


## ULUSLARARASI SENDİKAL ÖRGÜTLERİN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ YAKLAŞIMLARI: SONUÇLAR, ETKİLER VE ÖNERİLER

Serter ORAN<sup>1</sup>

### ÖZ

*Bu çalışma, uluslararası sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını analiz ederek, bu örgütlerin yaklaşımlarını sınıflandırmayı amaçlamaktadır. Çalışmada kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı eşitsizlikler ve sendikal katılım süreçlerindeki zorluklar göz önünde bulundurularak, uluslararası sendikal örgütlerin bu sorunlara karşı geliştirdiği politikalar incelenmiştir. Çalışmada, ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu), WFTU (Dünya Sendikalar Federasyonu), ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) ve Küresel Sendika Federasyonları (GUF'lar) gibi örgütlerin raporları, sosyal medya içerikleri ve web siteleri temelinde içerik analizi yapılmıştır. Yöntem olarak literatür taraması ve içerik analizi kullanılmış, örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yaklaşımları üç ana başlık altında sınıflandırılmıştır: çatışmacı, düzeltimci ve yararçı yaklaşımlar. Bulgular, çoğu sendikal örgütün mevcut sistem içerisinde düzeltici politikalar geliştirdiğini, ancak cinsiyet eşitliğine ilişkin çatışmacı yaklaşımların sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, uluslararası sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında ilerleme kaydettiği, ancak bu politikaların genellikle mevcut kapitalist düzeni dönüştürmeye değil, düzeltmeye yönelik olduğu tespit edilmiştir. Bu sınıflandırma, sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki yaklaşımlarına dair derinlemesine bir anlayış sunmayı amaçlamaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** *Toplumsal Cinsiyet, Uluslararası Sendikacılık, Yönetim ve Örgütlenme.*

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Zonguldak, Türkiye, serteroran@gmail.com,  <https://orcid.org/0000-0001-5845-7562>


## GENDER EQUALITY APPROACHES OF INTERNATIONAL TRADE UNION ORGANISATIONS: RESULTS, IMPACTS AND RECOMMENDATIONS

Serter ORAN<sup>1</sup>

### ABSTRACT

*The objective of this study is to categorise the approaches of international trade union organisations with regard to gender equality policies. This study considers the inequalities faced by women in the labour market and the difficulties encountered in union participation processes. It also examines the policies developed by international trade union organisations to address these issues. In the study, the reports, social media content and websites of organisations such as the International Trade Union Confederation (ITUC), the World Federation of Trade Unions (WFTU), the European Trade Union Confederation (ETUC) and the Global Union Federations (GUFs) were subjected to analysis. The methodology employed was a literature review and content analysis, which were used to classify the approaches of international trade union organisations to gender equality under three main headings: confrontational, corrective and utilitarian. The findings indicate that the majority of trade union organisations develop corrective policies within the existing system, although confrontational approaches to gender equality remain limited. Consequently, it was determined that international trade union organisations have made progress in their gender equality policies, but that these policies are primarily aimed at correcting, rather than transforming, the existing capitalist order. This classification aims to provide an in-depth understanding of trade union organisations' approaches to gender equality.*

**Keywords:** Gender, International Unionism, Management and Organisation

<sup>1</sup> Asst. Prof., Zonguldak Bülent Ecevit University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Zonguldak, Türkiye, serteroran@gmail.com,  <https://orcid.org/0000-0001-5845-7562>

## 1. GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet rolleri hem özel hem de kamusal alanda çeşitli sonuçlara yol açmaktadır. Ataerkil davranış kodları çerçevesinde oluşan toplumsal cinsiyet ilişkileri içerisinde kadınlar işgücü piyasasında ikincilleştirilmekte ve ‘toplumsal özne’, olarak rol almaları güçleşmektedir; burada toplumsal özne, bireylerin toplumsal yapılar ve ilişkiler içinde etkin bir şekilde yer alarak kendi kimliklerini ve çıkarlarını savunma kapasitesine sahip olmalarını ifade etmektedir (Connel, 1987: s. 115; Sancar, 2009). İşgücü piyasasına dâhil olmada erkeklerin gerisinde kalan kadınlar, istihdama katıldıklarında da erkeklere göre dezavantajlı konumda yer almaktadır. Ücretli olarak istihdam edilme olanağına geç de olsa erişen kadınları, çalışma yaşamında yeni sorunlar beklemektedir. Cinsiyetçi iş bölümünün özel alandan kamusal alana taşınması nedeniyle, kadınların erkeklere göre daha düşük statülerde, daha düşük ücretlerle ve daha güvencesiz bir biçimde enformel ve eğreti istihdam biçimleriyle çalıştırıldıkları ve sömürünün yeniden üretildiğine ilişkin birçok çalışma mevcuttur (Acar-Savran, 2004; Urhan, 2014). Bu çalışmada da akademik yazında ortaya konulan sorunlar kabul edilmekte ve kadınların Türkiye’de ve dünyada çalışma ilişkileri içerisinde dezavantajlı bir kesimi oluşturduğu savunulmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, kadınları, diğer toplumsal gruplar karşısında eşit haklara sahip olamayan bir konumda bırakmaktadır (Toksöz & Erdoğan, 1998).

İşçi sınıfı içerisinde erkeklerle aynı oranda ve hatta bazı koşullarda çok daha fazla sömürülmekte olan kadın işgücünün yaşadığı sorunlar karşısındaki çözüm yollarının başında kuşkusuz sendikal örgütlenme gelmektedir (Toksöz, 1994). İşçi sınıfının örgütlü kurumsal gücünü oluşturan sendikalarda ise ataerkil yapıya karşı mücadelede karmaşık bir sistem bulunmaktadır. Hyman’a göre (2001), devrimci veya reformist görüşlerin etkisi altında olan sendikalarda da muhafazakâr sendikalarda da saf bir biçimde sınıf mücadelesi ile cinsiyet temelli hareketin bir arada bulunduğunu ileri sürmek olanaklı değildir. Gerek Türkiye’de gerekse dünyada yapılan sendikacılık çalışmalarında bu durum açıklığa kavuşmaktadır. Benson & Griffin’e göre (1988), toplumsal cinsiyet rollerinin sendikacılığa yönelik tutumları, sendikal faaliyetlere katılım ve sendikal eylem öncelikleri üzerinde, bu tutumların göreceli ağırlıkları dışında, önemli bir etkiye sahip değildir. Fiorito & Greer (1986), toplumsal cinsiyet rollerinin sendikalara üye olmak ya da oy vermek gibi eylemler söz konusu olduğunda belirleyici olmadığını düşünmektedir. Okumu vd. (2021), ataerkil sendika yapılanmalarını kadınlar açısından özellikle yönetici pozisyonlarına ulaşma konusunda engelleyici olduğunu düşünürken bu durum kadınların ailedeki rolleri ile bağdaşmamaktadır. Örneğin Cooper’ın (2012) çalışmasında, Avustralya sendikacılık hareketi içinde yer alan kadınlar, üst düzey pozisyonlarda yeterince temsil edilmediklerini düşünürken sendika içinde erkek egemen bir yapılanmanın da varlığına dikkat çekmektedir. Ward’a göre (2022), Kamboçya’da işçi sendikaları ataerkil ve cinsiyetçidir; kadınlar sayısal üstünlüklerine rağmen liderlik pozisyonundan dışlanmaktadır. Bryson vd. (2019), sendikal ücret bağlamında farklı ülkeleri karşılaştırdığı çalışmasında İngiltere’de sadece kadınların sendikal ücret aldığını, Norveç’te ise erkek egemen işyerlerinde hem kadınların hem de erkeklerin sendikal ücret aldığını ve sendikal ücretten kadınların daha fazla faydalandığını ortaya koymaktadır. Santos vd. (2020), Portekiz sendikalarında toplumsal cinsiyet rolleri anlamında asimetri olduğundan bahsederken kadınların aile sorumlulukları, mesleki ayrımcılık, erkek egemen sendika kültürü ve geleneksel toplumsal cinsiyet kalıpları nedeniyle liderlik pozisyonlarında dezavantajlı konumlarına dikkat çekmektedir. Lurie (2014), sendikaların, babaların hane geçimini üstlendiği, kadınların ise çocuk büyüttüğü ve esnek çalışma saatleri ile kreş desteği sağlayan ataerkil işbölümü yaratan bir kurum olduğunu iddia etmektedir. Görüldüğü üzere, sendikalardaki cinsiyet eşitsizlikleri küresel bir sorundur ve bu eşitsizliklerin giderilmesi için sendikaların yapısal ve kültürel reformlara ihtiyacı vardır.

Uluslararası işçi örgütlenmelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili politikalar çeşitli kampanyalar çerçevesinde kendisini göstermektedir. Ancak sendikal mücadelenin temelinde, doğrudan cinsiyet temelli eşitsizlikler yerine, öncelikli olarak sınıfsal farklılıklar yer almaktadır. Uluslararası sendikal örgütler, küreselleşme sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna daha fazla eğilmektedir. Bu eğilimlerden ise toplumsal cinsiyet politikalarında kadın merkezli bakış açısının bulunduğunu ileri sürmek mümkündür. Uluslararası sendikal örgütler, Avrupa ülkelerindeki güçlü sendikalara kıyasla, yarı çevre ve çevre ülkelerdeki sendikalara göre daha egemen durumdadır. Dolayısıyla Avrupa’daki sendikal hareketin gelişimi, uluslararası örgütlerin politikalarına doğrudan etkide bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında, Türkiye’deki sendikalar da uluslararası örgütlerde olduğu gibi, kadınları önemli bir odak noktası olarak kabul etmektedir. Türkiye’de ve dünya genelinde kadınların sendikal katılımının düşük olmasının çeşitli gerekçeleri bulunmaktadır. Bunların başında sendikalaşmanın istihdamla ilişkili bir süreç olması ve kadınların toplumsal rolleri gereği istihdama katılamamaları gelmektedir. Sendikal yapıların ataerkil nitelikte olması ve sendika içi demokrasinin işletilmemesi gibi nedenler ise diğer bir etken olarak varlığını sürdürmektedir.

Bu çalışmanın amacı, uluslararası sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet politikalarını analiz ederek, bu örgütlerin sınıflandırılmasını yapmaktır. Çalışmada özellikle, ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu), WFTU (Dünya Sendikalar Federasyonu), ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) ve Küresel Sendika Federasyonları (GUF'lar) gibi örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki politikaları irdelenecektir. Örgütlerin yeni medyayı aktif bir biçimde kullanıyor olması, araştırmanın sonuç alabilmesi adına kolaylaştırıcı bir etkiye sahiptir. Elde edilen bulgular çerçevesinde, uluslararası sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet ilişkilerine yönelik politika ve bakış açılarını farklı yaklaşımlar olarak sınıflandırmak, araştırmanın temel amaçlarından biridir. Araştırmanın merkezinde ise uluslararası sendikal örgütlerin, toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki politikalarının nasıl şekillendiği, bu politikalar arasında belirgin bir farklılığın olup olmadığı, sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki yaklaşımlarının ne ölçüde çatışmacı, düzeltimci veya yararçı olduğu yer almaktadır.

Araştırmada uluslararası sendikal örgütlerin yayınları, sosyal medya ve web siteleri üzerinden toplumsal cinsiyet ilişkilerine dair politika ve bakış açıları incelenerek içerik analizi yapılmıştır. Buna paralel olarak da uluslararası sendikal örgütlerin politikalarının Türkiye ve dünya genelindeki kadın işgücünün durumuna nasıl etki ettiği da incelenmeye çalışılmıştır. Çalışma, belli sınırlılıklar çerçevesinde gerçekleştirilmiştir; sadece belirli uluslararası sendikal örgütlere odaklanılması ve zaman sınırlamaları nedeniyle, daha geniş bir örneklem üzerinden yapılacak analizlerin dışarıda kalması bunların başında gelmesine rağmen, elde edilen bulgular, uluslararası sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet ilişkilerine yönelik politika ve bakış açılarını farklı yaklaşımlar olarak sınıflandırmayı mümkün kılmaktadır. Araştırmanın ilk bölümünde sendikacılık ve toplumsal cinsiyet ilişkileri politikaları ele alınmakta, ardından ise uluslararası sendikaların konuya nasıl eğildikleri değerlendirilmektedir. Değerlendirmeler yapılırken örgütlerin yönetim yapıları, raporları ve literatürde yer alan bulgular temel alınmaktadır.

## 2. SENDİKACILIĞA TOPLUMSAL CİNSİYET PERSPEKTİFİNDEN BAKIŞ

Sendikal örgütler sınıflandırılırken kullanılan metot genellikle sendikaların işveren ve hükümetlerle ilişkileri ve sınıfsal mücadele yöntemleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Webb & Webb, 1897; Talas, 1967; Hyman, 2001; Işıklı, 2005; Çelik, 2015). Toplumsal cinsiyet ilişkileri ile ilgili ise önemli çalışmalar bulunmakta (Toksöz, 1994; Toksöz ve Erdoğan, 1998; Dickens, 2000; Munro, 2001; Ledwith, 2012; Ünlütürk-Ulutaş & Pala, 2012; Urhan, 2014), ancak sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına yönelik bir tasnif yapılmamaktadır.

