

2025

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma ZENGİN



T.C.

ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**SENDİKALARIN ULUSLARARASI LAŞMA
SÜREÇLERİ: HAK-İŞ KONFEDERASYONU
İNCELEMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma ZENGİN

ULUSLARARASI TİCARET VE FİNANS ANA BİLİM DALI

Ankara, 2025

T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**SENDİKALARIN ULUSLARARASI LAŞMA
SÜREÇLERİ: HAK-İŞ KONFEDERASYONU
İNCELEMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma ZENGİN

ULUSLARARASI TİCARET VE FİNANS ANA BİLİM DALI

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ahmet SARITAŞ

Ankara, 2025

ONAY SAYFASI

Fatma ZENGİN tarafından hazırlanan “Sendikaların Uluslararasılaşma Süreçleri: Hak-İş Konfederasyonu İncelemesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası Ticaret ve Finans Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi	Kabul / Red	Kurumu	İmza
Prof. Dr. Ahmet SARITAŞ	Kabul	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	
Prof. Dr. Cengiz ANIK	Kabul	Marmara Üniversitesi	
Dr. Öğr. Üyesi Aslı ÖZCAN	Kabul	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	

Tez Savunma Tarihi: 24/07/2025

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası Ticaret ve Finans Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Muhammet Enes KALA
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda patent ve telif haklarını ihlal edici etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tezde kullanılmış olan tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim. Tarih (..../...../2025)

İmza

Fatma ZENGİN



İTHAF

*Kadın emeği üzerine odaklanan bu araştırma, emeği görünmeyen ama her gün yeniden
üreten, sendikal yapılarda var olmak için direnen, susturulmalarına rağmen sözünü
söylemekten vazgeçmeyen tüm emekçi ve mazlum kadınlara ithaf edilmiştir.
Mücadeleleriyle yalnızca kendi yaşamlarını değil, daha adil bir dünyanın mümkünliğini
de inşa eden kadınlara...*

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tez çalışmam sürecinde, akademik rehberliği ve yapıcı eleştirileriyle çalışmama yön veren değerli danışmanım Prof. Dr. Ahmet SARITAŞ'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Kendisinin katkıları hem bilimsel yaklaşımımı hem de eleştirel bakış açımı geliştirmemde önemli rol oynamıştır.

Tez jürimde yer alarak kıymetli değerlendirmeleriyle çalışmamı zenginleştiren Prof. Dr. Cengiz ANIK'a ve Dr. Öğr. Üyesi Aslı ÖZCAN'a teşekkür ederim. Göstermiş oldukları ilgi ve yönlendirmeler, çalışmamın akademik niteliğini güçlendirmiştir.

Ayrıca, görüşme süreçlerinde zaman ayırarak deneyimlerini ve düşüncelerini benimle paylaşan HAK-İŞ Konfederasyonu Genel Başkanı Mahmut ARSLAN'a, bağlı sendikaların değerli başkanları ile kadın komite başkanlarına teşekkür borçluyum. Onların içten paylaşımları, bu çalışmanın en kıymetli verilerini oluşturmuştur.

Son olarak, bu süreci manevi destekleriyle kolaylaştıran aileme ve bana inanan tüm dostlarıma teşekkür ederim. Bu tez, sadece akademik bir çalışma değil; aynı zamanda kadın emeğinin görünürlüğü ve sendikalarda daha adil bir temsil için küçük ama anlamlı bir katkı olma arzusudur.

ÖZET

Sendikaların Uluslararasılaşma Süreçleri: HAK-İŞ Konfederasyonu İncelemesi

Bu çalışma, HAK-İŞ Konfederasyonu'na bağlı sendikalarda kadın emeğinin temsili, kadın odaklı sendikal politikalar ve bu politikalara ilişkin kurumsal yaklaşımları nitel bir bakış açısıyla incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada kadınların sendikal yapılardaki yeri, karşılaştıkları yapısal ve kültürel engeller, kadın haklarına yönelik toplu iş sözleşmesi uygulamaları, sendikal eğitim faaliyetleri ve HAK-İŞ' in ulusal ve uluslararası düzeyde yürüttüğü kadın odaklı politikaları detaylı biçimde analiz edilmiştir.

Araştırmanın örneklemi, HAK-İŞ Konfederasyonu'na bağlı sendikalarda görev yapan sendika başkanları ve kadın komite başkanlarından oluşmaktadır. Katılımcılarla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiş ve elde edilen veriler MAXQDA programı aracılığıyla tematik içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen veriler, "Kadın Odaklı Sendikal Politikalar ve Eğitim" ile "Kurumsal Vizyon, İş birlikleri ve Karşılaşılan Engeller" olmak üzere iki ana tema altında toplanmış; her ana tema kendi içinde ilgili alt temalarla detaylandırılmıştır.

Araştırma bulguları, kadınların sendikal yapılarda yeterince temsil edilmediğini, istenilen düzeye ulaşmadığını, toplumsal önyargıların ve ailevi sorumlulukların kadınların sendikal faaliyetlere katılımını sınırlandırdığını, kadın haklarına yönelik bilinçlendirmenin sendikaların büyük çoğunluğunda henüz kurumsal bir düzeye ulaşmadığını göstermektedir. Bununla birlikte HAK-İŞ' in ve üyesi bulunan sendikaların kadın komiteleri aracılığıyla hem ulusal hem de uluslararası platformlarda kadın emeğini görünür kılma çabası dikkat çekici bulunmuştur. Türkiye'de kadın odaklı sendikal örgütlenmenin mevcut durumunu ortaya koyması ve cinsiyet eşitliğine dayalı sendikal politikaların geliştirilmesine katkı sağlaması açısından önemli bir kaynak niteliği taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Uluslararasılaşma, kadın emeği, HAK-İŞ.

ABSTRACT

Internationalisation Processes of Trade Unions: An Analysis of HAK-İŞ Confederation

This study aims to examine the representation of women's labor, women-centered union policies, and the institutional approaches to these policies within trade unions affiliated with the HAK-İŞ Confederation from a qualitative perspective. The research analyzes in detail the position of women in union structures, the structural and cultural barriers they face, collective bargaining practices related to women's rights, union training activities, and the gender policies implemented by HAK-İŞ at both national and international levels.

The study sample consists of union presidents and women's committee chairs working in various trade unions affiliated with HAK-İŞ. Semi-structured interviews were conducted with the participants, and the data obtained were subjected to thematic content analysis using the MAXQDA software. The findings were categorized under two main themes: "Women-Oriented Union Policies and Training" and "Institutional Vision, Collaborations, and Challenges." Each main theme was further elaborated through relevant sub-themes.

Research findings indicate that women are underrepresented in union structures; societal prejudices and familial responsibilities restrict their participation in union activities; and awareness regarding women's rights has yet to become institutionalized within unions. Nevertheless, the efforts of HAK-İŞ through its women's committees to raise the visibility of women's labor in both national and international arenas have been found to be noteworthy. This study serves as a significant resource in revealing the current state of women-oriented union organization in Turkey and contributes to the development of gender-equality-based union policies.

