu”nun olmayışını sorgulamak da bilgi ve farkındalık eksikliğine işaret etmektedir. Erkek egemen sendikal hareket içinde kadınların özerk ya da ayrı örgütlenmesi kendi aralarındaki dayanışmayı arttırmak ve güçlenmeyi sağlamak için bir anahtar strateji olarak ifade edilirken (Ledwith, 2012: 194), sendika içi kadın yapılarının ayrımcılık olarak değerlendirilmesi ataerkil bakış açısının yansıması olarak düşünülebilir. Kadın komiteleri ayrımcılık yaratan ya da kadınlara özel alanlar olarak değil; zaten toplumsal cinsiyet ayrımcılığına uğrayan kadınların genel sendikal politikalardan dışlanan sorunlarını gündeme getirmelerinin ve sendikal zihniyet dönüşümünü gerçekleştirmelerinin bir aracı olarak kurulmaktadır. Fakat kadın komitelerinin, başkanları tarafından bile tam olarak anlaşılmadığı izlenimi doğmaktadır. Zira bazı görüşmeciler de kadınların ihtiyaçlarının karşılanması, özel sorunlarının çözümü temelinde sendika içi kadın örgütlenmelerini gerekli görmektedir:

*“Kadınlara yönelik ihtiyaçların veya sendikadan beklentilerini karşılayacak veya kadınların ne istediğini tespit edecek, sendikanın görevlendirdiği... (...) Başkanla arasına iletebilecek veya onların kendi hallerinde bile olsa sorunlarını çözebilmek için mutlaka böyle bir komite, böyle bir kişinin, görevlendirilmiş kişinin de olması gerektiğini düşünüyorum.” (Şule)*



“Erkeğe söylemediği şeyi bir bayan bir bayana söyleyebilir, anlatabilir.” (Zehra)

“Bir kadın bir kadına ancak sorununu daha rahatlıkla anlatabiliyor ve kadın komite yapılanmaları olduğu zaman da kadınlara daha fazla ulaşabileceğimizi düşünüyoruz.” (Suna)

Kadın komitelerinin kadın üyelere destek olması elbette önemli ve beklenebilecek bir faydadır; fakat sorunların iletilmesi ve çözümü iş yeri temsilcileri ya da kadın yöneticiler aracılığıyla gerçekleşebilecekken bu çözümleri doğrudan kadın komitesinden beklemek komiteleri bir tür sekreteryaya dönüştürecektir. Kadın komitelerinin temel işlevi kadınların erkek egemen sendika kültürü içindeki sorunlarını çözerek rahat etmelerini sağlamak; yani onların bu kültüre uyum sağlamalarını kolaylaştırarak bireysel sorunlarına çözüm üretmek değildir. Sendika içi kadın komitelerinin en önemli işlevi kadın işçilerin ortak sorun ve çıkarlarını görünür hale getirmek, cinsiyet körü sendikal politikalara baskı uygulayarak anlayış değişikliğine gitmeye zorlamak; yani sendikaların erkek egemen kültürünü değiştirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere politikalar geliştirmektir (Urhan, 2017: 45). Sendikalarda kadın sorununu çözmek için kadınların bireysel sorunlarıyla ilgilenmekten daha fazlasına ihtiyaç vardır ki bu bireysel sorunlar da zamanla en aza inebilsin. Bu bilince sahip komite başkanlarının, komitenin gerçek işlevlerini yerine getirebilmesinde daha etkin olacağı düşünülmektedir. Fakat komite çalışmalarına öncülük edebilecek böyle bir başkan profilinin olduğunu söylemek biraz zor görünmektedir. Bu açıdan görüşmecilerin, komitelerin kuruluşu nedeniyle ilgili söylemleri de aydınlatıcıdır.

## **Kadın Komitesinin Kuruluş Nedeni: “Başkanımız Kadınlara Çok Değer Veriyor”**

Görüşmeler neticesinde, kadın komitelerinin, başkanlık görevini yürüten kişilerin çabası ve talebiyle kurulmadığı anlaşılmıştır. Kadın komiteleri erkek yöneticilerin inisiyatifi; fakat daha çok konfederasyon başkanı Mahmut Arslan'ın ısrarı ile kurulmuştur. Görüşmeciler için bu durum kadına verilen değer bir göstergesi ve Hak-İş'in farklılığıdır. Hemen hemen bütün görüşmeciler konfederasyon başkanı Mahmut Arslan'ın kadınlara çok değer verdiğini bu nedenle sendikadaki kadın üyeler için çok çaba sarf ettiğini dile getirmişlerdir. Fakat bu çabalara; kadınlara verilen hediyeler, onlarla ilgili söylenmiş olumlu sözler ya da 8 Mart etkinlikleri örnek olarak gösterilmiştir:



“Bunda en büyük etken başkanımız. Başkanımız kadınlara çok değer veriyor, Mahmut Aslan. İnanılmaz değer veriyor. (...) Başkanımız kadınların daha aktif olmasını istiyordu. Biz de ona elimizden geldiği kadar yardımcı olmak istedik.” (Burcu)

“Bu işin mimari başta konfederasyon genel başkanımız Sayın Mahmut Aslan. Babamız bizim. Çünkü ciddi anlamda kadın komitelerinin sendikalarda var olması gerektiğini, kadın etkinliklerinde, kadınların eğitiminde, sendikaların aktif rol oynaması gerektiğini her fırsatta bize söylediği için kuruldu sendikamızda.” (Sema)

“Mesela geçen bizi çağırdı toplantıda, hepimize kitap hediye etti. (...) İşte eşarp hediye etti mesela. Küçük bir şey ama insanlar, kadınlar mutlu oldu. Ne bileyim işte her zaman yanımızda yani. Bunu hissettiriyor yani.” (Zehra)

Kadın komitelerinin kuruluşu değer bir göstergesi olmadığı gibi mesele değer verilip verilmemesi de değildir. Asıl mesele toplumsal cinsiyet eşitliğidir. Fakat “değer” söylemi ortaya çıktığı zaman kadınlar ya bir çiçeğe dönüşmekte ya da sendikaların annesi/ablası rolüne bürünmektedir. Çünkü ataerkil bakış açısıyla doğurganlıkları üzerinden tanımlanan ve annelik rolleri çerçevesinde değerli görülen kadınlar, sendikalarda da ancak bu şekilde kabul görebilmektedir (Keleş, 2018: 2077). Bununla birlikte “kadınlara değer verildiği” ifadesini söylemsel açıdan erkek egemenliğinin bir göstergesi olarak yorumlamak da mümkündür. Çünkü sendikalar gibi uygulama topluluklarında insanlar karşılıklı görevlerini ortak çabalarla yerine getirmekte ve bir şeyler yapmanın veya konuşmanın yolları ile değer ve güç ilişkileri bu ortak çabaların ürünü olarak ortaya çıkmaktadır. Kadın ve erkekler, daha yüksek sosyal statüyü ele geçirmek için bu yolda birbirinden ayrılmakta ve kadınlar, kendilerini gösterme sürecinde sabit bir baskı altında bulunmaktadır (Wodak, 1997: 9) “Erkeklerin alanı” gibi işleyen sendikalarda (Keles, 2016: 70) kadınların söylemsel ve eylemsel pratiklerinin bu baskı altında şekillendiğini söylemek mümkündür.

Görüşmecilerin, erkeklerin kendilerine değer verdiğini ve bu nedenle sendikada kadın varlığına sıcak baktıklarını ya da kadınları istediklerini söylemeleri, sendikayı ve sendikacılığı erkeklere ait kılarken görüşmecilerin kendi sendikal varlıkları da erkekler dolayısıyla kurulmuş olmaktadır. Söylemsel açıdan bakıldığında erkekler istediği için, değer verdiği için kadın komitesi kurulmuştur. Diğer taraftan “değer” söylemiyle cinsiyetçi yargılar da onaylanmaktadır. Bu durum toplumsal cinsiyet nedenli dil kullanımı açısından egemenlik modeli çerçevesinde “kadınların güçsüz dili” olarak ifade edilmektedir (Wodak: 1997: 10). Çünkü kadınlar varlıklarına erkeklerin söylemleri üzerinden gerek-