Yapılan akademik çalışmalar, kadının işgücüne katılımındaki güçlükler, toplumsal cinsiyet rolleri ve sendikal katılımın düşük olması gibi konulara odaklanmaktadır (Urhan, 2014: s. 15). Bu çalışmaların kapsamında ise ulusal düzeydeki sendikal örgütlenme yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği ev içi bakım yükümlülüğü ve hanenin ücretlendirilmeyen işlerini yerine getiren kadınlar, işgücü piyasasına düşük düzeyde katılmaktadır. Toplumsal sorumluluklarını yerine getirmesi gereği kadınların ücretli niteliğini kazanması, Türkiye'de ve dünyanın birçok ülkesinde temel bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. TÜİK 2024 yılı ağustos ayı verilerine göre, 15 yaş üstü aktif nüfusun %54,6'sı işgücüne katılmakta, işsizlik oranı ise %9,1 olarak kaydedilmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranı %35,2 olup erkeklerin yarısından daha azdır. Kadın işsizlik oranı ise %12,3 olarak belirlenmiş, bu oran erkeklerde %7,8 olarak tespit edilmiştir. Sektörel dağılım açısından hizmetler sektörü kadın istihdamında başı çekerken, tarım ve sanayi sektörlerinde de kadın istihdamı bulunmaktadır. Bununla birlikte, tarım dışı işsizlik kadınlarda %17,6, erkeklerde %10,7 oranındadır, bu da kadınların tarım dışı işgücünde karşılaştığı zorlukları göstermektedir. Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları, erkeklerde %7,0 kadınlarda ise %11,4 ölçülmüştür. İstihdam edilenlerin sayısı bir önceki aya göre 78 bin kişi artarak 32 milyon 776 bin kişiye ulaşmıştır. İstihdam oranı ise 0,1 puan artarak %49,7 olmuştur. Bu oran erkeklerde %67,1 iken kadınlarda %32,6 olarak gerçekleşmiştir. İşgücü katılım oranı ise bir önceki aya göre 0,1 puan azalarak %54,3 seviyesine gerilemiştir. Erkeklerde işgücü katılım oranı %72,1, kadınlarda ise %36,8 olarak kaydedilmiştir<sup>1</sup>. Tüm bu veriler Türkiye'de cinsiyetlendirilmiş bir işgücü piyasasının göstergeleri arasında yer almaktadır. Dünya ölçeğine bakıldığında ise Uluslararası Çalışma Örgütü

<sup>1</sup><https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-Istatistikleri-Agustos-2024-53514&dil=1#:~:text=Mevsim%20etkisinden%20arındırılmış%20istihdam%20oranı,%32%2C6%20olarak%20gerçekleşti.53517&dil=1#:~:text=İşsizlik%20oranı%20ise%200%2C1,11%2C7%20olarak%20tahmin%20edildi.&text=İstihdam%20edilenlerin%20sayısı%202024%20yılı,ile%20%49%2C3%20oldu.> (Erişim Tarihi: 20 Ekim 2024)

(ILO) tarafından yayımlanan Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2024 raporuna<sup>2</sup> göre, 2024 yılında küresel işsizlik oranının %5,2'ye yükselmesi beklenmektedir. Raporla kadınların işgücüne katılım oranı %45,6 olarak hesaplanırken bu oran erkeklerde %69,2'dir. Ayrıca, kadınların istihdam edildikleri durumlarda, özellikle düşük gelirli ülkelerde, kazançları erkeklerden önemli ölçüde daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu veriler, Türkiye'deki cinsiyet temelli işgücü piyasası eşitsizliklerinin küresel bir eğilimle paralellik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranının erkeklere kıyasla düşük olması ve işsizlik oranlarının yüksekliği hem Türkiye'de hem de dünya genelinde kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı zorlukları yansıtmaktadır.

Erkekler işgücüne katılma ve kayıtlı istihdam edilme açılarından kadınlara göre daha elverişli koşullara sahiptir. Eurostat'ın cinsiyet açığı verilerine bakıldığında Türkiye'de bu oran yüzde 38,8 ile Avrupa'nın zirvesinde yer almaktadır.<sup>3</sup> Türkiye'yi yüzde 21,3 ile Kuzey Makedonya ve yüzde 20 ile Yunanistan takip etmektedir. Doğu ve Güney Avrupa ülkelerinin cinsiyet açığı oranları yüzde 10 ila 11,9 arasında değişirken, AB ülkelerinin ortalaması 11,7'dir. İngiltere'de yüzde 9,4, Almanya'da ve Belçika'da 8, Fransa'da 7 oranları karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyet açığının en düşük olduğu ülkeler ise yüzde 5'in altında kalan oranlarıyla Norveç, İsveç, Finlandiya, Letonya ve Litvanya'dır. Bu veriler, refah rejiminin toplumsal cinsiyetlendirilme düzeyi ile kadın istihdamının durumu arasındaki ilişkiyi göstermesi açısından önem arz etmektedir.

Kadınların sendikasız ve sendikaların kadınsız kalmasının, bir başka deyişle sendikacılığın cinsiyetlendirilmesinin bir başka nedeni olarak da sendikal yapıların özellikleri ve sendikaların stratejileri gösterilmektedir (Urhan, 2014: s. 21-24). Sendikaların ataerkil yapıyı muhafaza etmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği ve özel olarak kadın konusunu 8 Mart'ta yapılan basın açıklamalarına indirilmesi, toplu pazarlık süreçlerinde, örgütlenmelerde, uluslararası ilişkilerde, genel kurullarda, grevlerde ve sendikaların faaliyet alanları içerisinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ihmal edilmesi, gerek Türkiye'de gerekse dünyanın çeşitli ülkelerinde sendikacılığın cinsiyet körü yapıyı muhafaza etmesinde önemli bir etken olarak varlığını korumaktadır. Sosyal ve siyasal demokrasinin yapısına benzer biçimde, sendika içi demokrasinin de işletilememesi kadınların sendikal süreçlerden dışlanmasına yol açmaktadır.

Türkiye'deki sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğine dair –geçmişe göre- açılım yapmasının arkasında uluslararası sendikal örgütlerin çatısı altında daha fazla yer almaları yatmaktadır (Toksöz, 1994: s. 439). Üye olunan uluslararası örgütlerin kongrelerinde aldıkları kararlar, yayınladıkları direktifler ve kurdukları komiteler aracılığıyla kadınların sendikal temsiline yönelik birtakım düzenlemeler yapılmaktadır. Bu düzenlemeler tüzüklerde yapılan değişiklikler, kadın kotaları, toplu iş sözleşmelerinde istihdama dahil olmayı ve istihdamda kalmayı kolaylaştırıcı düzenlemeler olarak göze çarpmaktadır. Pozitif ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında rol almaktan öte, kadının ikincil konumunu kabul eden bir olgu olarak ele alınmalıdır. Üstelik kadınların işveren tercihleri nedeniyle istihdamdan dışlanmaları sürecini de beraberinde getirebilmektedir. Dolayısıyla pozitif ayrımcılığı toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları kapsamında ele almak mümkün değildir.

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri İzleme Komitesi'nin 2019 yılı raporuna<sup>4</sup> göre erken yaşta evliliklerin oranlarında bir düşüş olduğu görülmüştür. Ancak aynı raporda yasalar önünde eşitlik, kadınların cinsel yaşam ve üreme konularında karar vermesi ve siyasi katılımın düşük olması gibi toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kökeninde yer alan yapısal sorunlar konusunda ilerleme kaydedilemediği vurgulanmaktadır. 106 ülkeden elde edilen bulgulara göre 15-49 yaş arasındaki kadın ve kız çocuklarının yüzde 18'inin fiziksel ve/veya cinsel şiddete uğradığı, az gelişmiş ülkelerde ise bu oranın yüzde 24 olduğu belirtilmektedir. 51 ülkeden alınan verilere göre, 15-49 yaş arasındaki evli ve cinsel birlikteliği olan kadınların ve kız çocuklarının sadece yüzde 57'si cinsel ilişki, doğum kontrolü ve sağlık hizmeti konusunda kendi başına karar verebilmektedir. Çocuk evliliğinin yüksek olduğu Güney Afrika'da ve Sahra-altı Afrikasında ise 2013'ten 2018 yılına kadar önemli bir düşüş yaşanması, olumlu bir gelişme olarak karşılanmaktadır. Kadınların ve çocukların genital rahatsızlıklarının yaygın olduğu ülkelerde, 2000 yılından 2018'e kadar dörtte bir oranında azalma görüldüğü, ancak yine de 2019 yılı itibarıyla 30 ülkede yaklaşık 200 milyon kadının ve kız çocuğunun söz konusu rahatsızlıkları taşıdığı aktarılmaktadır. Kadınların siyasal katılımları ise

<sup>2</sup>[https://www.ilo.org/tr/resource/news/ilo-raporuna-gore-2024-yilinda-kuresel-issizlik-orani-artacak-giderek-artan?utm\\_source=](https://www.ilo.org/tr/resource/news/ilo-raporuna-gore-2024-yilinda-kuresel-issizlik-orani-artacak-giderek-artan?utm_source=) (Erişim Tarihi: 26 Kasım 2024)

<sup>3</sup>Eurostat'ın istihdamdaki kadın-erkek arasındaki cinsiyet açığını gösteren verileri için bkz. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem060/default/bar?lang=en> (Erişim Tarihi: 3 Nisan 2024).

<sup>4</sup>BM'nin 2030 yılı projeksiyonu olarak Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri konusundaki raporuna erişmek için bkz. <https://undocs.org/E/2019/68> (Erişim Tarihi: 26 Nisan 2024).

parlamentodaki temsilleriyle ele alınmaktadır. 99 ülkeden elde edilen bulgulara göre kadınların parlamentodaki temsil oranları yüzde 26 düzeyinde kalmaktadır. Buna çözüm olarak yerel ve ulusal düzeyde kadın kotaları önerilmektedir.

Çalışma hayatıyla ilgili verilere bakıldığında 90 ülkeden gelen bilgilere göre, kadınlar ücretsiz bakım ve ev işlerinde erkeklere göre üç kat daha fazla emek sarf etmekte, bunun sonucundan da erkekler ücretli iş, eğitim ve boş zamana kadınlara oranla daha fazla erişebilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine dayalı bu durum, kadınların sosyoekonomik açıdan daha dezavantajlı konumda yer almalarına yol açmaktadır. 2018 yılı verilerine göre kadınlar dünyadaki toplam istihdamın yüzde 39'unu, yönetim ve idare pozisyonundaki toplam istihdamın yüzde 27'sini oluşturmaktadır. Azgelişmiş ülkeler haricinde bu oranların 2000 yılından bu yana artma eğiliminde olduğu belirtilmektedir.

Geçtiğimiz 25 yılda toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirildiği savunulan raporda, yasalardaki ayrımcılığın engellenmesi ve yasalardaki boşlukların birçok ülkede varlığını koruduğu ifade edilmektedir. 2018 yılında 53 ülkenin üçte birinde anayasalarda, ayrımcılıkla mücadele yasalarında, kota düzenlemelerinde ve adli yardım gibi konuları düzenleyen hukuki belgelerde boşlukların sürdüğü, dörtte birinden fazlasında ise kadına yönelik şiddetle ilgili yasaların düzenlenmediği, yüzde 24'ünde ise istihdam ve ekonomi alanında eşitliğin sağlanması konusunda önlemlerin alınmadığı belirtilmektedir. Kamu bütçelerinin yapılmasında toplumsal cinsiyet temelli ilerlemeler olduğunu belirten rapor, bu konuda hükümetlerin kapsamlı ve şeffaf bir izleme zeminini tesis etmemesini eleştirmektedir. 2018 yılında sadece 13 ülkenin kamuya açık bir izleme mekanizmasının bulunduğu belirtilmektedir.

Uluslararası örgütler, üyesi bulunan ulusal konfederasyon ve sendikalara karşı toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik uyarıcı faaliyetlerde bulunmanın yanında bölgesel ve küresel düzeyde sosyal diyalog mekanizmasının aktörleri olarak doğrudan faaliyetler de göstermektedir. Diğer yandan uluslararası örgütler, ulusal örgütlerin bir toplamından oluşmaktadır. Olgulara bağlamı çerçevesinde bakıldığında, ulusal sendikal politikaların ya aynen uluslararası örgüt çatısı altında da devam etmesi ya da birden fazla ulusal sendika arasındaki etkileşimin rol oynamasıyla yeni politika setlerinin ortaya çıkması beklenmektedir.

Uluslararası örgütlerin toplumsal cinsiyet ilişkileri ile ilgili politikalarının ele alındığı çalışmanın bu bölümünde, yöntemsel açıdan sendikacılık literatüründe toplumsal cinsiyet eşitliğinin nasıl ele alındığı üzerinde durulmaktadır. Yapılan çalışmalar ulusal düzeydeki sendikalarla sınırlı da olsa, uluslararası örgütlere ilişkin yorumlar yapılması açısından anahtar role sahiptir.

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırma, uluslararası sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını ve bu politikaların etkilerini niteliksel bir yaklaşımla analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada içerik analizi yöntemi tercih edilmiştir. İçerik analizi, toplumsal cinsiyet politikaları üzerine yapılan nitel araştırmalarda derinlemesine anlam çıkarımı yapmaya olanak tanıyan güçlü bir yöntemdir. Bu yöntemin seçilmesindeki başlıca neden, örgütlerin politika ve söylemlerinde yer alan örtük anlamları ortaya çıkararak, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik duruşlarını daha net bir şekilde sınıflandırabilmektir (Krippendorff, 2004).