Keywords: Trade Union, Internationalisation, HAK-İŞ.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	i
BEYAN	ii
İTHAF	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
GİRİŞ	1
1. SENDİKA, SENDİKACILIK VE TARİHÇESİ	3
1.1. Sendikanın Temellerinin Oluşumu: İşçi Örgütlenmeleri	3
1.2. İlk Sendikalarının Oluşumu ve Sanayi Devrimi	4
1.2.1. Sanayi Devriminin Ortaya Çıkmasına Neden Olan Faktörler	5
1.2.2. Sanayi Devrimi Süreci	5
1.2.3. Sendikalaşmaya Yönelik İlk İşçi Hareketleri	6
1.3. İkinci Sanayi Devrimi ve Sendikacılık	9
1.3.1. Taylorizm ve Sendikacılık	10
1.3.2. Birinci Dünya Savaşı ve Sendikalar	12
1.3.3. Büyük Buhran ve Sendikalaşma	12
1.4. Sendikacılığın Yükselişi	13
1.4.1. Öncelik Verilen Uygulamalar	14
1.4.2. Keynesyen Politikalar ve Sendikacılık	14
1.5. 1980 Sonrasında Neoliberal Politikalar ile Sendikacılık	16
1.5.1. Sendikalara Bakış Açısı	17

1.5.2. Sendika Yapılarındaki Dönüşüm.....	19
1.6. Türkiye’de Faaliyet Gösteren Başlıca Konfederasyonlar	19
1.6.1. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)	21
1.6.2. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)	21
1.6.3. Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ)	22
2. ULUSLARARASILAŞMAYA İLİŞKİN KAVRAMSAL	26
2.1. Uluslararasılaşma Kavramı Tanımı	26
2.2. Uluslararasılaşma Oluşumu Nedenleri	26
2.3. Uluslararasılaşma Aşamaları	28
2.4. Uluslararasılaşma Sürecine Yönelik Teoriler	29
2.4.1. Davranışsal Yaklaşım	29
2.4.1.1. Uppsala Teorisi	30
2.4.1.2. Yenilik Bağlantılı Teoriler	31
2.4.2. Ekonomik Yaklaşım	32
2.4.2.1. Monopolcü Yaklaşım	32
2.4.2.2. Ürün Yaşam Döngüsü	33
2.4.2.3. İşlem Maliyeti Teorisi	34
2.4.2.4. Süreç Maaliyeti Teorisi	34
2.4.2.5. Elektik Teori	35
2.4.2.6. Kaynak Temelli Teori	36
2.5. Uluslararasılaşma Sürecinde Ağların Önemi	37
2.6. Uluslararasılaşma Sürecinde İlişki	38
2.7. Uluslararasılaşma Sürecinde Bilgi ve Türleri	39
3. SENDİKALARIN ULUSLARARASILAŞMA SÜREÇLERİ: HAK-İŞ KONFEDERASYONU İNCELEMESİ.....	41
3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi.....	41
3.2. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi	41
3.3. Çalışmanın Deseni.....	42

3.4. Bulgular.....	43
3.4.1. ITUC, ITUC AP, ETUC ve TUAC	43
3.4.2. HAK-İŞ Konfederasyonu Sendikacılık Anlayışı	45
3.4.3. Katılımcılara Ait Bulgular	46
3.4.3.1. Katılımcıların Sendikal Temsili ve Katılım Temasına Yönelik Cevapları.....	48
3.4.3.2. Katılımcıların Kadın Erkek Fırsat Eşitliği ve Haklar Temasına Yönelik Cevapları.....	59
3.4.3.3. Katılımcıların Kurumsal Vizyon, İş Birlikleri ve Karşılaşılan Engeller Temasına Yönelik Cevapları	67
3.4.3.4. Katılımcıların Kadın Odaklı Sendikal Politikalar ve Eğitim Temasına Yönelik Cevapları.....	74
SONUÇ.....	81
KAYNAKÇA.....	84

KISALTMALAR DİZİNİ

ETUC	: European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)
HAK-İŞ	: HAK İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ITUC	: International Trade Union Confederation (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu)
ITUC AP	: Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu Asya Pasifik
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TUAC	: Sendika Danışma Komitesi Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1. Üyelik Yapısı Alt Teması Kelime Bulutu	50
Şekil 3.2. Liderlik ve Temsil Fırsatları Alt Teması Kelime Bulutu	52
Şekil 3.3. Genç Kadın İşçilerin Örgütlenmesi.....	54
Şekil 3.4. Kadınların Sendikalara Üyeliği ve Aktif Katılımı	56
Şekil 3.5. Kadın Komitelerinin İşlevi.....	58
Şekil 3.6. Eşit Değerde İşe Eşit Ücret	60
Şekil 3.7. İşyeri Sağlığı ve Güvenliğinde Cinsiyet Duyarlılığı.....	64
Şekil 3.8. Cinsiyet Temelli Ayrımcılıkla Mücadele.....	66
Şekil 3.9. Kadın Haklarını İçeren Toplu İş Sözleşmeleri	69
Şekil 3.10. Doğum, Evlilik, Süt İzni ve Kıdem Tazminatı Hakları.....	71
Şekil 3.11. Sendikal Eğitimler ve Bilinçlendirme Faaliyetleri.....	73
Şekil 3.12. Ulusal ve Uluslararası Proje ve İş Birlikleri	76
Şekil 3.13. HAK-İŞ ve Bağlı Sendikaların Kadın Perspektifli Vizyonu.....	78
Şekil 3.14. Toplumsal Önyargılar, Bilgi Eksikliği, Zaman Kısıtı	80

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Türkiye’deki Sendika Konfederasyonlarına İlişkin Bazı Bilgiler (2025 Ocak)	25
Tablo 3.1. HAK-İŞ Konfederasyonu’nun Üye Olduğu Uluslararası Kuruluşlar ve Görevleri	45
Tablo 3.2. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler	46
Tablo 3.3. Katılımcıların Yanıtlarına Göre Tema ve Alt Tema Grupları	47
Tablo 3.4. HAK-İŞ Kadın Komitesi Teşkilat Yapısı	55



GİRİŞ

Türkiye’de sendikal hareketlerin dönüşümü ve kadın erkek fırsat eşitliği mücadelesi, özellikle 1980 sonrası dönemde hem ulusal hem de uluslararası dinamiklerle şekillenmiştir. Bu bağlamda, kadın emeğinin sendikalardaki temsili ve örgütlenme süreçleri, yalnızca emek piyasasında değil, sendikal yapıların iç dinamiklerinde de önemli tartışmaları beraberinde getirmiştir. Kadınların sendikal yapılardaki varlığı, uzun yıllar boyunca ikincil bir mesele olarak görülmüş; karar alma mekanizmalarına katılımları sınırlı kalmış ve sendikal politikaların cinsiyet eşitliği perspektifiyle inşa edilmesi çoğu zaman ihmal edilmiştir.

Çalışma, Türkiye’nin önemli işçi konfederasyonlarından biri olan HAK-İŞ’ te ve bağlı sendikalarda kadın emeğinin temsiliyetini, bu temsiliyetin biçimlerini ve kadın odaklı sendikal politikaların kurumsal düzeydeki yansımalarını nitel bir perspektifle analiz etmektedir. HAK-İŞ Konfederasyonu, tarihsel olarak muhafazakâr değerlere sahip bir zeminde şekillenmiş olmakla birlikte özellikle 2000’li yıllarla birlikte kadın erkek fırsat eşitliği alanında çeşitli politika belgeleri, eğitim programları ve uluslararası iş birlikleriyle dikkat çekici bir dönüşüm süreci içerisine girmiştir. Bu dönüşümün sahadaki karşılığını analiz etmek, kuramsal söylemlerin pratikle ne ölçüde örtüştüğünü sorgulamak açısından önem arz etmektedir.

Çalışmanın temel amacı, HAK-İŞ’te ve bağlı farklı sendikalarda görev yapan sendika başkanları ve kadın komite başkanları ile yapılan görüşmeler aracılığıyla, kadın emeğine yönelik sendikal yaklaşımları ortaya koymak; sendikalarda cinsiyet eşitliği perspektifinin kurumsal kültürle ne ölçüde bütünleştiğini irdelemektir. Bu doğrultuda, kadınların sendikal yapılardaki konumu, karşılaştıkları yapısal ve kültürel engeller, kadın haklarına yönelik toplu iş sözleşmesi uygulamaları, sendikal eğitim faaliyetleri ve uluslararası düzeyde yürütülen kadın politikaları derinlemesine analiz edilmiştir.

Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden tematik içerik analizi benimsenmiş ve veriler MAXQDA programı aracılığıyla çözümlenmiştir. Görüşmeler, yarı yapılandırılmış form aracılığıyla gerçekleştirilmiş ve elde edilen veriler, kadın emeğinin sendikal temsiline dair mevcut durumu hem mikro hem makro düzeyde anlamaya olanak sağlamıştır. Çalışma, sendikal hareketlerin kadın erkek fırsat eşitliği ile ilişkisini görünür kılmayı ve kadınların sendikalarda hem niceliksel hem de niteliksel temsiline yönelik güçlü bir analiz sunmayı hedeflemektedir. Aynı zamanda, HAK-İŞ ve bağlı sendikaların kadın politikaları üzerinden,

Türkiye’deki sendikal cinsiyet rejiminin dönüşümüne ilişkin anlamlı bir çerçeve sunmaktadır.

Birinci bölümde, çalışma konusunun kuramsal temelleri ele alınmakta ve sendikal hareketlerin tarihsel gelişimi ile cinsiyet temelli sendikal mücadele literatürü kapsamlı şekilde değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, sendikal yapılar içerisinde cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyet rolleri, kadınların sendikal örgütlenmeye katılım düzeyleri ve engelleyici yapısal faktörler teorik çerçevede tartışılmaktadır. Ayrıca ulusal ve uluslararası düzeyde toplu pazarlık süreçlerinde cinsiyet rollerinin nasıl yer bulduğu da ilgili literatür ışığında analiz edilmektedir.

İkinci bölümde, araştırmanın yöntemi ayrıntılı olarak açıklanmakta; çalışmada kullanılan nitel araştırma yöntemi, veri toplama aracı olarak tercih edilen yarı yapılandırılmış görüşmeler, örneklem grubunun özellikleri ve analiz süreci ortaya konulmaktadır. Bu kapsamda, HAK-İŞ ve bağlı çeşitli sendikalarda görev yapan sendika başkanları ve kadın komite başkanları ile gerçekleştirilen görüşmelerin tasarımı ve uygulanışı detaylandırılmakta; tematik içerik analizinin nasıl gerçekleştirildiği aktarılmaktadır.

Üçüncü bölümde, araştırma bulgularına yer verilmekte ve görüşmeler aracılığıyla elde edilen veriler temalar altında sınıflandırılarak analiz edilmektedir. Bu analiz kapsamında kadınların sendikal yapılarıdaki temsili, karşılaştıkları yapısal ve kültürel engeller, kadın odaklı toplu iş sözleşmeleri, sendikal eğitim faaliyetleri, kurumsal yaklaşımlar ve HAK-İŞ’ in uluslararası iş birlikleri çerçevesinde yürüttüğü politikalar detaylı biçimde incelenmektedir. Her alt temada, doğrudan katılımcı ifadelerine yer verilmiş ve bu ifadeler doğrultusunda çıkarımlar yapılmıştır.

Son bölümde ise, araştırmadan elde edilen bulgular ışığında genel bir değerlendirme yapılmakta ve HAK-İŞ ve bağlı sendikalarda kadın emeğinin temsiline ilişkin mevcut duruma dair sonuçlara ulaşılmaktadır. Bu bölümde ayrıca, çalışmanın sınırlılıklarına değinilmekte ve ileride gerçekleştirilebilecek araştırmalar için öneriler sunulmaktadır.

1. SENDİKA, SENDİKACILIK VE TARİHÇESİ

1.1. Sendikanın Temellerinin Oluşumu: İşçi Örgütlenmeleri

Günümüz işçi örgütleri, özellikle sendikalar, son iki yüzyıldaki endüstriyel ilişkilerin bir sonucu olmakla birlikte, işçileri bir araya getirerek çalışma hayatında karşılaşılan sorunları çözme çabalarının çok eski bir geçmişi vardır. İnsanlar, gönüllü olmayan çalışma ilişkilerine ve bu ilişkilerin getirdiği zorluklara katılmak zorunda kalmışlardır. Bu dönemde, Mısır Piramitleri ve Çin Büyük Duvarı gibi tarihi yapıları inşa eden işçiler arasında bazı zorlukların var olduğu gözlemlenmiştir. Sonuç olarak, bu süreçte planlamanın yapılmadığı anlaşılmaktadır. Buna ek olarak, Lidya Krallığı'nın başkenti Sardis'te bulunan bazı tabletlerde, inşaat sektöründe çalışan bazı şirketlerin, bina gereksinimlerini karşılamaya devam etmeleri gerektiğine dair talepler yer almaktadır (Yazgan, 1982).

Eski dönemlerdeki iş ilişkilerinin organizasyonu ve bu ilişkilerden kaynaklanan talepler sınırlı düzeyde kalmıştır. İlk çalışma hayatı birlikleri, Asya ve Orta Çağ'da zanaat üretimi ile ortaya çıkmıştır. 2014 yılına göre, loncaların ilk ortaya çıkış tarihi net olmamakla birlikte, Anadolu, Japonya, Çin, Hindistan, Avrupa ve Latin Amerika gibi bölgelerde esnafılık faaliyetleri görülmüştür.

Loncalar, uzun yıllar boyunca iş ve sosyal yaşamda faaliyet göstermiş olsalar da sendikaların sahip olduğu gibi ulusal bir kimlik kazanmamıştır. Bununla birlikte, loncalar, belirli yönlerden ilk sendikaların kurulmasına yardımcı olmuş ve şirketleri, çalışma hayatında ortaya çıkan zorluklara karşı sorumlu tutmuştur. Nitekim, ustaların geleneksel loncalarda son derece etkili olduğu bir dönemde, çıraklar ve yolcular, ustaların yüksek otoritelerine karşı protesto hareketleri başlatmışlardır. Özkiraz ve Talu'ya (2008) göre, bu zorluklarla birlikte, sanayi devriminde mekanizasyonun artması, sanayileşmenin hızlanması, iş gücünün artması ve küçük üreticiler üzerindeki baskının artması, zanaatkârlar ve çalışanlar arasında yeni gerilimlere yol açmıştır.

Ticarette ekonomik zorluklarla karşılaşan ustalar, çıraklar ve yolcular arasında ücret ve çalışma koşullarında olumsuz değişiklikler yapmış ve loncaların mevcut yasalarını ihlâl etmeye başlamışlardır. Bu durumda, çıraklar ve yolcular, birbirlerini desteklemek ve kayıplarını telafi etmek amacıyla arkadaş sendikaları ya da kalfa sendikaları kurmaya

başlamışlardır. Almanya ve Fransa gibi Avrupa ülkelerinde kalfa birlikleri bir federasyon haline gelmiş ve ilk işçi sendikalarının kurulmasına yardımcı olmuştur (Kozak, 1992).

Loncaların aksine, kalfa birlikleri, düşük ücretler, düşük okuryazarlık oranları ve ustalar tarafından uygulanan insan hakları ihlalleri nedeniyle büyük zorluklar yaşamıştır. Örneğin, 1711 yılında Fransa'nın Normandiya bölgesindeki cam atölyelerinde çalışan çıraklar ve yolcular, daha iyi çalışma koşulları ve daha yüksek ücret talep etmişlerdir (Heaton, 1985). Ayrıca, loncaların operasyonel koşullarına tepki olarak, Almanya'da da çıraklar ve gezgin kalfalar, grev eylemleri gerçekleştirmiştir. Kalfa birlikleri tarafından gerçekleştirilen bu grevler ve eylemler, yerel yönetimler tarafından fark edildiğinde, grev yasağı getirilmiştir (Demirci ve Aytekin, 2008). Ancak, 18. yüzyılın en büyük dayanışma fonları, kulüpleri ve kooperatifleri, çalışma hayatındaki bu örgütsel çabaları engellemiştir. Koç'a (1998) göre, mekanikleşmenin ortaya çıkmasından sonra kitlesel bir işçi sınıfı oluşmuş ve özellikle bugünkü devletlerde bu sınıfın etkisi artmıştır. Bununla birlikte, ilk sendikaların kuruluş aşamasında loncalar önemli ölçüde etki göstermiştir. 19. yüzyılda, özellikle Avusturya, İsviçre ve Almanya'daki loncalardan sendikalara göç eden loncacılar bulunmuştur. Bu dönüşüm sırasında, sanayi sendikalarından ziyade mesleki sendikalar ilk olarak loncalara dönüşmüştür. Batı Avrupa'daki sendikaların bu dönüşümü, bölgedeki ülkelerde sendikalaşmayı kolaylaştırmıştır (Ekin, 1979).