çe üretmektedirler. Burada da farkındalık eksikliği, görüşmecilerin, komitelerin kuruluşuna konfederasyon başkanının söylemleri üzerinden meşruiyet kazandırmalarına neden olmaktadır. Erkekler onları değerli gördüğü için ya da onlara değer verdiği için değerli hissetmekte ve sendikal varlıklarını meşru kılmaktadırlar. Oysa kendi sözlerini söyleyebilmeleri kadın deneyimlerinin görünmezliğini ortadan kaldıracak; sendikal aidiyet hissini geliştirecektir. Kadınların sendikal deneyim ve sözlerinin erkeklerinkinden farklılığını ve özgünlüğünü ortaya koymaları bunu fark etmeleriyle; fark etmeleri de sendika içi eğitimlerle ve deneyimlerin çoğalmasıyla mümkün olacaktır. Sendikal aidiyet hissini geliştirecek en önemli etken belki de kadınların sendikal varlığının artmasıdır. Nitekim uluslararası bir çalışmada kadınlar erkeklerin varsayımlarına ve davranışlarına sendikal varlıklarıyla meydan okuduklarına inandıklarını ve bunun, sendikanın yeni kadın aktivistler için daha hoş, daha az tecrit edici bir ortam yaratmasına yardımcı olduğunu ifade etmektedirler (Kirton, 1999: 219). Dolayısıyla sendikalardaki kadın sayısının artması yeni kadınların katılımında teşvik edici olacak; bu ise kadınların görünürlüklerinin ve deneyimlerinin artmasına; nihayetinde de sendikaların eril yapısının değişmesine yarayacaktır. Bu faydanın oluşmasına katkı sağlayacak tetikleyici güç ise bilinç düzeyi yüksek komite başkanları olacaktır.

Bununla birlikte kadınlara verilen değerden öte örgütlenmede kadın üyeye duyulan ihtiyaç kadın komitelerinin kuruluşunda önemli bir sebep olarak gözükmektedir. Konfederasyon Başkanı Mahmut Arslan birçok platformda “sendikal mücadeleyi kadınlarla geleceğe taşımak istediklerini vurgularken kadın komite başkanlarına ulaşmak amacıyla ön görüşme yapılan erkek yöneticiler de benzer bir yaklaşım sergilemiştir<sup>15</sup>. Çalışma kapsamında görüşülen komite başkanları da erkek yöneticilerle hemfikirdir:

*“Biz sanki onlardan daha iyi olmak için bir yapı kuruyormuşuz gibi bir şey zannedilmesini istemedik. O yüzden de bu konuda sahada gezmek de çok büyük bir artı oldu. Yani şube başkanlarını da işin içine katarak ‘Bakın kadın demek örgütlenmede size yol arkadaşı demek. Örgütlenmede elinizi kolaylaştıracak kişi demek. Siz gidip kadınları örgütlerken Karaman’da mesela erkek olarak çok zorlanırsınız. Ama bir kadın gidip onları örgütlerse siz Karaman’da bin kadını aynı anda örgütleyebilirsiniz’ ki, oldu. Bunu yapabildiklerini gördüklerinde şimdi beni arıyorlar ‘Pelin Hanım Sakarya’ya gitmişsiniz, e buraya ne zaman geleceksiniz kadın komitesi toplantısına?’ şimdi artık şubelerden kendileri aramaya başladılar.” (Pelin)*

<sup>15</sup> Örneğin; Öz Gıda-İş’ten bir erkek yönetici kadın komitelerine başta karşı olduğunu; fakat kadın üyelerin sayısının artmasıyla güçlendiklerini görünce fikrinin değiştiğini ifade etmiştir.



*“Önceden çok fazla kadın çalışan yoktu. Artık kadınlar her alanda sahada. (...) Bu anlamda sanki erkek yöneticiler de bunu fark etti, işte kadın idarecilere, kadın il başkanlarına, kadın temsilcilere daha çok ağırlık veriyorlar diye düşünüyorum.” (Gülay)*

Öncelikle kadın sorununun çözümüne yönelik politika üretmesi beklenen kadın komitesinin, kadın örgütlenmesinde sağlayacağı fayda açıktır; fakat sendikaların örgütlenme birimlerindeki kadınlar ve kadın iş yeri temsilcileri aracılığıyla gerçekleşebilecek yeni kadın üye kayıtlarını kadın komitesinden beklemek ya da kadın komitelerini buna odaklamak, komitelerin fonksiyonunu ve etkisini küçümsemek anlamına gelmektedir. Görüşmecilerin, komitelerin işlevlerinin ve kadın sorununun farkında olmadığı, bunu önemsemediği ya da dillendirmedığı izlenimi doğmaktadır. Oysa farkındalık kadın komitelerinin varlık zeminini güçlendirecektir. Çünkü kadın komiteleri yeni üyeler kazandırsa da bu durum sendikaların eril yapısının değişeceği anlamına gelmemektedir. Zira erkek egemen kültürün ürünü olan ‘sendika erkek işidir’ zihniyeti, sendikal güç yapılarında hüküm sürmekte; sendikal faaliyetlerin yürütülme biçiminden kullanılan dile ve mekânlara kadar yansiyarak kadınların sendikaya üye olma ve üyeliklerini devam ettirme konusundaki motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir (Urhan, 2009: 92). Farkındalığı olan komite başkanları, eril sendikal zihniyete karşı mücadelenin ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın yollarını bulacağı gibi kadınlar arasındaki bağı da güçlendirmiş olacaktırlar. Bu ise kadın komitelerinin amacına ulaşması demektir.