Araştırmada analiz edilen başlıca örgütler, ITUC, WFTU, ETUC ve GUF gibi farklı ideolojik ve coğrafi temsiliyete sahip uluslararası sendikal yapılarıdır. Bu örgütlerin seçilmesindeki amaç, toplumsal cinsiyet eşitliğine dair farklı yaklaşımların uluslararası düzeyde nasıl şekillendiğini ortaya koymaktır. ITUC ve ETUC gibi yapıların Avrupa merkezli reformist sendikal yaklaşımlarına karşı, WFTU'nun sınıfsal temelli çatışmacı duruşu ile GUF'ların işkolu temelli yararçı yaklaşımlarının karşılaştırılması, sınıflandırmanın sağlamlığına katkı sağlamaktadır.

#### 3.1 Araştırmanın Aşamaları

Araştırma süreci üç ana aşamada gerçekleştirilmiştir: veri toplama, kodlama ve veri analizi. Bu aşamalar, araştırmanın bütüncül bir yaklaşımla yürütülmesine ve elde edilen bulguların metodolojik olarak sağlam bir temele oturmasına olanak sağlamıştır.

Araştırmanın veri kaynağı olarak ITUC, WFTU, ETUC ve GUF gibi örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yayınladıkları raporlar, dijital içerikler, sosyal medya paylaşımları ve web sitelerinde yer alan beyanlar kullanılmıştır. Özellikle, son 10 yıl içinde yayınlanmış toplumsal cinsiyet politikalarıyla ilgili tüm materyaller ayrıntılı biçimde incelenmiştir. Veri toplama sürecinde bu materyallerin kullanılması, örgütlerin resmi

söylemlerini ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik somut politikalarını analiz etme olanağı sunmuştur (Bowen, 2009).

Bu tür bir veri kaynağının tercih edilme nedeni, örgütlerin politika metinlerinde ve sosyal medya içeriklerinde yalnızca doğrudan cinsiyet eşitliğine dair açıklamalarını değil, aynı zamanda dolaylı olarak toplumsal cinsiyet algılarını yansıtan ifadelerini de inceleyebilmektir. Bu durum, örgütlerin sadece resmi belgelerde yer alan politikalarına değil, aynı zamanda kamuoyuna sundukları imaj ve söylemlerine de bakmayı mümkün kılmaktadır. Örneğin, ITUC'un ILO'nun 190 sayılı sözleşmesine verdiği destek, örgütün toplumsal cinsiyete yönelik yasal düzenlemelere nasıl yaklaştığını göstermektedir.

Toplanan veriler, belirlenen ana kategorilere göre kodlanmıştır. Kodlama aşamasında üç ana kategori belirlenmiştir: Düzeltimci Yaklaşımlar, Çatışmacı Yaklaşımlar ve Yararçı Yaklaşımlar. Bu kategorilerin seçilme gerekçesi, her bir örgütün toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının içerdiği amaç, kapsam ve hedef kitlesine göre farklı bir yaklaşıma işaret etmesidir.

*Düzeltimci Yaklaşımlar:* Mevcut kapitalist sistem içerisinde sınırlı iyileştirmeler yapmayı amaçlayan reformist politikaları içermektedir. Örneğin, ITUC ve ETUC gibi örgütlerin, kadınların ücret eşitliği ve işyerinde cinsiyet temelli şiddetin azaltılması için geliştirdiği politikalar, bu kategoriye girmektedir. Bu kategori, sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çabalarının sistem içinde ne ölçüde kaldığını anlamamızı sağlamaktadır.

*Çatışmacı Yaklaşımlar:* Kapitalist ve ataerkil yapıların temelden dönüştürülmesi gerektiğini savunan, sistem karşıtı duruşları içermektedir. WFTU gibi örgütlerin, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çatışmacı yaklaşımları, kapitalist sisteme karşı daha eleştirel ve radikal çözümler öneren politikalar geliştirmeleriyle öne çıkmaktadır. Bu kategori, cinsiyet eşitliğini sağlamak için daha devrimci bir yaklaşım gerektiğine işaret eden politika ve söylemleri analiz etmek için önemlidir (Hartman, 2006).

*Yararçı Yaklaşımlar:* Sembolik düzeyde kalan ve bağlayıcılığı olmayan, yalnızca farkındalık oluşturma amacını taşıyan politikaları kapsamaktadır. GUF'ların, özellikle uluslararası çerçeve sözleşmelerde toplumsal cinsiyet eşitliği taleplerini belirtmeleri ancak somut bağlayıcı adımlar atmaktan kaçınmaları bu kategoriye dahil edilmiştir. Bu kategori, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yüzeysel politikaların etkililiğini tartışmak adına önemlidir.

Bu kodlama işlemi, her bir örgütün toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını ve söylemlerini analiz ederken daha ayrıntılı ve yapılandırılmış bir inceleme yapmaya olanak tanımıştır (Saldaña, 2016). Kodlama süreci tamamlandıktan sonra, her bir kategori altında toplanan veriler ayrıntılı bir analizden geçirilmiştir. Bu analiz, örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalarının etkilerini, sınırlarını ve potansiyel çelişkilerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Analiz sürecinde, her bir örgütün toplumsal cinsiyet politikaları mevcut sistem içerisindeki rolü ve sınıf mücadelesi perspektifleriyle birlikte ele alınmıştır. Örneğin, ITUC ve ETUC'un düzeltimci yaklaşımları, kadınların işgücüne katılımı ve eşit ücret gibi konularda ilerleme sağlarken, ataerkil kapitalizmin köklü yapısal sorunlarını ele almada yetersiz kalmaktadır. WFTU'nun çatışmacı duruşu ise kapitalizmi eleştirmesine rağmen toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki eksikliklerini gözler önüne sermektedir. GUF'ların yararçı yaklaşımları ise küresel düzeyde sendikal etkinliğin sınırlarını ve sembolik nitelikteki politikaların yetersizliğini ortaya koymaktadır.

Bu derinlemesine içerik analizi, örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımlarını sınıflandırmanın yanı sıra, sendikal hareketin toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında mevcut sınırlarını eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirme olanağı sunmuştur.

### 3.2 Metodolojik Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları arasında, yalnızca dört ana uluslararası sendikal örgütün incelenmiş olması ve veri kaynaklarının örgütlerin kendi yayınlarıyla sınırlı kalması bulunmaktadır. Farklı sendikal yapıların toplumsal cinsiyet politikalarının incelenmesi, daha kapsamlı bir analiz sunabileceği gibi, örgüt dışı bağımsız kaynakların kullanılması da örgütlerin politikalarına dair daha tarafsız bir bakış açısı sunabilirdi. Ayrıca, içerik analizi yöntemiyle sınırlı kalınması, niceliksel verilerin eksikliğini doğurabilir ve örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının etkilerini ölçmek açısından sınırlayıcı olmuştur. Bu metodolojik çerçeve, uluslararası sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalarının kapsamını ve etkisini inceleyerek, sendikal hareketin toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadelesine yönelik eleştirel bir sınıflandırma sunmaktadır.

#### 4. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI BAĞLAMINDA ULUSLARARASI SENDİKAL ÖRGÜTLERİN SINIFLANDIRILMASI

Uluslararası sendikacılığa yönelik akademik araştırmalar, genellikle örgütlerin sınıf mücadelesine yaklaşımlarına yönelik sınıflandırmaya odaklanmaktadır (Kıdak, 2019). Olgular, örgütlerin bakış açılarına, dünya görüşlerine göre tasnif edilmekte ve örgütler bu tasnifler çerçevesinde değerlendirilmektedir. Uluslararası sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yaklaşımları, analizlerin dışında kalmaktadır. O nedenle bu çalışmada, araştırmalardaki söz konusu açığın tartışılması ve sınıflandırmalarda toplumsal cinsiyete dayalı bakış açısının geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Uluslararası örgütlerin toplumsal cinsiyet temelli politikaları, genel politikalarına bağlı olarak şekillenmektedir. Yapılan araştırmanın bulguları, uluslararası örgütlerin küreselleşme ve neoliberal dönüşüm sürecine verdikleri tepkiler ile toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine verdikleri tepkilerin içeriği ve yoğunluğu arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede uluslararası sendikal örgütlerin politikalarını üç farklı perspektiften sınıflandırmak mümkündür: Çatışmacı Yaklaşım, Düzeltimci Yaklaşım ve Yararcı Görüş.

##### 4.1 Çatışmacı Yaklaşım

Toplumsal cinsiyet ilişkilerindeki eşitsizliklerin sisteme içkin sorunlar nedeniyle meydana çıktığını kabul eden ve mevcut sistem içerisinde eşitsizliklerin giderilemeyeceğini ileri süren yaklaşım çatışmacı olarak ele alınmalıdır. Biyolojik farklılıkların toplumsal farklılıklara dönüştüğüne ve ortaya çıkan toplumsal cinsiyet rejiminin, kapitalizm ve ataerkilliğin doğrudan sonucu olduğuna inanılmaktadır (Acar-Savran, 2013: s. 43).

Erken dönem kapitalizmde olduğu gibi neoliberal evrede de kadınların gerek işgücü piyasasında ve diğer kamusal alanlarda gerekse özel alanda ikincilleştirildiği, edilgenleştirildiği bu süreç ataerkil-kapitalizm olarak ele alınmaktadır. Ataerkil-kapitalizm karşısında yer alan sosyalist feministlere göre, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri sistem içerisinde giderilmez. Dünyada hegemonik iktidar anlayışı ataerkil-kapitalizmde kendisini bulmuş ve bu sürecin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinden soyutlanması mümkün değildir (Acar-Savran, 2013: s. 45).

Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin, kapitalist sistem içerisinde giderilemeyeceğine dayanan uluslararası sendikal politikaları çatışmacı yaklaşım çerçevesinde ele almak gerekmektedir. Sınıf mücadelesinin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini de ele aldığını ileri süren görüş kapsamında, sendikal mücadelenin devrimci kanallarla yapılması gerektiğine inanmak çatışmacı yaklaşımın özelliğidir. Ancak Marksist sendikacılığın ve Anarko-sendikalizme içkin cinsiyet körlüğü tartışmaları, çatışmacı yaklaşıma yönelik eleştiriler arasında yer almaktadır (Hartman, 2006).

##### 4.2 Düzeltimci Yaklaşım

Kelime anlamı olarak düzeltim, var olan koşulları daha iyiye getirmek için düzeltmek, düzenlemek anlamına gelmektedir. İçinde bulunulan koşullar içerisinde olguya yönelik olumsuz sonuçların birtakım düzenlemelerle yok edilmesi veya giderilmesi amacına yönelik çabalar düzeltim anlamına gelmektedir. Fransızcadaki reformist kavramının yerine kullanılan düzeltimci, karşılaşılan sorunların sistem içerisinde çözümüne yönelik hedef ve stratejiler belirleyen kişi, grup veya örgüt olarak açıklanabilir.

Sendikacılık ile ilgili yapılan analizlerin merkezinde, 19. yüzyıldan bu yana siyasal yollarla mücadelenin sendikal hareket içindeki rolü yer almaktadır. Sendikaların önce ekonomik yollarla belirli kazanımlar elde ederek işçi sınıfının hayata tutunmasını sağlaması, ardından siyasal eylem yoluyla iktidarı ele geçirmesi Marksistlerin temel stratejileri arasında yer almaktadır (Işıklı, 2005: 391). Buna karşın Anarko-sendikalistler, ekonomik ve siyasal mücadele yerine mülkiyeti temelden reddetmekte ve tahripçi şiddet yoluyla iktidarı ele geçirmeyi hedeflemektedir (Işıklı, 2005: s. 337). Marksistler ve Anarşistler arasındaki bu temel tartışma, 1864 yılında kurulan Birinci Enternasyonal'in dağılmasını da beraberinde getirmiştir.

Devrimci tartışmalar bir yana, 19'uncu yüzyılın sonunda sendikacılığın beşiği olan İngiltere'de Fabian Cemiyeti'nin etkisiyle reformizmin ilkeleri benimsenmiştir. Webb & Webb (1897)'in siyasal demokrasinin endüstriyel alana taşınması konusundaki görüşü belirginlik kazanmıştır. Toplu pazarlık ve endüstriyel demokrasinin, sendikalar açısından merkezde yer alması 20'nci yüzyıldaki sendikacılık anlayışına yansımış ve bu anlayış İngiltere dışındaki gelişmiş ülkelerde de farklı biçimlerde kendisini göstermeye başlamıştır.

20. yüzyılın son çeyreğine gelindiğinde ise sistem içerisindeki düzeltimler yoluyla üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla faaliyet gösteren sendikaların uluslararası



örgütlerinde de aynı eğilimler başat nitelik kazanmıştır. Söz konusu uluslararası örgütlerin toplumsal cinsiyet ilişkilerine ve eşitsizliklere yönelik politikaları, çatışmacı yaklaşımda olduğu gibi ataerkil-kapitalizmin yıkılmasını öncüleyen bir nitelikte değil, var olan iktidar anlayışı altında çözüm arayışlarına evrilmiştir.