1.2. İlk Sendikalarının Oluşumu ve Sanayi Devrimi

Sanayi devrimi, 18. yüzyılda insanlık tarihinde en önemli gelişme ve değişim olarak kabul edilmektedir. Ekin'e (1979) göre, insanlığın tarihini değiştiren sanayi devrimi, kitlesel göç hareketlerini ve nüfus artışını başlatmış; buna ek olarak "endüstriyel işçi sınıfı" oluşturan köylüler de dahil olmak üzere, tüm toplum sınıflarının yaşamlarını köklü şekilde değiştirmiştir.

Goethe, sanayi devriminin etkilerini şu şekilde tanımlar: Avrupa pazarı ve sergileri, 1792 sonbaharında ilk kez düzenlenmiş; geleneksel el işçiliğinden, kitle üretimi mallarına geçişin işaretleri belirginleşmiştir. Sanayi devrimi, dünya tarihinde yeni bir döneme işaret etmekte olup, bu dönemin bir sonucu olarak sendikalar ortaya çıkmıştır.

1.2.1. Sanayi Devriminin Ortaya Çıkmasına Neden Olan Faktörler

Sanayi devrimi, ilk kitle işçi sendikalarının kurulmasına ve gelişmesine olanak sağlamıştır. Lonca döneminde, ürün mülkü ve hammaddelerinin üreticileri, üretim yapmaktansa bitmiş ürünleri kendi başlarına satıyordu. Bu durum, feodal dönemin sonlarına doğru artmaya başlayan bir değişim sürecine girmiştir. Müşterilerin taleplerini karşılamak amacıyla tüccarlar, üretim sürecinin hem hammadde işleme hem de ürün ambalajı aşamalarında yer almaya başlamıştır. Bu dönemde, üretim sürecindeki tüccarların ve sermayenin rolü arttıkça, üreticilerin kendi üretim alanlarında ve araçlarında üretimlerini artırmışlardır (Tezgel, 2013).

Bu süreç, Manifaktür olarak bilinen üretim tesislerinin ve üretim merkezlerinin üreticiler tarafından kamulaştırılmasına yol açmıştır. Marx'ın eski birikimini "NDA" olarak adlandırdığı bu süreç, işçi sınıfının ve sendikaların temel unsurlarından biri olan ağır işgücü işçiliğinin hızla gelişmesine neden olmuştur. Ancak sanayi devriminden sonra, fabrika işçi sendikaları, fabrikalarda hızlı mekanizasyon ile birleşmiş ve sendikaların kurulması, ancak bu şekilde uygulanabilir hale gelmiştir (Marx, 2000). Sendika hareketinin ortaya çıkışı, sanayileşme ve demokrasinin gelişmesi ile bağlantılı olarak görülmektedir. Bununla birlikte, koşulların gerçekten belirsiz olduğu vurgulanmaktadır (Tokol, 1984).

1.2.2. Sanayi Devrimi Süreci

James Watt tarafından 18. yüzyılda geliştirilen ve dokumada kullanıldığı noktaya kadar ölçeklenen buhar makinesinin tanıtımı, birçok bilimsel ve teknolojik gelişmeye yol açmıştır. Üretim sektöründe meydana gelen bu değişiklikler yalnızca endüstriyel üretimle sınırlı kalmamış, aynı zamanda önemli sosyal değişimlere de neden olmuştur. Üretimde kullanılan son teknoloji makineler, burjuva sınıfına yüksek karlar sağlayarak kitle fabrikası üretiminde dönüşümü kolaylaştırmıştır. Bu dönemde, Manifaktür adı verilen üretim tesislerinde, zanaatkarlar, çıraklar, köylüler ve çiftçiler gibi geniş bir iş gücü kitlesi yer almıştır (Ören ve Yüksel, 2012).

Sanayi Devrimi'ni ilk yaşayan ülke olan Birleşik Krallık, kamulaştırmanın ve emeğin kitlesel bir biçimde ortaya çıkmasının tanık olduğu bir süreçten geçmiştir. 1800'lerin başlarında, nüfusun dörtte üçü kendi hesabında yaşıyorken, yalnızca %11'lik bir kesim kamulaştırılmış işçi sınıfı olarak çalışıyordu. Ancak sanayi devriminin etkisiyle, kendi

hesabında çalışan nüfusun oranı zamanla üçte bire düşmüş, buna karşın nüfusun yarısından fazlası hala bağımlı bir işçi sınıfını oluşturmaktadır (Kozak, 1992).

Sanayi Devrimi'nin bir sonucu olarak, fabrika işgücü talebi, işverenler karşısında işgücünün iktidarını kaybetmesine neden olmuştur. Nitekim, Rezerv İşçi Ordusu, fabrikalardan ve çalışanların ikame edilebilirliğini artırarak ortalama ücretlerde keskin düşüslere yol açmıştır (Osay, 2011). Ayrıca, ücret politikaları ve uygulamaları açısından bu durumu incelemek mümkündür. Adam Smith, David Ricardo ve Robert Malthus gibi kapitalistlerin yükselişiyle birlikte, Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında en yaygın ücret politikası olan bronz yasa, çalışanlara ödenecek ücretlerin sadece hayatta kalmalarını sağlayacak minimum düzeyde tutulması gerektiğini savunmuştur. Liberalizmin yükselmesiyle birlikte, devlet katılımının eksikliği ve sosyal hizmetlerin yetersizliği nedeniyle çalışanların daha fazla yoksulluğa düşmesine yol açan bu durum, vahşi kapitalizm olarak adlandırılmaktadır (Ören ve Yüksel, 2012).

Sanayi devrimi sonrasında, düşük ücretler, güvensiz çalışma koşulları, çocuk işgücü, artan işsizlik, artan yoksulluk ve devlet yardımlarının eksikliği gibi pek çok sorun, birleşik ihtiyaçların ve sınıf bilincinin oluşmasına katkı sağlamıştır. 18. yüzyılda sanayi devriminden sonra, işçiler, bu olumsuz koşullara karşı çeşitli kolektif protestolarla karşılık vermeye başlamışlardır. Bu süreçte, çalışanlar bir araya gelerek birimler oluşturmuş, haklarını savunmak amacıyla şiddet içeren eylemler gerçekleştirmişlerdir. İşçi sendikaları, özellikle Birleşik Krallık'ta, yaramazlık hareketleri olarak nitelendirilmiştir. İşçi sendikalarının 1720'lerde İngiltere Parlamentosu'nda kurulduğu bilinmektedir. Ancak, işçi sendikalarını koruyacak yasal düzenlemelerin eksikliği, sonraki yıllarda birçok ülkede yeni sendika yasalarının çıkarılmasına yol açmıştır. Bu bağlamda, sendika örgütleri 1791'de İngiltere'de suçlu sayılmış, Almanya'da ise 1845'te protesto edilebilir nizamname olarak kabul edilmiştir. 19. yüzyılda ise, çalışanlar sendikalar aracılığıyla hayatta kalmaya çalışmış ve İngiltere, Almanya ve Fransa'da bu sendikalar aracılığıyla yeniden mücadeleye başlamışlardır (Yıldız, 2015).