## **Sonuç**

Hak-İş Konfederasyonu’nda ve bağlı sendikalarda kadın komitelerinin kuruluşunu önemli bir gelişme olarak nitelendirmek mümkündür. Zira sendika içinde “kadın” adını taşıyan ayrı bir örgütlenmenin, erkek ya da kadın üyeler tarafından sorgulanması bile kadın sorununa dikkat çekebilecek bir unsurdur. Fakat burada önemli olan kadın komitelerinin kalıcılığını ve işlerliğini sağlamaktır. Bu ise öncelikle komitelerin tüzük güvencesi altına alınmasıyla mümkün olacaktır. Hak-İş’te var olan bu eksiğin giderilmesi kadın çalışmalarının kalıcılığını sağlayacaktır. Bu konuda ise komite başkanlarına görev düşmekte; bu görev toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, kadın sorunu ve kadın komitesi konularında komite başkanlarının farkındalığının önemini ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte kadın komitelerinin kurulması etkin olacakları ya da amacına uygun çalışacakları anlamına gelmemektedir. Bu açıdan en az tüzük hükümleri kadar önemli bir husus da komite başkanlarının niteliği ve kimler olacağı meselesidir. Çünkü komite başkanları, konfederasyonda ve bağlı sendikalarda bir kadın politikasının oluşturulması ve hayata geçirilmesinde tetikleyici güç



olacaktır. Hak-İş'te kadın komitelerinin oluşturulmasında komite başkanları etkin rol oynamadığı gibi başkanlar bu göreve talip olmuş ve seçimle göreve gelmiş kişiler değildir. Her ne kadar komite başkanı olarak sadece varlıkları bile önemli olsa da; konuya ilgisiz, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusunda farkındalığı olmayan kadınların bu işi yürütmesinin uzun vadede olumsuz etkisinin olacağı düşünülmektedir. Kadın komitelerinin etkin olabilmesi için toplumsal cinsiyet ayrımcılığının farkında, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefiyle çalışan ve çalışmalarına yön verebilecek bir başkan profiline ihtiyaç vardır. Hak-İş ve bağlı sendikaların kadın komitesi başkanlarının birçoğu için bu özelliklerin şimdilik söz konusu olmadığı görülmektedir. Sendikal sürece ve kadın sorununa hâkim, toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan kadınların komite çalışmalarını yürütmesi, komitelerin amacına ulaşmasını sağlayacaktır. Bu nedenle, öncelikle kadın komitesi başkanlarına toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin verilmesi, gelecek dönemlerde devamlılığı ve gelişmeyi sağlayabilmek için de komite başkanları aracılığıyla eğitimlerin yaygınlaştırılması gerektiği düşünülmektedir. Çünkü maalesef görülmektedir ki Hak-İş'te kaynağını dinden alan ataerkil ideoloji, kadını geleneksel roller çerçevesinde konumlandırmakta ve sürekli bu bakış açısı üzerinden üretilen söylemler komite başkanlarının bunları sorgulamadan kabul etmelerine neden olmaktadır. Hak-İş Kadın Komitesi başkanları, eşitlik karşıtı ve cinsiyetçi söylemlerin karşısında durması gerekirken kaynağı konumundadırlar.