### 4.3 Yararçı Görüş

İngilizce pragmatizm sözcüğünün Türkçe karşılığı olarak yararçı kavramı bu çalışmadaki sınıflandırılmada kullanılmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini gidermeye yönelik politika yetersizlikleri, ABD'nin kültürel hegemonyası altında oluşan sendikacılığın doğrudan sonucu olarak algılanmalıdır. Sendikaların bireysel yarar ilkesine göre faaliyet göstermesi, yönetim kurullarının oluşumundan, delege usullerine, örgütlenme faaliyetlerine, toplu pazarlığın ana unsurlarına ve grevlere dek geniş yelpazede etkisini göstermiştir. Amerikan tipi sendikacılığın temelinde toplu sözleşmeler yoluyla bireysel kazançların arttırılması, sendikadaki iktidar anlayışının korunması amacıyla siyasi iktidarlara ve sermaye çevreleriyle iyi ilişkiler kurulması yatmaktadır (Işıklı, 2005: s. 225). Amerikan kültürüne özgü olan pragmatizm, sendikacılığın da bu yönde şekillenmesine yol açmıştır. ABD soğuk savaş döneminde Türkiye, Latin Amerika ve Asya ülkelerinde sendikacılık alanında da kültürel hegemonyayı inşa etmek amacıyla faaliyetlerde bulunmuştur. AID<sup>5</sup> yardımları, bu politikaların ana eksenini oluşturmuştur. Bu politikalarıyla ABD, birçok ülke sendikasının yapısal olarak şekillenmesinde belirleyici olmuştur (Işıklı, 2005: s. 278).

Buna göre Amerikan tipi sendikaların toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini gidermeye yönelik politikalar üretmemesi ve hegemonik erkeklik söyleminin baskın karakter taşıması yararçı görüş çerçevesinde ele alınmaktadır. Uluslararası sendikal örgütlerde de yararçı görüş perspektifinden analizlerde bulunmak mümkündür.

## 5. ULUSLARARASI SENDİKAL ÖRGÜTLERİN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE YÖNELİK POLİTİKA(SIZLIK)LARI

Önceki bölümlerde uluslararası sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalarının sınıflandırılması yapılmaya çalışılmıştır. Bu bölümde, söz konusu örgütlerin politikaları ayrı başlıklar hâlinde değerlendirilerek, uygun bulunan anlayışlar içerisinde kategorileştirilmektedir. Kategoriler, içerik analizi ve yönetim kurulu yapıları temelinde inşa edilmektedir. Öncelikle konfederal düzeyde örgütlü olup Türkiye'deki konfederasyonların da üye olduğu ITUC üzerinde durulmakta, ardından WFTU üzerinden analiz yapılmaktadır. Türkiye'den WFTU'ya üye konfederasyonlar olmasa da 2020 yılı itibariyle DİSK'e bağlı Sosyal-İş ve Nakliyat-İş Sendikalarının, WFTU'nun işkolu düzeyinde çatısı altında kurulu bulunan TUI Enternasyonalleri'ne üyeliği söz konusudur. Diğer taraftan 1975-1980 arası dönemde DİSK'in WFTU ile yakınlaştığı bir dönem bulunmaktadır. Son olarak ise GUF'ların toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin politikaları değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, uluslararası sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını incelemek için içerik analizi yöntemi kullanılmış ve politikaların belirli kategorilerde sınıflandırılabilmesi için kodlama yapılmıştır. İçerik analizi, her bir örgütün belgelerinde yer alan temalar ve anahtar kelimeler aracılığıyla, politikaların etkisini ve kapsamını daha derinlemesine anlamayı amaçlamaktadır.

İçerik analizinde, sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını analiz etmek için üç ana kavram üzerinde yoğunlaşmıştır: eşitlik, şiddet ve katılım. Bu kavramlar, sendikal hareketlerde kadınların konumunu ve bu konumun nasıl temsil edildiğini anlamamıza yardımcı olacak temel temalar olarak belirlenmiştir. Eşitlik kavramı, kadın ve erkeklerin işgücü piyasasında eşit fırsatlara sahip olması gerektiği fikrini ifade etmektedir. Şiddet kavramı ise, cinsiyet temelli şiddetle mücadeleye yönelik sendikal politikaların kapsamını incelemeye odaklanmaktadır. Katılım ise, kadınların sendikal hareketlerdeki temsili ve karar alma süreçlerindeki yerlerini ifade etmektedir. Kodlama süreci, bu kavramlar üzerinden yapılmış ve her bir kavram için belirli alt kodlar oluşturulmuştur. Bu alt kodlar, analiz edilen metinlerdeki içerikleri daha ayrıntılı bir şekilde sınıflandırmaya olanak tanımaktadır; Eşitlik, Kadın ve erkeklerin işgücü piyasasında eşit haklara sahip olması gerektiğine dair vurguları kapsarken şiddet, kadınların işyerlerinde maruz kaldığı şiddetle mücadele için geliştirilen politikalar ve stratejileri içermektedir. Katılım ise kadınların sendikal hareketlerdeki temsil oranları, karar alma süreçlerinde etkinlikleri ve liderlik pozisyonlarına erişimine tekabül etmektedir.

Yapılan içerik analizi, ITUC ve ETUC gibi uluslararası örgütlerin, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında eşitlik ve katılım kavramlarına büyük ölçüde odaklandığını ortaya koymuştur. ITUC'un 2019

<sup>5</sup> American Institute of Development-Amerikan Kalkınma Enstitüsü

yılında yayımladığı 'Küresel Haklar İndeksi' raporunda<sup>6</sup>, 'kadınların eşit iş fırsatlarına sahip olmalarını sağlamak için sistematik ayrımcılıkla mücadele edilmesi gerektiği' ifade edilmiştir. Bu noktadaki, 'eşitlik' kavramının sendikal politikaların temel unsurlarından biri olarak nasıl vurgulandığını göstermektedir. ETUC'un 2020 tarihli 'Cinsiyet Eşitliği' raporunda<sup>7</sup> ise, 'kadınların karar alma süreçlerinde daha fazla yer alması gerektiği' belirtilirken özellikle yönetim pozisyonlarında cinsiyet temelli açığın kapatılması önerilmiştir. Bu ifade, 'katılım' kavramının somut örneklerini sunmaktadır ve kadınların liderlik pozisyonlarına erişim hakkını savunmaktadır. Özellikle, ETUC'un politika belgelerinde kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer alması ve sendikal hareketlerde karar alma süreçlerine katılmalarının teşvik edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

İçerik analizi, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının çoğunlukla düzeltimci bir yaklaşım benimsediğini göstermektedir. Bu, mevcut sistemde kadınlar için eşit fırsatlar yaratılmasının hedeflendiği, ancak kapitalist ve ataerkil yapıları dönüştürmeye yönelik radikal önerilerin eksik olduğu anlamına gelmektedir. Özellikle ITUC ve ETUC gibi örgütlerin politikaları, eşitlik ve katılım kavramları üzerinden ilerlerken, sistemin köklü bir şekilde değiştirilmesine dair somut adımların genellikle yer almadığı görülmüştür. Örneğin, ITUC'un 2019 raporunda 'kadınların işgücüne katılımını artırmak için toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının genişletilmesi gerektiği' ifade edilmiştir. Bu ifade, eşitlik ve katılım kavramları arasındaki ilişkisini ve bu politikalarda sistemin sınırlı bir şekilde değiştirilmeye çalışıldığını göstermektedir.

İçerik analizi sadece kavramsal değil aynı zamanda uluslararası sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarındaki vurguları da somutlaştırmaktadır. Örneğin, ITUC ve ETUC'un politikalarındaki eşitlik ve katılım vurguları, bu örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ne kadar ileri düzeyde adımlar attığını gösterirken, aynı zamanda bu politikaların sınırlı olduğunu da gözler önüne sermektedir. Şiddet ise daha az yer bulmuş ve genellikle reformist adımların ötesine geçilmemiştir.

### 5.1 Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC)

Nicel açıdan 200 milyonu aşkın üyeyi temsil kabiliyetiyle dünyanın en büyük konfederasyonu olan ITUC, 2006 yılında ICFTU ve WCL'nin birleşmesiyle kurulmuştur. ICFTU, soğuk savaş döneminden 1970'li yıllara dek ABD sendikalarının hegemonyası altında yer almıştır. WCL ise Hıristiyan sendikacılığının uluslararası örgütü olarak faaliyet göstermiştir. 1970'li yıllardan itibaren ise Avrupa sendikaları ICFTU içerisinde reformist dönüşümler yaratmıştır. Reformizm, ITUC içerisinde hâlen varlığını korumaktadır.

ITUC, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kapsamlı politikalar geliştirmiştir. Örgütün temel stratejileri arasında, cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesi, eşit işe eşit ücret ilkesi ve kadın işçilerin sendikal katılımının teşvik edilmesi bulunmaktadır (ITUC, 2019). ITUC'un web sayfası, raporları ve yayın organları içerik analizine tâbi tutulduğunda, örgütün toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna fazlaca eğildiği görülmektedir. Ancak web sayfasında kadın sekmesinin haricinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet başlıklı bir sekme bulunmaktadır. Bu sekmede yer alan açıklamada<sup>8</sup> kadınların ve erkeklerin iş yaşamında şiddet ve tacize maruz kaldıkları belirtilirken, toplumsal yaşamda ve çalışma yaşamında eşit olmayan statüler ve güç ilişkilerinin sonucu olarak kadınların taciz ve şiddete daha fazla maruz kaldıkları ifade edilmektedir. İstatistiklere göre küresel ölçekte yaklaşık 818 milyon kadının (toplam kadın nüfusunun yüzde 35'i) evlerinde veya işyerinde cinsel veya fiziksel şiddete maruz kaldıkları belirtilmektedir. ITUC, 2019 yılında ILO'nun kabul ettiği 190 sayılı sözleşmenin kabulü ve 206 sayılı tavsiye kararının uygulanması konusunda hükümetlere çağrıda bulunmaktadır. ITUC'un 2019 yılında ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin kabul edilmesi için yürüttüğü kampanya, toplumsal cinsiyet temelli şiddeti küresel düzeyde işyerlerinden kaldırmaya yönelik önemli bir adım olarak öne çıkmaktadır (ILO, 2019). Diğer taraftan toplumsal cinsiyete dayalı taciz ve şiddetin ortadan kaldırıldığı bir çalışma yaşamını inşa etmek amacıyla sözleşme ve tavsiye kararının uygulanmasının sağlanması, bunu başarmak için sendikal örgütlenmenin desteklenmesi ve hükümetlerin bilinçlendirilmesi konusunda hem sermaye çevrelerine hem de üye sendikalara kampanya çağrısı yapmaktadır.

ILO'nun 190 sayılı sözleşmeyi kabul etmesinde ITUC'un yıllardır yapmış olduğu çağrılarının rol oynadığını belirtmek mümkündür. ITUC, 7 Ekim 2014 tarihinden sözleşmenin kabul edildiği yıl olan 2019'un 22

<sup>6</sup> <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf> (Erişim Tarihi: 27 Kasım 2024)

<sup>7</sup> [https://www.etuc.org/sites/default/files/etuc\\_gender-ark\\_revised-3\\_2.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/etuc_gender-ark_revised-3_2.pdf) (Erişim Tarihi: 27 Kasım 2024)

<sup>8</sup> ILO'nun 2019 yılında kabul ettiği cinsiyete dayalı şiddet ve taciz ile ilgili 190 sayılı sözleşmesi bu sekmede ele alınmaktadır. Açıklamanın tam metni için bkz. <https://www.ituc-csi.org/GBV?lang=en> (Erişim Tarihi: 5 Mayıs 2024).

Mayıs'ına dek toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz konulu toplam 33 bildiri yayınlamıştır.<sup>9</sup> Bu bildirimlerde faaliyetlerden geniş yelpazede bahsedilmiştir. ITUC bu süreçte ILO'ya ve özellikle G20 ülke hükümetlerine yönelik taleplerini de dile getirmiştir. Diğer taraftan gerek sözleşmenin kabulü öncesinde gerekse sonrasında çeşitli ülke sendikalarının ve GUF'ların toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, taciz ve ayrımcılığın önlenmesi doğrultusundaki 90 bildiriye sayfasında paylaşmıştır<sup>10</sup>.

ITUC'un sosyal medya kanallarını ve ilgili yayın organlarını (Labour Start gibi) tanıttığı bir uzantı sayfası<sup>11</sup> üzerinden çeşitli kampanyalar organize edilmektedir. Bu kampanyalarda yine ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin onaylanması ve 206 sayılı tavsiye kararıyla birlikte uygulamaya konulması başı çekmektedir. Örgütlenme hak ve özgürlüklerinin tüm kadınlar için güvence altına alınması, toplumsal cinsiyet eşitliği rejimi ve adil kalkınma için bakım hizmetlerine yatırımların artırılması, kadın yöneticilerin teşvik edilmesi gibi talepler, şiddet ve tacizin önlenmesini takip etmektedir.

ITUC'un kadın başlıklı sayfasında yayınlanan bir açıklamada, kadınların işgücü piyasasına girişlerinde ve sendikalaşmasında artış yaşandığı, ancak yine de henüz beklenen düzeyde yol alınmadığı belirtilmektedir<sup>12</sup>. ITUC'a göre kadınların kariyer beklentilerinin düşük olması, düşük vasıflı işlerde ve düşük ücret düzeylerinde istihdam edilmeleri önemli bir sorun teşkil etmektedir. ITUC, kadınların sendikalarda ve işyerlerinde karar alma süreçlerinde daha aktif rol almalarını teşvik ettiğini beyan etmektedir. ITUC'un kadın sayfasında yapılan paylaşımlara bakıldığında ise 2020 yılında sadece bir, 2019'da 3 ve 2018'de 2 paylaşım yapıldığı görülmektedir. 2006 yılından bu yana söz konusu sayfada 108 paylaşımı bulunan ITUC web sitesinde; toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz, kadınların işgücü piyasasına dahil olmada karşılaştıkları engeller, çeşitli sektörler düzeyinde yaşanan sorunlar ve bazı ülke sendikalarının gönderileri önemli bir yer tutmaktadır.