1.2.3. Sendikalaşmaya Yönelik İlk İşçi Hareketleri

On dokuzuncu yüzyıl İngiltere'sinde, makinenin işçi faaliyetleri üzerindeki kırııcı etkileri, en önemli ve popüler hareketlerden biri olan Ludist Hareket tarafından başlatılmıştır. Ludist hareketi, üyelerinin cezalandırılmasının ardından 1817 yılında büyük

ölçüde başarısız olmuştur. Ancak, bu başarısızlığa rağmen, ücretlerin artırılması, bazı makinelerin devre dışı bırakılması, fabrikaların taşınması ve yoksulların yardımına yönelik girişimler, hareketin etkisinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Öcal ve Tunç, 2023). Ludizm hareketinin sona ermesine rağmen, işverenler, uzun süre daha fazla ilgi göstermiş, işverenler ve diğer işçi grupları devlet ve sendikaları bastırmaya başlamıştır.

İşçiler, yasal engeller, salgınlar, nüfusun büyük bir kısmının açlık ve yoksulluğa sürüklenmesi, ekonomik ve politik kargaşa ile sosyal istikrarın bozulmasına rağmen, sendikaların algılarını değiştirmek zorunda kalmış ve dirençlerini koruma çabalarına devam etmişlerdir. Devletler, çalışanların insan onuruna değer verebilecek sosyal kurallar oluşturabilecek ve aynı zamanda sendikaların toplu pazarlık anlaşmalarına katılmalarına izin verebilecek şekilde hareket etmişlerdir. Bireysel istihdam ilişkilerinde yasal olarak minimum gereklilikler oluşturulmaya başlanan devletler, toplu pazarlığın genişletilebileceği önemli bir pazarlık alanı sunmuşlardır. Sendikacılık ve toplu pazarlık yasaları tamamen kaldırılmış olsa da toplu iş kanununun temelleri bu pazarlık alanında atılmıştır. Ayrıca, bu dönemde devletler, bireysel ve kolektif işçi haklarının uygulanmasına izin verirken, sosyal adaletsizliğin yol açabileceği risklere dikkat çekmek amacıyla kuruluşların kurulmasını teşvik etmişlerdir (Ekin, 1979).

İngiltere, Sanayi Devrimi'nin başlangıcında işçi sendikalarını kaldıran ve onları yasal kurumlara dönüştüren ilk ülke olmuştur. Bu bağlamda, 1824'te İngiltere'de sendikaların kurulmasını yasaklayan yasalar çıkarılmış ve sendikalar, endüstriyel ilişkilerde ilk kez önemli bir rol oynamaya başlamıştır (Kozak, 1992). Ayrıca, 1869, 1868 ve 1899 yıllarında Fransa ve İtalya'da sendika yasakları kaldırılmıştır (Yıldız, 2015).

Bununla birlikte, yasakların sona ermesine rağmen, işçi sendikaları bir süre gölge altında kalmış, bazı protestolar yasa dışı olmuş ve işverenler ile çalışanlar arasındaki işgücü görüşmeleri çeşitli şekillerde engellenmeye devam etmiştir. Sonuç olarak, sendikaların ayakta kalma mücadelesi başarısız olmuştur. İşgücü sendikaları, Sanayi Devrimi'nden sonra düşük ücret seviyelerini ve kötü yaşam koşullarını karşılayamadıkları için birçok ülkede sendika haklarını savunmaya başlamıştır. Ancak, kapitalizmin bu dönemde devam eden ekonomik zorluklar nedeniyle iş kayıpları artmış ve elektrik, petrol üretimi ile yeni teknolojiler, sektördeki mekanizasyon oranını hızlandırmıştır. Çok sayıda fabrika çalışanı, özellikle dokuma işçilerinin işleri kaybolmuş, bu koşullar altında çoğu düşük ücretler ve kötü çalışma koşullarıyla karşılaşmış ve kariyerlerini kaybetmişlerdir. İşçi sınıfı, yeni

düzende işçi haklarının ortadan kaldırılmasından yakınarak, sendika düzeyinde bir araya gelmeye çalışmıştır (Kozak, 1992).

İşçi sınıfı, İngiliz iş adamı ve sosyalist Robert Owen'ın çalışma hayatına ilişkin görüşlerinden etkilenmiş ve bu, Owenizm olarak bilinen bir işçi hareketine yol açmıştır. Bir İngiliz şirketi olan Owen, üretim kooperatifleri tarafından yönetilen adil bir iş düzeni kurmayı savunmuş ve Bay Owen'a göre, baskı ve şiddet içermeyen grevlerin daha etkili olacağına inanmıştır. Birleşik Krallık'ta sosyalizmin yayılmasında Owenizm önemli bir rol oynamıştır (Ekin, 1979).

Owenizm, çalışma süresini sekiz saate düşürmek, çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek ve fabrika kurallarını oluşturmak amacıyla başlatılan bir harekettir. Bir imalatçı olan Owen, ilk olarak şirketindeki gereksinimleri öğrendiğinde hayal kırıklığına uğramıştır. Owen, şirket çalışanları arasında evsizler, yetim haneliler, soyguncular ve suçlularla birlikte küçük çocukların çalıştırılmasına açıkça karşı çıkmış ve onları okula gitmeye teşvik etmiştir. Düzenli çalışma saatlerini azaltarak fabrikaların belirli bir süre için zaman ayırmalarını sağlamıştır. Owen'ın talepleri, diğer şirketler tarafından başlangıçta şüpheyle karşılanmış olsa da uzun vadede olumlu sonuçlar elde eden şirketler çalışma koşullarını değiştirmeye başlamıştır (Kozak, 1992).

İşverenler ve işçi sınıfı, Owenizm hareketi ve aynı zamanda işçi sınıfı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmuştur ve bu da 1834'te National Religious Union'un kurulmasına neden olmuştur (Işık, 1990). Devlet ve işverenler tarafından sendikalar üzerindeki baskının artması, sendikaların kapanmasına ve Owenizm'in sona ermesine yol açmıştır (Özkiraz ve Talu, 2008). Çok sayıda işçi, sendikalara yalnızca kısa bir süre katılabilemiştir. Bununla birlikte, bu hareket, sendikaların entegrasyonu düzeyinde organize edildiklerinde işçi sınıfının ne kadar büyük bir etkiye sahip olabileceğini göstermiştir. Ayrıca, birlik ve direnişin uzun bir geçmişe sahip olmadığı bir ortamda gelecekteki sendikaların yolunu açmıştır (Kozak, 1992).

Owenizm'in sona ermesinin ardından, işçi sınıfının karşılaştığı zorluklar devam etmiş ve yeni arayışlar başlamıştır. 1830'larda, çalışanlar seslerini duyurmak ve temsil güçlerini artırmak amacıyla Chartism hareketine katılmaya başlamışlardır. İşçi sınıfının talepleri arasında genel seçimlere karşı çıkma, genel seçimlerin tanınması, adil bir şekilde seçilmesi ve gizli oylarla sonuçların tanınması yer almaktadır. Milyonlarca çalışan bu

talepleri imzalayarak Parlamento'ya göndermiş, ancak talepler reddedilmiştir. Yeterli bir birliği sağlayamayan hareket teorik olarak sona ermiş olsa da sonuç olarak başarısız olmuştur. Ancak, işçilerin ve sendika hareketlerinin gündemi, Owenizm'e benzer şekilde grafik bir hareketin ortaya çıkmasıyla şekillenecektir (Işık, 1990). Sanayi Devrimi'nden sonra ortaya çıkan bu hareketlilik, önümüzdeki on yıllarda işçi sınıfı mücadelesinde önemli bir rol oynamıştır.

1.3. İkinci Sanayi Devrimi ve Sendikacılık

On dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında, ilk uçağın inşası, içten yanmalı motorun icadı, telgraf ve radyo kullanımının yaygınlaşması gibi birçok teknolojik gelişme, üretimdeki mekanizasyonu artırmıştır. Ford, bu dönemde en yeni üretim teknolojilerinin kullanımına öncülük etmiş ve kitle üretimi bandı süreci, yeni teknolojilerle çalışma hayatındaki değişikliğin önemli bir örneği olmuştur. Öte yandan, nüfus arttıkça üretim talebi hızla yükselmiş ve bu da işçi sınıfının genişlemesine yol açmıştır. Ancak, bu durum işçi sınıfının yaşam koşulları ve çalışma şartları üzerinde olumlu bir etki yaratmamış; aksine, çalışanların durumunu daha da kötüleştirmiştir (Akyüz, 2020).