Günümüzde sendikalar güç kaybetmekte; kadınların örgütlenmesini arttırmak bu duruma çare olarak görülmektedir. Fakat kadınların sendikal harekete güç katmak için temel bir araç olarak görülmesinden öte örgütlenme hakkı temelinde sendikal haklarına kavuşmaları daha eşit bir toplumun yaratılmasına katkı sağlayacaktır. Kadınların sendikal katılımını arttırmak her şeyden önce eşit bir çalışma yaşamı ve dolayısıyla eşit ve demokratik bir topluma temel teşkil etmektedir. Bu açıdan sendika içi kadın örgütlenmeleri, üye sayısını arttırmada değil; öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli bir araç olarak görülmeli ve bu çerçevede gerçek işlevine kavuşturulmalıdır. Bu bakış açısı hâkim kılınarak eril sendikal zihniyet dönüşümü gerçekleştirildiği takdirde kadın üyelerle birlikte sendika üye sayısı zaten artacaktır. Fakat sendika içi kadın örgütlenmelerine bakış açısı, üye sayısının arttırma odaklı olmaktan öteye gitmediği sürece kadınlar kâğıt üstünde sayısal veriler olarak kalmaya devam edecektir. Bu durumun anlamı eril sendikal yapının hükmü altında kadınların ikinci planda kalması, kadın sorununun da görünmez olmaya devam etmesi demektir. Bu açıdan da komite başkanlarına önemli görevler düşmektedir.



Son olarak; Hak-İş Kadın Komitesi aracılığıyla gerçekleşen başta 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü olmak üzere çeşitli programların cinsiyetçi içerik ve söylemlerden uzaklaştırılması; bunun yerine toplumsal cinsiyet eşitliği hedefli politikalar üretilmesi gerekmektedir. Bu ise komite başkanlarının komite faaliyetlerinde etkin rol oynamasına ve özerk çalışabilmesine bağlıdır. Kadın komitelerinin özerkliğe kavuşabilmesi için başkanlarının, komitelerin işlevlerinin farkında ve bu konuda ısrarcı olmaları gerektiği düşünülmektedir. Kadın komiteleri tarafından ayrımcı uygulamaların değil; toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uygulamaların hayata geçirilmesine ihtiyaç vardır. Aksi takdirde Hak-İş Kadın Komiteleri 8 Mart'larda kadınlara yönelik sosyal etkinlikler düzenleyen yapılar; komite başkanları da uygulayıcıları olarak kalacaktır.



## Kaynakça

- Acar, F. (2011) "Türkiye'de İslamcı Hareket ve Kadın", *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar* (der. Ş. Tekeli), İstanbul: İletişim Yayınları, 73-90.
- Balta, E. (2011) İstihdamın Değişen Yapısı ve Kadın Örgütlenmesi. <http://www.jmo.org.tr>, Erişim Tarihi: 13.07.2020.
- Bora, A. (2012) *Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Buğra, A. (2002) "Labour, Capital and Religion: Harmony and Conflict Among the Constituency of Political Islam in Turkey", *Middle Eastern Studies*, 8, 2, 187-204.
- Çelik, H. ve Ekşi, H. (2008) "Söylem Analizi", *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 27, 27, 99-117.
- Çelik, Z. (2012) "Sendikal Mücadelede Yeni Bir Sayfa: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Yasası", <https://sendika63.org/10/2012/sendikal-mucadelede-yeni-bir-sayfa-sendikalar-ve-toplu-is-sozlesme-yasasi-zeynep-celik09.02.2020> /73476-).
- Duran, B. and Yıldırım, E. (2005) "Islamism, Trade Unionism and Civil Society: The Case of Hak-İş Labour Confederation in Turkey", *Middle Eastern Studies*, 41, 2, 227-247.
- Durna, T. ve Kubilay, Ç. (2010) "Söylem Kuramları ve Eleştirel Söylem Çözümlenmeleri", *Medyadan Söylemler* (der. T. Durna), İstanbul: Libra Kitap, 47-81.
- Erdinç, I. (2014) "AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılanması ve Kutuplaşma: Hak-İş ve Ötekiler", *Çalışma ve Toplum*, 2, 41, 155-173.
- Greene, A. M. ve Kirton, G. (2002) "Advancing Gender Equality: The Role of Women-Only Trade Union Education", *Gender, Work and Organization*, 9, 1, 39-59.
- Hak-İş (2019) [http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber\\_detay&id=2506](http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=2506) (04.03.2020).
- Hak-İş (2015) [http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber\\_detay&id=951](http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=951) (16.04.2020).
- Hak-İş (2013) [http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber\\_detay&id=491](http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=491) (15.04.2020).
- Hak-İş <https://www.hakis.org.tr/icerik.php?sayfa=13> (13.07.2020).
- Harding, S. (1990) "Feminist Yöntem Diye Bir Şey Var mı?", *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem* (der. S. Çakır ve N. Akgökçe), İstanbul: Sel Yayıncılık, 34-47.
- Keleş, D. (2018) "Türkiye'de Sendika Kadın İşkisi: Sendikacı Kadınların Bakış Açısına İlişkin Bir Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum*, 4, 59, 2047-2082.
- Keleş, D. (2016) "Türkiye'de Sendikacı Kadınların Sendikalarda Var Olma Biçimleri", yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kirton, G. (1999) "Sustaining and Developing Women's Trade Union Activism: A Gendered Project?", *Gender, Work and Organization*, 6, 1, 213-223.
- Kirton, G. ve Greene, A. (2005) "Gender, Equality and Industrial Relations in the 'New Europe': An Introduction", *European Journal of Industrial Relations*, 11, 2, 144-145.
- Kirton, G. (2015) "The Coalition of Labor Union Women: Still a Space of Social Creativity and a Force for Social Change?", *Labor Studies Journal*, 40, 2, 129-148.
- Koç, Y. (1995) *Şeriatçılar, İşçi Hakları ve Hak-İş*, Ankara: Öteki Yayınevi.
- Kümbetoğlu, B. (2015) *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*, İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Ledwith, S. (2012) "Gender Politics in Trade Unions. The Representation of Women Between Exclusion and Inclusion", *European Review of Labour and Research*, 18, 2, 185-199.
- Neuman, W. L. (2010) *Toplumsal Araştırma Yöntemleri 1* (çev. Ö. Akkaya), İstanbul: Yayın Odası.