ITUC'un temel mücadele stratejileri ve hedefleri, BM'nin 2030 yılı projeksiyonunda yer alan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne paralel bir yapı arz etmektedir. Bu hedeflerin belirlenmesinde sosyal diyalogun işçi aktörü olarak görev alan ITUC, bu hedeflere ulaşmak için gerekli önlemlerin alınmasında ve ilerlemenin izlenmesinde de sorumluluk taşımaktadır. Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri içerisinde 5'inci sırada toplumsal cinsiyet eşitliği yer almaktadır. Bu hedef, her alanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların güçlendirilmesini içermektedir. Kız çocuklarının erken yaşta evlendirilmelerinin engellenmesi, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi, herkesin eşit bir biçimde siyasal katılımının sağlanması, doğum kontrolü gibi amaçlar bu hedefin çerçevesinde yer almaktadır.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin temel ilkelerinden biri, ülkelerde yapılacak düzenlemelerde sosyal diyalog mekanizmasının işletilmesidir. Bu hedeflerin oluşturulmasında ve izlenmesinde de sosyal diyalog mekanizmasının işletildiğini belirtmek olanaklıdır. İşçi tarafını temsil eden ITUC, bu hedeflere erişilmesi için uluslararası finans kuruluşlarına, hükümetlere ve sermaye çevrelerine çağrıda ve uyarıda bulunma yöntemlerini kullanmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, barış ve gelişme ana başlıklarını içeren Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun uygulanmasıyla ilgili raporunda<sup>13</sup> ITUC, sendikaların rolünün kritik olduğuna dikkat çekmektedir. Raporda, düzenli işlere erişimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda küresel sendika federasyonlarının faaliyetlerine atıf verilmekte ve ekonomik kalkınmanın yanında sosyal kalkınmanın da olması gerektiği vurgulanmaktadır. Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin ihmal edilmesinin ekonomik kalkınmayı sekteye uğratacağı savunulmaktadır.

ITUC, Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin öncelikli olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin (5'inci hedef) dışında, çalışma ilişkileriyle ilgili hedeflerin tamamında toplumsal cinsiyet eşitliğine dikkat çekmektedir. Yoksulluğun önlenmesi, açlığın ortadan kaldırılması, sağlıklı gıdaya erişim, kaliteli eğitim hizmetleri, ekonomik gelişme ve düzenli (iyi) işler gibi hedeflerin hepsinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin vurgu yapılmaktadır. Kısacası toplumsal cinsiyet eşitliği konusu ITUC açısından yalnızca bir hedefle sınırlı tutulmamakta, 17 hedefte de eşitlik aranmaktadır.

<sup>9</sup>İlgili bildiri ve açıklamalara erişmek için bkz. [https://www.ituc-csi.org/spip.php?page=more&id\\_rubrique=612&lang=en#pagination\\_default](https://www.ituc-csi.org/spip.php?page=more&id_rubrique=612&lang=en#pagination_default) (Erişim Tarihi: 6 Mayıs 2024).

<sup>10</sup>Söz konusu bildirilere erişmek için bkz. [https://www.ituc-csi.org/spip.php?page=more&id\\_rubrique=611&lang=en&debut\\_default=80#pagination\\_default](https://www.ituc-csi.org/spip.php?page=more&id_rubrique=611&lang=en&debut_default=80#pagination_default) (Erişim Tarihi: 2 Mayıs 2024).

<sup>11</sup> ITUC'un sosyal medyadaki kampanyalarını gösteren uzantı sayfa için bkz. <https://trello.com/b/q2I5fD3/ituc-social-media> (7 Mayıs 2024).

<sup>12</sup> Açıklamanın tam metni için bkz. <https://www.ituc-csi.org/women?lang=en> (Erişim Tarihi: 29 Nisan 2024).

<sup>13</sup> Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun Uygulanmasında Sendikaların Kritik Rolü başlıklı ITUC raporu için bkz. [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/beijing\\_25\\_report\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/beijing_25_report_en.pdf) (Erişim Tarihi: 20 Nisan 2024).

ITUC, bir raporunda<sup>14</sup> Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nde (özellikle çalışma yaşamına dair hedefler) toplumsal cinsiyet temelli eşitliğin önemine genişçe yer vermektedir. Yoksullukla mücadele için çalışmanın ve ILO'nun tanımladığı (decent works) düzenli işlerin yaygınlaşması gerektiğini belirten ITUC, bir numaralı hedef olan yoksulluğun önlenmesinde bu işlerin geliştirilmesinin anahtar role sahip olduğunu ifade etmektedir. Asgari geçim için gerekli ücret düzeylerinin sağlanmasında kolektif işçi haklarının toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmesi gerektiği hatırlatılmaktadır. ILO'nun Dünya İstihdamı Sosyal Görünümü raporuna<sup>15</sup> göre 700 milyondan fazla insan asgari geçim maliyetinin altında bir ücretle istihdam edilmektedir. Ekonomik kalkınmanın sosyal kalkınmadan soyutlanarak gerçekleştirilemeyeceğini belirten ITUC, 1 numaralı hedefe erişimin diğer hedeflerle ilintili olduğunu aktarmakta ve yoksulluk sorunun çözümünde toplumsal cinsiyetin devre dışı bırakılmayacağına inanmaktadır. ITUC ayrıca sosyal dışlanmanın karşısında sosyal içerme politikalarının güçlendirilmesi, sosyal koruma kapsamının hem riskler hem de bireyler yönünden genişletilmesi, işgücü piyasası politikalarının ve sosyal politikaların toplumsal cinsiyet temelli olarak yeniden yapılandırılması, işyeri içinde ve dışında sağlık-güvenlik tedbirlerinin artırılması, adil geçiş çerçevesinde sürdürülebilir ve kapsayıcı sanayileşmenin desteklenmesi, formel sektörde istihdamın sağlanması, örgütlenme hak ve özgürlüklerinin kadınlar ve erkekler için eşit şekilde güvence altına alınması, hükümetlerin kadın istihdamının önündeki engelleri kaldırmak için bakım hizmetlerine yatırımlarının artırılması taleplerini dile getirmektedir. Zira bakım hizmetlerine küresel ölçekte yıllık 10 trilyon dolar harcadığını ve bu rakamın küresel gayrisafi hasılanın yüzde 13'üne tekabül ettiğini vurgulayan ITUC, kadınların toplumsal cinsiyet rolleri gereği ücretsiz bakım hizmetlerinde emek sarf etmesi nedeniyle işgücü piyasasına dahil olmadığını belirtmektedir.

ITUC'un politikalarının ve kampanyalarının tamamını düzeltimci anlayışla ilişkilendirmek mümkündür. Bildirilerinin ve kampanyalarının içeriklerine bakıldığında, var olan ekonomik ve sosyal düzen içerisinde yapılacak düzenlemelerle, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına duyulan inanç açıkça görülmektedir. ITUC'un küreselleşme ve neoliberal dönüşüm sürecinde reformist bakış açısına sahip olmasına paralel bir biçimde (Erdoğan, 2006: s. 67), toplumsal cinsiyete dayalı eşitlik arayışının da aynı görüşü barındırdığı görülmektedir. Diğer yandan ITUC'un söylem ve çağrıları, en fazla merkez kapitalist ülkelerde karşılık bulmaktadır. Yarı çevre ve çevre ülkelerde ise ITUC'un lobicilik faaliyetleri, baskı aracı olarak gösterdiği girişimler yetersiz kalmaktadır. ILO'nun Sendika Özgürlüğü Komitesi'nde yer alan şikâyetlerin yoğunlaştığı ülkelerin genellikle çevre ve yarı çevre ülkelerden oluşması bu önermeyi desteklemektedir. ILO'nun diğer sözleşmelerinin uygulanmasında da merkez ülkelerin durumu görece olarak elverişli bir yapıya sahiptir. Ayrıca ITUC'un düzeltimci anlayışının yetersiz kaldığını gösteren bir başka bulgu da kendi yayın organlarından olan Equal Times gazetesidir. Gazetede özellikle toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı olarak ortaya çıkan sorunların kaynağı olan ülkelere bakıldığında, bu durum daha açık bir biçimde görülmektedir.

Son olarak ITUC'un örgütsel yapısını ele almakta yarar bulunmaktadır. Gerek Türkiye'de gerekse yurt dışında yapılan akademik araştırmalarda kadınların sendika yönetimlerine ve karar alma süreçlerine katılımları esas alınan noktalardan biri olarak göze çarpmaktadır. ITUC'un yönetim kademesinde 7 kişi görev yapmakta olup, bu kişilerden 3'ü kadın 3'ü erkektir. Örgütün genel sekreterlik makamında görev yapan Sharan Burrow, dünya sendikal hareketinde önemli bir role sahiptir. ITUC'un açıklamalarında ve kampanyalarında Burrow'un ön plana çıktığı görülmektedir. Ancak yine de 200 milyonu aşkın bir üyeyi temsil eden ITUC'tan toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki yapısal sorunlara yapısal çözüm önerileri beklenmektedir. Zira ataerkil kapitalizmin tam anlamıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayabileceği düşünülmemektedir.

## 5.2 Alternatif Örgütlenme Olarak WFTU ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Muamması

1945 yılından SSCB'nin dağılmasına dek sosyalist bloğun uluslararası örgütü olarak güçlü bir yapıya sahip olan WFTU, SSCB'nin dağılmasının ardından genellikle Üçüncü Dünya ülkeleriyle sınırlı bir örgütlenme yapısına sahip olmuştur. Ekonomik ve nitelik açısından zayıf durumda olan sendikaların üst örgütü olma özelliğine bürünmüştür (WFTU, 2016). "Sarı sendikacılık yerine sınıf sendikacılığı" sloganıyla hareket eden WFTU, kendisine bağlı işkolu enternasyonalleriyle birlikte uluslararası sınıf dayanışmasını örgütlenme

<sup>14</sup> Yoksullukla Mücadele ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi başlıklı 2017 yılı rapor için bkz. [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/hlpf\\_2017\\_-\\_position\\_paper\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/hlpf_2017_-_position_paper_en.pdf) (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2024).

<sup>15</sup> Rapora erişmek için bkz. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_541211.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf) (Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2024).

uğraşında olduğunu beyan etmektedir.<sup>16</sup> Ancak, uluslararası finans kuruluşları veya ILO gibi BM'nin uzmanlaşan örgütleriyle ilişkisi bulunmamaktadır. Küresel kapitalizmi emperyalizm kavramıyla ele alan WFTU, Marksist Leninist bir inanışa sahip olup, günümüzde dünya üzerinde herhangi bir eylem ve yaptırım gücüne sahip değildir.

WFTU'nun web sayfasında veya çeşitli yayın organlarında toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili herhangi bir özel başlığı bulunmamaktadır. Ana sayfasındaki haberler ve bildirimler tarandığında ise, 8 Mart<sup>17</sup> ve 1 Mayıs günlerinde verilen dayanışma mesajları veya kendisine üye ülke sendikalardan derlenen çeşitli haberler dışında bir veriye erişilememiştir. Dolayısıyla WFTU'nun toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda duyarsız kaldığı görülmüştür. Ancak, WFTU'nun sınıfsal mücadeleye dayalı genel politikaları ve kapitalizme karşı tavrı göz önünde bulundurulduğunda, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha çatışmacı bir yaklaşımı benimsediği söylenebilir. Ancak çatışmacı yaklaşımı barındırdığına dair bir bulguya da erişilemediğinden, bu yorumu yapmak da hatalıdır; örgütün politikalarında, cinsiyet eşitsizliklerinin kapitalizm ve ataerki ile nasıl mücadele edileceğine dair belirgin bir strateji de görülmemektedir (Hartman, 2006). Zira sendika yöneticilerinin yararcı görüş çerçevesinde toplumsal cinsiyet ve diğer konularda açıklamalar gerçekleştirmediğini düşünmek de olanaklıdır.

2016-2020 yıllarını kapsayan eylem planına<sup>18</sup> göz atıldığında ise 28 sayfalık bir planın içerisinde bir sayfanın üçte biri oranında olmak üzere genç, kadın ve göçmen işçilerin hakları başlığını taşıyan bir hedef yer almaktadır. Bu hedefler herkes için eşit haklar, ayrımcılığın önlenmesi, analık güvencesi ve ücret eşitsizliklerinin giderilmesi olarak belirtilmektedir. Söz konusu eylem planında toplumsal cinsiyet kavramı ise bir kez geçmekte ve o cümlede de toplumsal cinsiyetle birlikte, ırk, inanç, politik düşünce gibi nedenlerle ayrımcılığa karşı mücadele edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Örgütün başkanlar kurulu, genel sekreterlik ve sekreteryaya makamlarında yönetici pozisyonlarda görev yapan 48 kişiden 44'ü erkek, 4'ü kadın olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütün bir de kadın komitesi bulunmakta, ancak ne web sayfasında ne de basında kadın komitesiyle ilgili herhangi bir faaliyete rastlanmamaktadır. WFTU'nun bölgesel ofislerindeki yönetim yapılarına ve işkolu düzeyindeki enternasyonal örgütlerine bakıldığında da başkan ve genel sekreterlerinin tamamının erkek olduğu görülmektedir. Kısacası elde edilen bulgular çerçevesinde WFTU'nun tam anlamıyla cinsiyet körü bir yapıya sahip olduğunu belirtmek mümkündür.