Bu dönemde, mali yardıma ihtiyaç duyan işçi sınıfı, ilk uluslararası seviyede örgütlenme çabalarına başlamıştır. 27 Mayıs 1832'de Lyon şifon dokuma işçileri, İngiliz işçi sınıfına hitaben Lecho de la Fabrique (Fabrikanın Yankısı) adlı bir çağrı yayınlamışlardır. Mahiroullar'a (2020) göre, grubun uzun süredir devam eden girişimleri, mevcut işçi sınıfının durumunu gözler önüne sermektedir.

Bu çağda, işçi sınıfının zorlu ekonomik koşulları, yeni arayışları başlatmış ve bu durum dokuma endüstrisinde de belirginleşmiştir. 1829 ile 1830 yılları arasında, İngiltere'deki 35 fabrikada kullanılan eğirme makinelerinin sayısı %10 artmış, makinelerle çalışan yetenekli işçilerin sayısı ise %60'tan fazla yükselmiştir (Engels, 1997). Fabrika çalışanları, üretimde kullanılan en yeni endüstriyel makinelerle ikame edilebilir hale gelmiş ve makinelerin hızına ayak uydurabilmek için daha zorlu çalışma koşullarına maruz kalmışlardır.

1.3.1. Taylorizm ve Sendikacılık

Taylorizm'in temel prensipleri, İkinci Sanayi Devrimi ve fabrikalardaki işçi sınıfının genel durumundan sonra, işçi sınıfının karşılaşacağı çalışma koşullarını ele almıştır. Yirminci yüzyılın başında, bilimsel yönetim ilkeleri adlı kitabıyla Frederick W. Taylor, iş ilişkileri ve çalışan yönetimi konusunda yeni bir bakış açısı sunmuştur. Bu kitap, yeni teknoloji ekipmanları ve üretimde maksimum verimlilikle uyum içinde çalışmayı amaçlamaktadır. Taylor'ın maksimum mutluluk olarak tanımladığı bu verimlilik, çalışanların işyerinde tamamen kontrol altında tutulduğu ve değişikliklerin engellendiği bilimsel liderlik altında gerçekleşmektedir. Bilimsel yönetim, işlerin en iyi şekilde nasıl yapılacağına dair sistemli bir yaklaşımı, çalışanları seçme, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iş birliğini geliştirme ve işleri paylaşma ilkeleri üzerine kuruludur.

Taylor'ın Bilimsel Yönetim İlkeleri, çalışanların üretim süreci üzerindeki etkisini azaltmak ve kontrolü yönetime taşımak amacıyla geliştirilmiştir. Taylorist üretim sistemi içinde çalışan bir işçi, aslında Taylorist üretim zincirinin belirli becerilere ihtiyaç duymayan bir parçası haline gelmiştir. Çalışanların profili, yalnızca gün boyunca vidaları sıkın işçilerin sayısı ile belirlenen bir Taylorizm tarafından şekillenmiştir. Taylorist sistemde, üretim bilgisi işçilerden üst yönetime geçmekte ve niteliksiz işçi kitlelerinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu süreçle birlikte, işin büyük bir kısmı, çalışanlardan ziyade makine ve üst yönetim odaklı liderlik anlayışıyla şekillenmiştir. Becerilerini kaybetmeye başlayan yetenekli işçiler, onlara sunulan basit ve etkili teknikler nedeniyle kariyerlerini kaybetmişlerdir (Savran, 2007).

Taylorist üretim sürecinde işlerini kaybeden yetenekli işçiler, ilk Birlik Topluluklarını kurmuşlardır. 1851'de İngiltere'de kurulan United Machinery Masters Birliği, ülkedeki ilk sendikadır. Yerel düzeydeki küçük işletmeler, modern sendikalara dönüşmeye başlamış; teknisyenler, demirciler, mekanistler ve metal işçileri gibi çeşitli mesleklerden insanlar, daha düzenli sendikalar oluşturmak amacıyla bir araya gelmişlerdir. Bu yıllarda kurulan sendikalar, artık daha merkezi bir yönetime sahip olan çağdaş sendikalara benzemekte ve grevlerde ve eylemlerde daha disiplinli bir şekilde toplu anlaşmalar yapmaya çalışmaktadırlar. Bu sendikalar, önceki sendikalardan farklı olarak, yıkıcı alternatiflere başvurmadan uzlaştırıcı bir tutumla çalışan modern sendikalara benzer şekilde karakterize edilmiştir. Hedeflerinin değişiklik yapmadığını, işverenleriyle iş birliği yaptıklarını ve çalışanlarının güvenini kazanmak için çalışan kuruluşlar olduklarını vurgulamaya

çalışmışlardır. Ayrıca, bu dönemdeki büyük sendikalar üyelerine parasal yardım sağlamış; doktorlar, işsiz insanlar, cenaze törenleri ve grev için bütçeler ayırmışlardır (Kozak, 1992).

Sendika hareketi giderek daha fazla çekiş kazanmaya başlamış ve mesleki sendikaların yanı sıra daha gelişmiş hale gelmiştir. Sonunda, bu hareket daha odaklanmış ve çağdaş bir hale gelmiştir. Kalifiye olmayan işçiler, ilk olarak, nitelikli işçilerle çekiş kazanan sendika hareketlerine katılmaya teşvik edilmiştir. Bu hareketler, üretim ve işçi kalitesinin bozulmasının mekanizasyonunu hızlandırmıştır. 19. yüzyılın sonunda, daha fazla üye ve daha geniş kapsam nedeniyle mesleki sendikacılıktan endüstri sendikacılığına geçiş başlamıştır. Üyelik ve ilerleme arttıkça, sendikalar sayıca büyümüş ve güç kazanmıştır. İngiliz İşçi Sendikaları Kongresi (TUC), 1868'de kurulmuş ve sendikaların merkezileşme çabalarına uygun olarak Parlamento'daki işçileri temsil etmeye çalışmıştır. Bu değişikliklerin ardından, 1871'de Birleşik Krallık'ta tüzel kişiler olarak kabul edilen yasa, grev özgürlüğüne ve sendika fonlarına ilişkin yeni standartlar getirmiştir (Tokol, 1984).

Sendikacılığın temelini oluşturan Birleşik Krallık'taki sendika hareketleri, hızla diğer Batı ülkelerine yayılmıştır. 19. yüzyılın sonuna doğru işçilerin siyasi mücadeleleri, sendika haklarının tanınmasına yol açmıştır. 1864 yılında kurulan Uluslararası İşçi Birliği, 1800'lerin ortalarında Almanya'da kurulmuş ve Amerika Birleşik Devletleri'nde sendika hareketleri 1880'lerde ortaya çıkmıştır. 1881'de ABD Çalışma Konfederasyonu (AFL) kurulmuş ve Amerika'da, Avrupa'dakilere benzer şekilde, nitelikli çalışanlar tarafından kurulan meslek sendikaları faaliyet göstermeye başlamıştır. AFL ile ilgili görüş ayrılıkları, Endüstriyel Kuruluşlar Kongresi (CIO) gibi endüstriyel temelli sendikaların kurulmasına yol açmıştır (Taş, 2012). Bu dönemde, özellikle Birleşik Krallık'ta sendika hareketi kitlesel bir kimlik kazanmaya başlamıştır. 1890'lardan itibaren nitelikli zanaatkarlar, düşük ücretli emekçiler ve çeşitli meslek gruplarından işçiler sendika hareketlerine kitlesel katılım göstermeye başlamış; bu durum işçi sınıfının kolektif eylem kapasitesini ciddi biçimde artırmıştır.