- Öztürk, A. (2018) "Islamists Against the class cleavage: identity formation and interest representation in the case of Hak-İş in Turkey", *Middle Eastern Studies*, 54, 3, 459-474.
- Petrol-İş (2007) *Kadınlara Sendika Sendikalara Kadınlar*, İstanbul: Petrol-İş Sendikası Yayınları.
- Ramazanoğlu, C. ve Holland, J. (2002) *Feminist Methodology*, London: Sage Publications.
- Rathzel, N. (1997) "Gender and Racism in Discourse", *Gender and Discourse* (der. R. Wodak), Londra: Sage Publications, 57-80.
- Ridgeway, C. (2011) *Framed By Gender*, New York: Oxford University Press.
- Stainback K., Kleiner, S. ve Skaggs, S. (2015) "Women in Power: Undoing or Redoing the Gendered Organization?", *Gender & Society*, XX, X, 1-27.
- Stratigaki, M. (2004) "The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of Reconciliation of Work and Family", *Social Politics*, 11, 1, 30-56.
- Toksöz, G. ve Erdođdu, S. (1998) *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara: İmge Yayınları.
- Toksöz, G. Ve Sayılan, F. (1998) "Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, 53, 1, 297-306.
- Topgöl, S. (2016) "Sendika İçi Kadın Örgütlenmeleri Türk-İş ve Hak-İş İçin Bir Değerlendirme", *International Journal of Human Sciences*, 13, 1, 2349-2367.
- Urhan, B. (2009) "Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri", *Çalışma ve Toplum*, 2, 21, 83-110.
- Urhan, B. (2014) *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar*, İstanbul: Kadav Yayınları.
- Urhan, B. (2017) "Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 69, 29-58.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015) "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70, 3, 723-750.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. ve Pala, H. Z. (2012) "Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye'de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği", *IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı*, İstanbul: Petrol İş Yayını: 117, 293-310.
- Van Dijk, T. (2015) "Söylem ve İdeoloji Çok Alanlı Bir Yaklaşım" (çev. N. Ateş), *Söylem ve İdeoloji* (der. B. Çoban, B. ve Z. Özarslan), İstanbul: Su yayınları, 15-100.
- Walby, S. (2005) "Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practise", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12, 3, 321-343.
- Wodak, R. (1997) (der.) *Gender and Discourse*, London: SAGE Publications.
- Yeğen, M. (2000) "Sendikalar ve Kadın Sorunu: Kurumsal Gelenekler ve Cari Zihniyetler", *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 1-2, 1-39.
- Yılmaz, Z. (2015) *Dişil Dindarlık İslamcı Kadın Hareketinin Dönüşümü*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yirmibeşoğlu, Ş. G. (2012) "Türkiye'de Kadın ve Sendikacılık: Avrupa Birliği'nin Etkisi", *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın* (der. S. Dedeođlu ve A. Y. Elveren), İstanbul: İletişim Yayınları, 329-353.
- Yirmibeşoğlu, G. (2008) "Turkish Women in Trade Union Leadership", *Ekonomik Yaklaşım*, 19, 69, 67-88.