### 5.3 ETUC'un Toplumsal Cinsiyet Konusuna Eğilimi

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), 1973 yılında Avrupa düzeyindeki sendikal hareketi çatısı altında toplamak üzere kurulmuştur. Avrupa'daki işçilerin ekonomik ve sosyal haklarının iyileştirilmesi doğrultusunda Avrupa Parlamentosu'na yönelik girişimler, Avrupa Sosyal Şartı'nın uygulanmasının izlenmesi ve hükümetlere, sermayedarlara yönelik baskı ve lobicilik faaliyetleri, ETUC'un temel stratejileri arasında yer almaktadır. Türkiye'den DİSK, ETUC'a 1974 yılında üyelik başvurusunda bulunmuş, ancak coğrafi bölge sınırlaması nedeniyle başvuru reddedilmiştir. Ardından 1979 yılında DİSK yeniden başvurmuş, ancak 12 Eylül 1980 darbesi sonrası DİSK'in faaliyetlerinin durdurulması nedeniyle başvuru askıya alınmıştır. DİSK'e yönelik iddianamelerin asılsız çıkararak sonuçlanmasının ardından 1984 yılında DİSK'in üyeliği kabul edilmiştir. 2024 yılı itibarıyla DİSK, Türk-İş, Hak-İş ve KESK ETUC üyesidir.

*ETUC, Avrupa'daki işçilerin haklarını savunan ve AB'ye yönelik lobicilik faaliyetleri yürüten bir örgüt olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çeşitli reformlar yapmaya öncülük etmiştir. Örgüt, toplu pazarlık süreçlerinde kadınların daha aktif bir şekilde yer almasını teşvik eden ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için işverenlere baskı yapmayı amaçlayan politikalar geliştirmiştir (ETUC, 2010). Ekonomik birleşmenin yanında sosyal birleşmenin de olması gerektiğini savunan ETUC, toplu pazarlık hakkının kapsamının genişletilmesi, ücretler genel düzeyinin yükseltilmesi, eğitim ve yeniden eğitim politikalarının yaygınlaştırılması, ayrımcılığın önlenmesi, serbest dolaşım olanağın işçiler açısından işlemsel hâle getirilmesi, sosyal diyalog mekanizmalarının geliştirilmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği politikalarının arttırılması, sosyal koruma kapsamının genişletilmesi, sendikal hakların uluslararası ölçütlerinin standart bir biçimde uygulanması, sürdürülebilir*

<sup>16</sup> WFTU'nun söz konusu söylemlerine örnek için bkz. <http://www.turkiyedireniyor.org/dunya-sendikalar-federasyonundan-sari-sendikaciliga-karsi-real-hipermarket-iscilerine-destek/> (Erişim Tarihi: 19 Nisan 2020).

<sup>17</sup> Örneğin, 2016 yılında yayımladığı mesajda, kadın işçilerin haklarını savunmak adına ulusal ve uluslararası mücadeleye vurgu yapılmış olsa da, bu söylemler somut politikalarla desteklenmemiştir (WFTU, 2016).

<sup>18</sup>Bahsedilen aksiyon planına erişmek için bkz. [http://www.wftucentral.org/download/documents/documents%20en/Platform\\_2016-2020\\_EN\\_web.pdf](http://www.wftucentral.org/download/documents/documents%20en/Platform_2016-2020_EN_web.pdf)

*kalkınma hedeflerinin Avrupa genelinde benimsenmesi gibi hedeflerin yanında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla taşımaktadır. ETUC, yukarıda sayılan tüm hedeflerde toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı politikalar geliştirilmesi gerektiğine inanmaktadır.*

ETUC, 2007 yılının Mayıs ayında Sevilla’da düzenlenen 11. Kongresi’nde Avrupalı işçiler için “atağa geçme” taahhüdü ile bir manifesto yayınlamış ve beş temel alanı ön plana çıkarmıştır. Hedefler; Avrupa işgücü piyasası, sosyal diyalog, toplu pazarlık ve işçi katılımı, Avrupa’da daha iyi ekonomik, sosyal ve çevresel yönetim, daha güçlü bir Avrupa Birliği, daha güçlü sendikalar ve daha güçlü bir ETUC olarak ifade edilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, doğrudan hedefler arasında gösterilmese de sonuç raporunda kadın-erkek eşitliği önemli bir yer işgal etmiştir (ETUC, 2010: s. 26). Avrupa’da kadın istihdamında 2000’li yıllardan itibaren artış yaşandığını kaydeden ETUC, bu kongre ile her dört yılda bir kadın istihdamı, kadınların eğitime ve özel olarak yükseköğretim kurumlarına kayıtları ve kadınların sendikal örgütlenmedeki payını araştırmayı kabul etmiştir. ETUC, üye örgütleri olan ulusal konfederasyonlarda kadın temsiliyetinin artırılması doğrultusunda “kadın açıklarının kapatılması” başlıklı bir direktif yayınlamıştır (ETUC, 2010: s. 27).

2019 yılında yapılan araştırmaya<sup>19</sup> göre Avrupa nüfusunun yüzde 50’den fazlasının ve üyelerinin yüzde 45’inin kadınlardan oluştuğunu belirten ETUC, programında işgücü piyasasında ve genel olarak toplumsal yaşamda kadınlarla erkekler arasındaki eşitliği sağlamayı destekleyeceğini ifade etmektedir. Paris’te kabul edilen ve 2015-2019 yıllarını kapsayan programında cinsiyet eşitliğini tüm politikalarına yayma, kadınlar ve erkekler arasında eşit işe eşit ücret için mücadele verilmesi için eylemde bulunma, karar organlarında cinsiyete dayalı farklılığın tamamen ortadan kaldırılması, iş-yaşam dengesinin sağlanması için çaba gösterilmesi, erkeklerin ve kadınların eşit biçimde iş, aile ve özel hayatının kolaylaştırılması için çaba sarf edilmesi, aile içi ve işyerindeki şiddet ve tacizin önlenmesi için mücadele verilmesi ilkelerini benimsemiştir. ETUC (2019), burada sayılan eşitsizlikleri gidermek amacıyla AB düzeyinde ‘Eşit Ücret Direktifi’, ‘Ebeveyn İzni Direktifi’ ve ‘Hamile İşçiler Direktifi’ gibi yasal düzenlemelerin uygulanmasını da ayrıca desteklemektedir.

Kadın ve erkekleri etkileyen tüm politika, hedef ve eylemlerin etkisini ölçmek ve bu politikaların cinsiyet eşitliğini azami dereceye yükseltmeyi sağlamak amacıyla, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Politika ve Programlara Dahil Edilmesi Şartını benimsemiştir. Buna göre “esnek çalışma modelleri ve benzeri tüm önerilerde cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması, kadınların komite ve toplu pazarlık birimlerine katılımının teşvik edilmesi, müzakerecilerin cinsiyet eşitliği konusunda eğitilmesi, tüm konularda toplumsal cinsiyet bakış açısının benimsenmesi, hedeflerin kullanılması ve iş değerlendirilme programlarının gözden geçirilmesiyle cinsiyet arası ücret farkının kapatılması için çalışılması” prensipleri kabul edilmiştir (ETUC, 2010: s. 28).

Yapılan anket çalışmalarında Avrupa’daki üyelerin yüzde 95’inin toplumsal cinsiyet eşitliğini tüzüklerine ve ana politika-programlarına dahil ettiği tespit edilmiş, ancak sadece üçte birinin tüm politikalarını bu doğrultuda gözden geçirdiği belirlenmiştir (ETUC, 2010: s. 28). Buradan hareketle ETUC’un amacının, toplumsal cinsiyet eşitliğinin prosedürel düzeyde kalmasının yanında fiili olarak da örgütlerin faaliyetlerine ve yapılarına yansıtılması olduğunu çıkarmak mümkündür.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için ETUC’un üye sendikalara yönelik önerdiği ana politikaları şu başlıklar altında toplamak olanaklıdır: Ücret eşitsizliklerinin ortadan kaldırılması, esnek çalışma düzenlemelerinin getirilmesi, çocuk bakım olanaklarının geliştirilmesi gibi kadın işçileri ilgilendiren konularda ulusal mevzuatın geliştirilmesi için hükümetlere, işyerlerinde ise toplu sözleşme süreçlerinde işverenlere yönelik baskılar yapmak. Sendika politika ve yapılarında cinsiyet eşitliğinin sağlanması: Toplu pazarlık müzakerelerinde eşit oranda temsil, tüzük ve diğer sendikal belgelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana politikalara dâhil edilmesi vs. İşveren olarak sendika yönetim kurullarının, işe alımlardan ücret, terfi ve işten ayrılma/çıkarılmaya kadar tüm süreçlerde ayrımcılık yapmaması, esnek çalışma uygulamalarıyla kadınların çalışma yaşamından kopmamasını sağlayacak düzenlemeleri hayata geçirmesi.

ETUC, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması anlamında somut öneriler getirmektedir. Ancak kanımızca bu önerilerin hayata geçirilmesinde AB ülkelerinin koşulları daha elverişlidir. Zira esnek çalışma uygulamasının Türkiye gibi küresel iş bölümünde çokuluslu sermayeye bağlı ülkeler açısından sömürüyü yeniden ürettiğini belirtmekte yarar bulunmaktadır. ETUC, kadınlar için ekonomik bağımsızlığın teşvik edilmesi ve iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik AB mevzuatı ve şirket kurullarında cinsiyet dengesizliklerini ele alan bir direktif için lobicilik faaliyetleri yapmaktadır. AB düzeyindeki işverenlere toplumsal cinsiyet eşitliği

<sup>19</sup> Araştırma verilerine erişmek için bkz. <https://www.etuc.org/en/issue/gender-equality> (Erişim Tarihi: 15 Mart 2024).

konusunda baskıda bulunmak üzere çeşitli platformlarda işlev görmektedir. AB Fırsat Eşitliği Danışma Komitesi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uzmanlar Forumu ve Avrupa Kadın Lobisi bu platformlar arasındadır.

ETUC'un AB düzeyinde kabul edilen anlaşmalar ve direktifler konusunda da faaliyetleri bulunmaktadır. Eşit Ücret Direktifi, Hamile İşçiler Direktifi, Avrupa işveren örgütleriyle imzalanan ebeveyn izinleri ilgili anlaşmalar ve Ebeveyn İzni direktifi, Eşit Muamele Direktifi, ETUC'un somut olarak sonuçlarını gösteren belgelerdir (ETUC, 2010: s. 30-31). AB, 1975 yılından bu yana eşit ücret politikasıyla ilgili rapor yayınlamaktadır. 2020 yılında yayınlanan rapora göre, saatlik bazda erkeklerin elde ettikleri ücret ortalaması kadınlarınkine göre %16 daha fazla tespit edilmiştir. Oransal olarak en büyük farklılık yüzde 27 ile Estonya'da görülürken, Romanya'da bu oran yüzde 8 olarak göze çarpmaktadır. Bu veriler üzerinde değerlendirme yapan ETUC<sup>20</sup>, kadınların erkeklerle aynı ücreti alması durumunda kadınların yoksulluk oranının yarıya ineceğini ve 2 buçuk milyon çocuğun yoksulluktan kurtulacağını ileri sürmektedir. Eşit işe eşit ücret konusundaki talepler, ETUC'un toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ana eksenini oluşturmaktadır.

Endüstri 4.0 tartışmalarının odak noktasında yer alan yapay zekânın emek sürecine etkileri, ETUC'un toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ilgi alanına da girmektedir.<sup>21</sup> Söz konusu raporda işe alımlarda, terfilerde ve insan kaynakları uygulamalarında yapay zekânın kullanılması sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın sürdürülmesi riskinden söz edilmektedir. ETUC, bu riskin bertaraf edilmesi amacıyla yapay zekânın endüstri ilişkilerine entegrasyonu sürecine sendikaların dahil edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde sendikaların bu konuya daha fazla eğilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Ayrıca yapay zekânın insan kaynakları yönetimi alanında kullanılmasından önce işçilerin konuyla ilgili detaylı bir eğitime tâbi tutulması gerektiği düşünülmektedir. ETUC'un toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki politikaları ve yayınları, ITUC'un öncüsü niteliğini taşımaktadır. Her iki örgüt de düzeltimci yaklaşım çerçevesinde politikalar üretse de ETUC, ITUC'tan daha somut adımlar atmaktadır. Diğer taraftan Avrupa sosyal diyalog mekanizmasının daha işlevsel olması, Avrupa Birliği'nin ekonomik birlik yanında sosyal birliği de içermesi nedeniyle oldukça doğal karşılanmalıdır. Diğer yandan Avrupa bölgesinde yer alan gelişmiş ülke sendikalarının, dünya sendikacılık tarihindeki köklü zemininin, 21'inci yüzyıla gelindiğinde toplumsal cinsiyet eşitliği gibi politikalara yansımaları belirtmek de mümkündür.