Bir yıl sonra, 1889'da 10.000 dokuma işçisi Londra Limanı'na akın etmiş ve talepleri büyük bir grevle karşılanmıştır. Bu grevler, işçi sınıfı ve sendikacılığın tarihsel yükselişine ve vasıfsız çalışanların örgütlenebileceği iddiasına katkıda bulunmuştur. Bu yıllarda vasıfsız işçiler tarafından yapılan grevler, tüm çalışanlar için ortak bir çerçeve oluşturma yönünde önemli bir adım olmuştur. 1892-1913 yılları arasında Birleşik Krallık'ta sendika üyesi sayısı 1,6 milyondan 4 milyona yükselmiştir (Kozak, 1992).

1.3.2. Birinci Dünya Savaşı ve Sendikalar

Avrupa, sendikaların ve işçi hareketlerinin savaş sonrası devralınması nedeniyle önemli ölçüde etkilenmiştir. Hükümet ve sendikalar arasında ortak iş birliği geliştirilmesinin yanı sıra, sendikalar savaş sırasında çok sayıda yardım sağlamışlardır. Bu, sendikalar için tarihi bir anı oluşturmuştur. Bu nedenle, birçok ülkedeki sendika liderleri, savaş sırasında hükümetlerde görev almış ve savaşla ilgili hükümet politikalarını desteklemişlerdir. Avrupa'da işçi haklarının radikal bir çerçeveden modernist bir çerçeveye geçişi, sendika tarihi açısından bir dönüm noktası olarak kabul edilebilir.

Savaş sırasında yeni koşullardan fayda sağlamak isteyen Alman işçi sendikaları, 1918'den itibaren işveren federasyonu ile iş birliği yapmışlardır. Bu anlayışa göre, her işyerinde elli kişiden fazla çalışan bulunan ve işveren ile personel temsilcilerinden oluşan ulusal ekonomik konseyleri temsil eden çalışma konseyleri kurulmuştur. Anlaşma, endüstriyel ilişkiler sisteminde sendika hareketlerinin benimsenmesi için önemli bir adım olarak görülse de işçiler bu anlaşmayı olumsuz bir gelişme olarak değerlendirmişlerdir

1917'de Rusya'da meydana gelen Sosyalist Ekim Devrimi, dünya çapında sendikaların temel haklarını kazanmalarına, üye sayılarını artırmalarına ve kapitalist sisteme karşı baskıyı yükseltmelerine önemli katkılar sağlamıştır. Bu dönemde, Almanya, Avusturya, Macaristan ve İtalya gibi birçok ülkede sendika hareketleri gelişmeye başlamıştır. 1920'lerin başında dünya çapında 50 milyon sendikalı işçi bulunmaktaydı. II. Dünya Savaşı sırasında, resmi grev yasakları uygulanmış olsa da savaşın ve sert ekonomik koşulların etkilerine rağmen sendikalı işçi sayısı artmıştır. 1919'dan 1921'e kadar geçen üç yıl içinde yaklaşık 6 milyon işçi şiddete maruz kalmış, 3.700 çatışma meydana gelmiş ve yaklaşık 150 milyon işgücü kaybolmuştur. Şirketler iş kaybı yaşasa da ücretlerin düşmesini engellemeye çalışmışlardır. 1920'lerde Birleşik Krallık'ta kömür işçileri tarafından başlatılan grev, hükümetler tarafından anayasa aykırı bir tutum olarak engellenmiş ve bu saldırıdan sonra sendikalara sınırlamalar getiren bir yasa çıkarılmıştır (Kozak, 1992).

1.3.3. Büyük Buhran ve Sendikalaşma

Dünya çapındaki işçi sınıfı, 1929 krizinin ortaya çıkmasıyla, savaş öncesi ve sonrası hala belirsiz olan ekonomik durum nedeniyle büyük zarar görmüştür (Taş, 2012). 24 Ekim 1929'da Amerikan Menkul Kıymetler Borsası'nın çöküşü sonrası, Amerika Birleşik

Devletleri'nde ilk büyük ekonomik düşüş yaşanmış ve ardından Kara Perşembe'nin etkisiyle GSYİH sınırlı kalmış, işsizlik oranları ise %5 ila %10 arasında artmıştır (Eğilmez, 2018).

Yirminci yüzyılın ilk çeyreğinde, olumsuz ekonomik koşullar, liberal kapitalist sistem için büyük bir tehlike oluşturmuştur. İşçi sınıfının yaşam koşullarını iyileştirecek sosyal politikaların geliştirilmesi ve devletin bu süreçteki rolü gündeme gelmiştir (Yıldız, 2015). İngiliz ekonomist Keynes, depresyonun önemli bir kısmının tedarik ürünlerinin satın alma gücüne sahip olmamasından kaynaklandığını keşfetmiş ve bu arzuyu ilk kez dile getirmiştir (Daldal, 2016).

Keynes'in analizine göre, liberal ekonomistler serbest piyasa ekonomisinin krizlerle bitmeyen adil bir gelir dağılımı sağladığını iddia etmelerine rağmen, piyasanın dengeye gelmediğini savunmuştur. Başka bir deyişle, serbest piyasa ekonomisine müdahale edilmediği takdirde, tüm kaynakların hemen üretime dönüştürülmediği, tam istihdam sağlanmadığı ve görünmeyen bir el tarafından ücretlere ulaşılmasının mümkün olmadığına dikkat çekmiştir. Sonuç olarak, Keynes'in Laissez Faire (bırakınız yapsınlar) yorumu, toplumun çoğunluğunun talep eksikliği ve düşük ücret seviyeleri ile yoksulluk içinde yaşadığını ortaya koymuştur (Etiz, 2018). Bu bulgular, Keynes'in liberal ekonominin yıkıcı yönlerini açığa çıkararak kapitalist sistemin gelişmesine olanak tanımıştır. Bu gelişmeler neticesinde, Keynes'in sonuçları sayesinde liberal ekonomi, talep yönünü desteklemeye başlamıştır. Bu dönemdeki ilk Keynesyen ekonomi, sosyal devlet analizi ve sosyal politikalar, 1929 krizinden sonra Başkan Roosevelt'in yönetiminde ABD'de Yeni Anlaşmalar'ın uygulanmasıyla kendini göstermiştir.

İşçi sınıfının sorunları, bu politikaların ve ekonomik yönetimin talep tarafına kaymaya başlaması nedeniyle daha belirgin hale gelmiştir (Terziolu ve Ala, 2021). Yeni bir dönem olan bu birleşim dönemiyle, işçi sınıfını temsil eden sendikaların rolü ve önemi artmıştır.

1.4. Sendikacılığın Yükselişi

John Maynard Keynes, 1929 ekonomik krizinin temel nedeninin talep eksikliği olduğunu savunmuştur. Keynes, klasik iktisatçılar tarafından herhangi bir müdahale olmadan ekonominin durgun bir şekilde kontrol edildiğini iddia etmiştir. Aksine, Keynes, devletlerin ekonomideki talepleri destekleyen politikalarla krizi çözebileceğini öne

sürmüştür. 1940'lardan 1970'lere kadar Keynesyen ekonomi politikaları dünya çapında uygulanmış, ancak ikinci dünya savaşının ardından kriz sonuçları gözlemlenmiştir. Sendikaların Altın Çağ dönemi ise yaklaşık otuz beş ila kırk yıl sürmüştür (Güllü, 2021).

1.4.1. Öncelik Verilen Uygulamalar

1930'lardan itibaren, Keynes'in 1929'daki ekonomik krize çözüm olarak sunduğu kitlesel üretim ve tüketim arasındaki uyum sağlama fikri tartışılmaya başlanmıştır. Bu kitle biçimlendirici büyüme döneminde, Keynes'in tam istihdam hedefi son derece gerçekçi ve uygun bir hedef olarak görülmüştür. Tam istihdam ve çalışan refahı göz önüne alındığında, sendikaların çalışma koşullarında değişiklik yapmak amacıyla çeşitli düzenlemeler yapmaları gerekmektedir. Bu kuralların ilk defa 1929 krizinin Amerika Birleşik Devletleri'nde duyurulmaya başladığı dönemde belirlenmiştir. Başkan Roosevelt'in ofisi devralmasının ardından, üretimi ve istihdamı artırmayı, işsizliği ise azaltmayı hedeflemiştir. Wagner Yasası veya Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası, işçilere ve çalışanlara birçok yeni hak tanımıştır (Terzioğlu ve Ala, 2021).