Diğer taraftan gerek ETUC gerekse Avrupa bölgesinde faaliyet gösteren sanayi federasyonlarının toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını kadın sorununa indirmediği görülmektedir. Söz konusu örgütler LGBT bireylerin yaşamakta olduğu ayrımcılık, sosyal dışlanma ve fırsat eşitsizliği sorunlarını da gündemine almaktadır. Ancak yine de bu söylemler, basın bildirimlerine yansımakla birlikte, somut sonuçların alınıp alınmadığının ampirik bulgularla desteklenmesi gerekmektedir. ETUC, tüzüğünde kadınlar ve erkekler arasında eşit fırsatların ve eşit muamelenin tesis edilmesini temel eylem planı olarak benimsemektedir. Bu çerçevede sekretaryasında cinsiyet eşitliğini merkeze almaktadır. Sekretaryada en az iki kadın bulunması öngörülmektedir. 1975 yılında Kadın Komitesi kurmuş olan ETUC'un başkanı erkek olmakla birlikte, icra komitesinde bulunan 6 üyeden 3'ü kadın, 3'ü de erkektir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm ETUC faaliyetlerine yansımaları ilkesini benimseyen örgüt, uzman personel arasında da kadın-erkek eşitliğini sağlamayı hedeflemektedir (ETUC, 2010: s. 29). Sayısal bir oranlama örgütün toplumsal cinsiyet eşitliğini sağladığını tam olarak göstermese de diğer birçok uluslararası sendikal örgüte göre bu konuda önemli yol kat etmiş bir örgütsel yapı olduğunu belirlemek gerekmektedir. Diğer taraftan ETUC'un sendikal eğitimleri organize ettiği ETUI'nin de toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili raporları ve eğitimleri bulunmaktadır.

#### 5.4 GUF'ların ve Bölgesel Sanayi Federasyonlarının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları

*İşkolları esasına göre üyeleri bulunan GUF'ların temeli 1889 yılından itibaren kurulmuş olan Uluslararası Meslek Sekreterlikleri'ne dayanmaktadır. Bu örgütler, işçi sınıfının işkolu düzeyindeki uluslararasılaşmasını sağlamaktadır. 1980'li yıllardan itibaren çokuluslu şirketlerin çalışma ilişkilerinde kazandığı önem, GUF'ların rolünün küreselleşme sürecinde sosyal diyalog aktörü olmasına yol açmıştır. GUF'lar, çokuluslu şirketlerle yapılan küresel çerçeve sözleşmeler aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak adına çeşitli politikalar uygulamaktadır. Ancak bu çerçeve sözleşmeler bağlayıcı nitelikte olmadıktan, bu sözleşmelerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda somut bir değişim yaratma güçleri sınırlıdır (GUF, 2020).*

<sup>20</sup> ETUC'un ilgili raporunun tam metni için bkz. <https://www.etuc.org/en/publication/gender-pay-gap-end-secrecy> (Erişim Tarihi: 30 Mart 2024).

<sup>21</sup> ETUC'un yapay zekâ ve toplumsal cinsiyet ilişkisini ele alan raporu için bkz. <https://www.etuc.org/en/publication/artificial-intelligence-will-it-make-bias-against-women-worse> (Erişim Tarihi: 20 Şubat 2024).

9 farklı işkolunda faaliyet gösteren GUF'lar, sermayenin küreselleşmesi karşısında emeğin küreselleşmesinin somut örgütleri olarak belirtilmektedir. Bu görüş, yeni enternasyonalizm söylemine dayanmaktadır. Ancak bu sınıflandırma, GUF'ların toplumsal cinsiyet politikaları çerçevesinde bir analiz sunmamaktadır. GUF'ların temel işlevleri kendisini küresel çerçeve sözleşmeler, küresel endüstriyel eylemler ve dayanışma kampanyaları olarak göstermektedir. Üye sendikalar ve çokuluslu sermaye açısından bağlayıcılığı bulunmayan küresel çerçeve sözleşmeler, yol haritası sunmakta ve endüstri ilişkilerinin temelleri olan toplu pazarlık ve grevin yolunu açmaktadır. Dolayısıyla küresel çerçeve sözleşmeler düzenleyici değil, kurucu bir işleve sahiptir. Toplu pazarlık yoluyla sendikaların üyelerinin örgütlenme hak ve özgürlüklerini güvence altına alma ve ILO'nun 8 temel sözleşmesindeki ilkelerin uygulanabilirliğini sağlama misyonunu taşımaktadır. GUF'lar bu faaliyetleri dışında dayanışma kampanyaları<sup>22</sup> ve açıklamalar yapmaktadır. Kampanyalar maddi temelli olabilmekle birlikte, ulusal mevzuatlarda bir reform yaptırma gücü söz konusu olmamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik olarak da GUF'ların söylemleri bulunmakla beraber, hükümetler üzerinde bir baskı gücü bulunmamaktadır. Ancak kadın komiteleri aracılığıyla üye sendikalara toplu sözleşme süreçlerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması doğrultusunda seminerler verilmektedir. Örneğin, Eğitim Enternasyonli (Education International) gibi bazı GUF'lar, üye sendikalara yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri düzenleyerek kadınların sendikal katılımını artırmayı hedeflemektedir. Diğer taraftan 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü ve 17 Mayıs Uluslararası Homofobi, Bifobi ve Transfobi ile Mücadele Günü'nde basın açıklamaları yapılmaktadır (GUF, 2019). GUF'ların tüm faaliyetleri göz önüne alındığında toplumsal cinsiyete dayalı bir uluslararası sendikacılık tasniflendirilmesi yapılacak olursa, yararçı görüşün daha ağır bastığını ileri sürmek mümkündür.

## 6. SONUÇ

Bu çalışma, uluslararası sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına yönelik yaklaşımlarını ele alarak, bu örgütlerin küresel ölçekte toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ne ölçüde dönüştürebildiğini değerlendirmiştir. Araştırmanın bulguları, ITUC, WFTU, ETUC ve GUF gibi başlıca uluslararası sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği sağlama konusunda belirli adımlar atmasına karşın, bu çabaların büyük ölçüde sınırlı ve sistem içinde reformlarla sınırlı kaldığını göstermektedir. Özellikle ITUC ve ETUC gibi örgütler, cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele kampanyaları, eşit işe eşit ücret prensibi, kadınların sendikal katılımının artırılması gibi hedefleri gerçekleştirmek için çeşitli politikalar geliştirmiştir. Ancak bu örgütlerin, mevcut kapitalist düzen içerisinde kalmaya yönelik düzeltimci yaklaşımları, bu politikaların etkisini sınırlamaktadır. Örneğin, ITUC'un, ILO'nun 190 sayılı sözleşmesini desteklemesi ve uygulamaya yönelik çağrılar yapması önemli bir adım olarak değerlendirilse de cinsiyet eşitsizliğini yaratan daha derin yapısal sorunların çözümünde yetersiz kalmaktadır. Bu durum, kapitalist sistemin kendisine içkin olan ataerkil dinamiklerin, sendikal politikalarla ancak sınırlı bir biçimde dönüştürülebileceğini göstermektedir. Öte yandan, WFTU'nun toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ciddi bir politika geliştirmemesi, örgütün sınıfsal mücadelesi çerçevesinde kadınların maruz kaldığı özgül sorunları göz ardı ettiğine işaret etmektedir. WFTU, kendisini sınıf sendikacılığı ve anti-empyralist bir perspektifle tanımlasa da, bu yaklaşımı kadın işçilere özgü sorunlara yeterince eğilmeyi engellemektedir. Böylelikle, WFTU'nun toplumsal cinsiyet eşitliğini ihmal etmesi, ataerkil kapitalizme karşı radikal bir pozisyon almasına rağmen, cinsiyet eşitsizliğini yeniden üreten bir yapı haline gelmesine neden olmaktadır. Bu durum, WFTU'nun cinsiyet körü yapısının, ataerkil kapitalizme karşı verdiği mücadelede bir açmaz yarattığını göstermektedir. GUF'lar ise yararçı bir perspektif benimseyerek küresel çerçeve sözleşmelerle cinsiyet eşitliğini sağlama yönünde bazı girişimlerde bulunmaktadır. Ancak, bu çerçeve sözleşmelerin bağlayıcılıkları sınırlıdır ve genellikle çokuluslu şirketlerin baskın olduğu işkolu düzeyindeki toplumsal cinsiyet eşitliği taleplerini tam anlamıyla karşılayamamaktadır. GUF'ların faaliyetlerinin çoğu, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik taleplerin yerine getirilmesini sağlamaktan ziyade, sembolik düzeyde kalmaktadır. Bu durum, GUF'ların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik stratejilerinin etkisizliğini ve mevcut sistem içinde cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürme kapasitelerinin sınırlı olduğunu göstermektedir.

Bulgular, uluslararası sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çabalarının, küresel kapitalist sistemle uyumlu bir reformist perspektifte sıkışıp kaldığını ortaya koymaktadır. Bu sınırlılık, kapitalist sistemin ve ataerkilliğin bir arada işlediği mevcut düzende, kadın işçilerin gerçek anlamda güçlenmesini

<sup>22</sup> Industriall küresel ve Avrupa örgütlerinin Türkiye'deki Flormar direnişi sırasında vermiş oldukları dayanışma mesajları, dış ülke sendika merkezlerine örgütlenme hakkında bilgilendirmeler yapması ve Türkiye'deki eylemci işçilere gerçekleştirilen ziyaretleri bu faaliyetler kapsamında ele almak mümkündür (Kıdak, 2018).



engellemektedir. Çalışmanın sınıflandırması, ITUC ve ETUC gibi örgütlerin düzeltimci bir yaklaşımla mevcut yapıyı koruyarak sorunları çözmeye çalıştığını, WFTU'nun ise toplumsal cinsiyet politikaları açısından bir politikasızlık durumu sergilediğini ve GUF'ların yararçı bir perspektifle sembolik adımlar attığını göstermektedir. Bu sınıflandırma, uluslararası sendikal hareketin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırmada yetersiz kaldığını ve cinsiyet eşitliği mücadelesinin daha radikal bir dönüşüme ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, uluslararası sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı daha etkin politikalar geliştirebilmesi için öneriler şu şekilde sıralanabilir:

*Radikal Dönüşüm ve Yapısal Değişim Gereksinimi:* Sendikal örgütler, yalnızca sistem içinde düzeltme yapmak yerine, cinsiyet eşitsizliğini üreten yapısal dinamiklere yönelik daha radikal bir duruş sergilemelidir. Ataerkil kapitalizmin yarattığı eşitsizliklere karşı devrimci nitelikte bir sınıf mücadelesi, cinsiyet eşitliğini sağlamak için gereklidir (Acar-Savran, 2013).

*Kadınların Sendika Yönetiminde Temsili:* Kadınların sendikal örgütlerde karar alma süreçlerine daha fazla katılmasının teşvik edilmesi, sendikaların cinsiyet eşitliği politikalarını güçlendirecektir. Özellikle WFTU gibi örgütlerin bu konuda adımlar atarak, cinsiyet körü yapılarını dönüştürmeleri gerekmektedir (ETUC, 2019).

*Ulusal ve Bölgesel Farkındalık Çalışmaları:* Yararçı bir perspektifte kalan GUF'ların, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yalnızca sembolik kampanyalarla yetinmeyip, yarı çevre ve çevre ülkelerde kadın işçilerin sendikal katılımını artırmak için daha somut projeler geliştirmesi gereklidir.

Bu öneriler doğrultusunda, uluslararası sendikal örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki yaklaşımlarını dönüştürmesi ve gerçek anlamda eşitlik sağlama yolunda etkili adımlar atması mümkündür. Mevcut kapitalist düzenle sınırlı kalan düzeltimci ve yararçı politikaların ötesine geçerek, ataerkil kapitalizmin sistematik yapısına karşı daha güçlü bir direniş geliştirilmesi gerektiği açıktır. Sendikal hareketin, yalnızca sınıfsal eşitsizliklere değil, aynı zamanda cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı da daha kararlı bir mücadele yürütmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına kritik bir önem taşımaktadır.

Uluslararası sendikal hareketin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaları gelişmekte ve dönüşmektedir. 2000'li yıllardan itibaren Avrupa'da kadın istihdamında ve sendikalaşmasında yaşanan artışın sendikal alana ve özellikle uluslararası sendikal örgütlere yansıdığını belirtmek mümkündür. Uluslararası örgütlerde hem örgüt yapısı hem de örgütün politikaları açısından toplumsal cinsiyete duyarlı yapılar örülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikaların başında uluslararası finans kuruluşları, G20 hükümetleri, BM, OECD, BM'nin uzman kuruluşları arasında yer alan ILO gibi birçok küresel örgüte; küresel sermayeye ve hükümlere yönelik çağrılar ve talepler gelmektedir. Baskı ve lobicilik faaliyetlerinin dışında, sendikaların ana politikalarının belirlenmesinde de üyelere yönelik çağrılar yapılmaktadır. Tüm bu politikalar ülkelerin küresel iş bölümü içerisindeki rollerine göre farklı şekillerde etki göstermekte veya hiçbir etki göstermemektedir.

Uluslararası örgütlerin politikalarını toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı olarak sınıflandırmayı amaçlayan bu araştırma sonucunda, ele alınan örgütleri kabaca şu şekilde sınıflandırmak mümkündür: ITUC, düzeltimci yaklaşım içinde yer alırken, WFTU, politikasızlık örneği sergilemektedir. WFTU'nun genel söylemleri üzerinden bir çatışmacı yaklaşım kabul edilmesi doğru değildir çünkü çatışmacı yaklaşım çerçevesinde bir bulguya da rastlanmamıştır. ETUC, düzeltimci yaklaşıma uygun düşerken, GUF'lar ise yararçı yaklaşıma dâhildir. Ancak bu sınıflandırmanın örgütlerin topyekûn bir kalıba oturtulmasını amaçlamadığı, "politikalarının" genel olarak sınıflandırıldığı ve esnek bir geçişkenliğin söz konusu olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Örneğin ITUC, düzeltimci yaklaşım çerçevesinde değerlendirilmektedir, ancak bazı politikalarının yararçı görüş çerçevesinde değerlendirilmesi de olanaklıdır. Veya yararçı görüş çerçevesinde ele alınan GUF'ların düzeltimci yaklaşım çerçevesinde daha makro düzenleme taleplerinde bulunması oldukça doğal karşılanmalıdır. Ancak etkileri ve sonuçları itibarıyla değerlendirildiğinde; uluslararası sendikal hareketin mevcut sistem içerisinde çözüm arayışında olduğunu, düzeltimci yaklaşımın ağır bastığını ve kapitalizmin patriarka ile değerlendirilerek sınıfsal mücadele ile toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin devrimci anlamda birleştirilmediğini söylemek mümkündür.

**KAYNAKÇA**

- Acar-Savran, G. (2004). *Beden emek tarih*. İstanbul: Kanat.
- Benson, J. & Griffin, G. (1988). Gender differences in union attitudes, participation and priorities. *Journal of Industrial Relations*. 30, 203 - 214.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Bryson, A. Dale-Olsen, H. & Nergaard, K. (2019). Gender differences in the union wage premium? A comparative case study. *European Journal of Industrial Relations*. 26, 173 - 190.
- Connell, R. (1987). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Cooper, R. (2012). The gender gap in union leadership in Australia: a qualitative study. *Journal of Industrial Relations*. 54, 131 - 146.
- Çelik, A. (2015). *Vesayetden siyasete Türkiye’de sendikacılık (1946-1967)*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Dickens, L. (2000). Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: opportunities and challenges for trade unions, *European Review of Labour and Research*. 6(2), 193-208.
- Erdoğan, S. (2006). *Küreselleşme sürecinde uluslararası sendikacılık*. Ankara: İmge Kitabevi.
- ETUC. (2010). *ETUC toplumsal cinsiyet raporu*, Brüksel: ETUC Yayınları.
- ETUC. (2019). *ETUC Avrupa işçi hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği raporu*, Brüksel: ETUC Yayınları.
- Fiorito, J. & Greer, C. (1986). Gender differences in union membership, preferences, and beliefs. *Journal of Labor Research*. 7, 145-164.
- Ghigliani, P. (2005). International trade unionism in a globalizing world: a case study of new labour internationalism. *Economic and Industrial Democracy*. 26(3), 359-382.
- Güler, C. (2016). *Dünden bugüne uluslararası sendikal hareket: yeni arayışlar ve sendikal stratejiler*. İstanbul: Nota Bene Yayınları.
- GUF. (2019). *GUF kadın ve lgbt+ çalışmaları raporu*. Londra: GUF Yayınları.
- GUF. (2020). *GUF küresel çerçeve sözleşmeleri ve toplumsal cinsiyet politikaları*. Londra: GUF Yayınları.
- Hartman, H. (2006). *Marksisizmle feminizmin mutsuz evliliği*. İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unionism: between market, class and Society*. London: Sage Pub.
- Hyman, R. (2005). Shifting dynamics in international trade unionism: agitation, organisation, bureaucracy, diplomacy. *Labor History*. 46(2), 137-154.
- Işıklı, A. (2003). *Gerçek örgütlenme: sendikacılık*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve siyaset*, Ankara: İmge Kitabevi.
- ITUC (2019). *Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz raporu*. Brüksel: ITUC Yayınları.
- ITUC (2020). *Sürdürülebilir kalkınma hedefleri raporu ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları*. Brüksel: ITUC Yayınları.
- Koç, Y. (2005). *Batılı işçi sömürüne ortak*. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: an introduction to its methodology*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Lurie, L. (2014). Do unions promote gender equality?. *Labor: Personnel Economics eJournal*. <https://doi.org/10.2139/SSRN.2363073>.
- McIntosh, M. (1981). Feminism and social policy. *Critical Social Policy*. 1 (1), 32-42.
- Munck, R. (2003). *Emeğin yeni dünyası*. İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Munro, A. (2001). A feminist trade union agenda? the continued significance of class, gender and race. *Gender, Work and Organization*, 8(4), 454-471.
- Okumu, E. Nadome, E. & Chepkong’a, M. (2021). Labour Union Leadership and Gender Equality Challenges: Evidence from Kenya’s Electrical Traders and Allied Workers Union. , 44. <https://doi.org/10.25159/2664-3731/7249>.
- Ramsay, H. (1997). Solidarity at last? international trade unionism approaching the millennium. *Economic and Industrial Democracy*. 18(4), 503-537.
- Saldaña, J. (2016). *The coding manual for qualitative researchers* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sancar, S. (2009). *Erkeklik imkânsız iktidar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Santos, M. Cerqueira, C. & Cruz, R. (2020). Gender asymmetries in Portuguese trade unions: The case of the CGTP-IN. *European Journal of Women's Studies*. 29, 54 - 71.
- Talas, C. (1967). *Sosyal politika, sosyal politikaya giriş ve tarihsel gelişim*, 3. Baskı, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Toksöz, G. (1994), Kadın çalışanlar ve sendikal katılım. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 49(3), 439-454.
- Toksöz, G. & Erdoğan, S. (1998). *Sendikacı kadın kimliği*. Ankara: İmge Kitabevi.

- Urhan, B. (2009). Görünmezlerin görünür olma mücadeleleri: çalışan kadın örgütlenmeleri. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 83-110.
- Urhan, B. (2014). *Sendikasıız kadınlar, kadınsız sendikalar: sendika-kadın ilişkisinde görülen sorun alanlarını belirlemeye yönelik bir araştırma*. İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı.
- Waterman, P. (2001). *Globalization, social movements, and the new internationalism*. Washington: A&C Black.
- Webb, S. & Webb, B. (1897). *Industrial democracy*. London: Kelley.
- Ward, K. (2022). Gender regimes and Cambodian labor unions. *Gender & Society*. 36, 578 - 601.
- WFTU (2016). *8 mart dünya kadınlar günü mesajı*. Atina: WFTU Yayınları.

### **ÇALIŞMANIN ETİK İZİNİ**

Bu çalışma bir teorik makale olup, araştırma sürecinde, insan denekler üzerinde doğrudan bir deney veya müdahale yapılmamış, kişisel veriler toplanmamış veya mevcut kişisel veriler üzerinde işlem yapılmamıştır. Ayrıca, hayvan denekler kullanılmamış ve çevresel müdahalelerde bulunulmamıştır. Bu nedenle, ilgili yasal düzenlemeler ve etik kurallar çerçevesinde, çalışmamız etik kurul izni gerektirmemektedir. Tüm süreçler, ilgili mevzuat ve yönergeler doğrultusunda etik kurallara uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

### **ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANLARI**

Çalışma tek yazarlı olup, tüm çalışma yazar tarafından yapılmıştır.

### **ÇATIŞMA BEYANI**

Çalışmada herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederim.

### **TEŞEKKÜR**

Katkı, destek ve önerileri için Erkan Kıdak'a teşekkürü borç bilirim.

## EXTENDED SUMMARY

This study examines the gender equality policies of international trade union organisations, with a particular focus on how these policies address gender-based disparities in the labour market. The persistence of gender inequality in labour force participation, remuneration and representation in decision-making roles represents a significant global challenge. These disparities are embedded in patriarchal and capitalist structures, which limit women's agency in economic and social spheres. International trade unions therefore have a crucial role to play in advocating for equality within the workforce. This study classifies the methods employed by major international trade unions in pursuit of gender equality and assesses the efficacy and constraints of these policies in confronting structural inequalities.

The principal aim of this study is to analyse and classify the gender equality approaches of major international trade union organisations. The study employs content analysis of reports, websites, and social media communications to examine the gender policies of the International Trade Union Confederation (ITUC), the World Federation of Trade Unions (WFTU), the European Trade Union Confederation (ETUC), and Global Union Federations (GUFs). The organisations in question represent a variety of ideological and geographical frameworks, thereby allowing for a comparative perspective on the ways in which gender equality policies vary across union types and regional contexts. The central questions that guide this study are as follows: how do international trade unions structure their gender equality policies? To what extent do these policies challenge patriarchal capitalism? Are there significant differences between these organisations in their approach to gender equality? This study utilizes content analysis to review and interpret the gender equality policies promoted by the selected international trade unions. Reports, official publications, and digital content on gender equality initiatives were examined to classify each organization's approach as corrective, conflict-driven, or utilitarian. Corrective approaches seek to make incremental changes within the existing system, whereas conflict-driven approaches aim to challenge patriarchal and capitalist structures more radically. Utilitarian approaches, in contrast, focus on symbolic gestures without a deeper structural commitment. This classification framework allows for a nuanced analysis of each organization's strategy and highlights whether they are adequately addressing the root causes of gender inequality.

The analysis demonstrates that although a considerable number of international trade unions have implemented some form of gender equality policy, these endeavours are predominantly constrained by a corrective framework that strives for only incremental change within the existing capitalist system. For example, the International Trade Union Confederation (ITUC) and the European Trade Union Confederation (ETUC) have implemented several initiatives with the objective of improving gender equality within the workforce. These include campaigns against gender-based violence and advocacy for equal pay. The International Trade Union Confederation's (ITUC) endorsement of the International Labour Organization's (ILO) Convention 190, which addresses violence and harassment in the workplace, represents a significant advancement in the effort to address gender discrimination. Nevertheless, the corrective approach adopted by ITUC fails to address the underlying structural issues that perpetuate gender inequality. These include the exploitation of female labour under capitalist systems and the perpetuation of gender roles through patriarchal norms.

In contrast, the WFTU represents a different case, as its ideological roots in class struggle give priority to anti-imperialism and socialism over gender-specific issues. While the WFTU does occasionally address gender-related topics, such as issuing statements of solidarity on International Women's Day, it lacks a dedicated gender equality policy. This approach reflects an ideological conflict within WFTU, as the focus on class struggle often overshadows gender-specific issues. Consequently, WFTU's conflict-driven approach may potentially challenge capitalist structures, but it remains limited in addressing gender inequality comprehensively.

Global Union Federations (GUFs), which represent sector-specific unions on a global scale, adopt a largely utilitarian approach. Despite the fact that GUFs have entered into global framework agreements (GFAs) with multinational companies that include commitments to gender equality, these agreements lack enforceable mechanisms, which has resulted in a limited impact. The symbolic nature of these initiatives, such as the issuance of statements on International Women's Day, serves to illustrate the limitations of utilitarian approaches in effecting tangible change. While GUFs may serve to raise awareness of gender

issues, their limited influence within multinational corporations demonstrates the difficulty of achieving meaningful gender equality through non-binding agreements.

The findings indicate that international trade union organisations are constrained by their respective ideological frameworks and institutional structures, which frequently restrict the transformative potential of their gender equality initiatives. The corrective approach adopted by the ITUC and ETUC reflects a reformist orientation, seeking incremental change rather than systemic transformation. While these policies have had some success in raising awareness and advocating for gender equality, they ultimately fail to challenge the patriarchal and capitalist foundations of gender inequality. Similarly, WFTU's conflict-driven stance, while ideologically aligned with anti-capitalist principles, lacks a coherent policy on gender equality. This reveals an ideological gap between class struggle and gender advocacy. The utilitarian approach of GUFs serves to further illustrate the limitations of symbolic gestures in the absence of enforceable mechanisms. Indeed, the agreements that these organisations have reached with multinational corporations do little to address the structural inequalities that persist.

The study emphasises the necessity for a more radical and transformative approach to gender equality within the trade union movement. To effectively address gender inequality, trade unions must move beyond reformist measures and engage in a more profound critique of the patriarchal and capitalist systems that perpetuate gender disparities. This shift necessitates the adoption of gender policies by international trade unions that challenge traditional gender roles, advocate for the representation of women in leadership positions within the union, and address issues such as wage disparities and workplace violence as part of a broader struggle against patriarchal capitalism.

Considering the a fore mentioned findings, this study puts forth a series of recommendations for international trade unions with the aim of enhancing the efficacy of their gender equality policies. Firstly, international trade unions should adopt a more structural approach that addresses the root causes of gender inequality, as opposed to relying on corrective measures alone. This approach necessitates a radical transformation of union strategies, with the objective of challenging both capitalist exploitation and patriarchal norms. Secondly, it is imperative that women are represented in greater numbers within the leadership of trade unions. This will ensure that gender issues are given due priority in policy discussions and decision-making processes. In particular, organisations such as the WFTU should endeavour to overcome their hitherto neutral stance on gender issues and recognise gender inequality as a critical component of the class struggle. Thirdly, global union federations (GUFs) should seek to enhance the enforceability of global framework agreements by incorporating binding commitments on gender equality. Moreover, awareness campaigns in peripheral and semi-peripheral countries could be expanded in order to promote gender equality and encourage women's participation in unions.

*This study makes a significant contribution to the existing body of knowledge on the limitations and challenges faced by international trade unions in addressing gender inequality. The corrective and utilitarian approaches adopted by ITUC, ETUC, and GUFs are inadequate for addressing the structural roots of gender inequality. Additionally, WFTU's class-centred approach fails to adequately address gender-specific issues. It is therefore imperative that international trade unions adopt a more radical and comprehensive approach to gender equality, one that actively confronts patriarchal capitalism. By advocating for structural change and promoting women's representation within the union movement, international trade unions can play a more effective role in achieving gender equality. The classification of gender equality approaches presented in this study provides a critical framework for the analysis of the effectiveness of trade union policies. Furthermore, it highlights the importance of a transformative agenda that addresses both the class and gender dimensions of social inequality.*