Çalışanlar, sendikalar kurma, mevcut sendikalara üye olma veya herhangi bir sendikayı destekleme hakkına sahip olup, aynı zamanda seçtikleri temsilciler aracılığıyla işverenlerle iletişim kurabilmektedirler (Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası, SEC). Aynı yasanın devamı olan Bölüm 8'deki talep veya sınırlamalar, işverenler tarafından adil olmayan çalışma faaliyetleri kapsamında dikkate alınır ve yasaklanır. Buna karşın, işverenler, yeni sendikaların kurulmasında ve mevcut sendikaların yönetiminde aktif bir rol oynamışlardır. Ayrıca, sendika üyeliği, işten çıkarılma ve işverene karşı protesto eden ya da dava açan çalışanlar için para cezalarının uygulanması ihlali olarak değerlendirilmiştir (Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası, SEC).

1.4.2. Keynesyen Politikalar ve Sendikacılık

Amerika Birleşik Devletleri'nde Roosevelt'in yönetimi altında başlayan ekonomik politikaların analizi, yalnızca Amerika Birleşik Devletleri'ni değil, II. Dünya Savaşı sonrasını da etkilemiştir. Savaş sonrası yeniden inşa sürecinde, sosyoekonomik ve finansal olarak zayıflayan toplumların yeniden canlanmasına acil bir ihtiyaç duyulmuş ve klasik ekonomistlerin serbest piyasa mantığı bu durumu karşılayamamıştır. Keynes, ücretlerin belirlenmesi, sendikaların pasif kaldığı bir dünyada ilk ücret talepleri ve sonrasında satın

alma gücüne yol açacak stratejiler önermiştir. Genel olarak, üretim azalacak ve toplam talep artacaktır. Bu denklemin ters sonuçlarını elde etmek ve Keynesyen ekonomi planlarını onaylamak isteyen ülkeler, 1944'te Bretton Woods anlaşmasını imzalamıştır. Bu anlaşma, işçi sınıfı ve sendikalar için Altın Çağ'ı resmen başlatmıştır. Ülkeler, üretim, gelir, işçiliğe ve gerçek sektör yatırımlarına odaklanarak faiz oranlarını tarihi düşüklerde tutmaya karar vermiştir (Daldal, 2016).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra, arz odaklı politikalardan talep artırıcı stratejilere geçiş, işçi hareketleri ve sendikalar konusunda dünya çapında fikir birliği yaratmıştır. Keynesyen ekonomik geçiş patlaması sonucunda, bu dönemdeki kazanımlar, neredeyse tüm ülkeler tarafından belirlenen tam istihdam hedefi ile yakından bağlantılıdır. 1945-1975 yılları arasında, ülkelerin tam istihdam hedeflerinin ortaya çıkması ve Batı kapitalizminin en hızlı büyüdüğü dönemdir. Talep ve tam istihdam önceliği nedeniyle, ücretler ve üretkenlik oranları paralel bir şekilde artmış ve bu nedenle özel tüketim oranları da artmıştır. Bununla birlikte, bütçe açıklarının azalması ve vergi başvurularının artması, iş arayan sosyal hizmetlere daha fazla fayda sağlamıştır. Gelir ve ücretler, hedeflenen yüksek büyüme oranları nedeniyle istikrarlı bir şekilde artmıştır (Boratav, 2021: 182). Refah devleti politikaları, tam istihdam hedefi ve işçi sınıfının gelirini artırma amacıyla ortaya çıkmış ve eğitim, sendikalar gibi oluşumlar endüstriyel ilişkilerin merkezinde yer almıştır. Sonuç olarak, sendikaların hedefleri ve yeni hükümet hedefleri, sendikaların temel yapılarını güçlendirmiştir.

Bu dönemde, hükümetler ve sendikalar, ücret ve istihdam garantilerinin sağlanması, sosyal güvenlik sisteminin iyileştirilmesi ve daha verimli bir çalışma ortamı oluşturulması için birlikte çalışmışlardır (Ekin, 1979).

Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU), 1945 yılında faşizme karşı sendikaların mücadelesine uluslararası yardım sağlamak amacıyla kurulmuştur. WFTU, aynı yılın 6-17 Şubat tarihleri arasında Londra'da düzenlenen Dünya Birliği Konferansı'nda etkili olmuştur. Bu, sendikacılık hareketinin uluslararası entegrasyonu açısından önemli bir kilometre taşıdır. Bu konferansa 15 uluslararası organizasyondan 17 delege, 49 sendikadan 1 gözlemci ve 39 gözlemci katılmıştır. Birçok ekonomist ve kadın, güvenli istihdam ve tüm toplumlar için siyasi ve sivil fırsatlar için ekonomik ve sosyal alanda uluslararası iş birliğini tartışmışlardır. Aynı yıl, 56 ulusal sendikaya ve 55 ülkeden 19 uluslararası sendikaya ev

sahipliği yapan WFTU Kongresi, benzer sorunları ele almış ve dernek, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) organlarında temsil edilme fırsatına sahip olduğu için daha da büyümüştür.

Bu dönem, sendikaların ve işçi sınıfının ilerlemesini ve uluslararası sorunların ortaya çıkmasını göstermiştir. WFTU üyelerinin sayısı, sendika hareketinin yaygınlığını göstermektedir. Özellikle SSCB'den 27.124.000, Birleşik Krallık'tan 6.600.000, Fransa'dan 6.500.000, İtalya'dan ise 5.200.000 kişi katılmıştır. İşçi hareketi, WFTU'nun ardından çok sayıda uluslararası özgür işçi sendika konfederasyonu, özellikle Avrupa Birliği Konfederasyonu ve Dünya Sendikası da dahil olmak üzere çok sayıda ülkede büyümüştür (Koç, 2023).

Keynesyen ekonomi politikaları sayesinde, bu dönemde sendika hareketlerinin güçlenmesi dünya çapında yayılmaya başlamıştır. Hem kurumsal hem de ekonomik sendikalar, özellikle demokratik ve çoğulcu sistemlerde, toplum ve siyaset üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olmuştur. Altın Çağ'da sendikalar, çalışma koşullarını ve sosyal politikaları belirlemede önemli bir rol oynamışlardır (Tokol, 2017). Sendikaların dünya çapında üye sayısını artırması, bu kontrolün en önemli unsurlarından biridir. Bu dönemde, özellikle 1940 ve 1980 yılları arasında sanayi ülkelerinde sendikalaşma oranları önemli ölçüde artmıştır.

1.5. 1980 Sonrasında Neoliberal Politikalar ile Sendikacılık

1979'da Margaret Thatcher ve 1981'de Ronald Reagan, neo-liberal politikaları başlatarak önemli bir ekonomik dönüşüm sürecine öncülük ettiler. Neo-liberal ekonomi politikaları, petrol krizinin ardından tedariğe dayalı sorunlara çözüm bulmaya odaklanmıştı. Bu politikalar, kamu bütçesini azaltmak, devlet işletmelerini özelleştirmek ve vergi indirimleri sağlamak gibi bir dizi hedefi kapsamaktadır. Piyasadaki rekabeti artırmak, sermayeyi tabana yaymak, kamu ekonomik kurumlarının devlet üzerindeki yükünü hafifletmek, piyasa verimliliğini artırmak ve kamu bütçesi finansmanını artırmak bu hedeflere ulaşmanın ana yollarıdır (Ekin, 1996).

Dünya çapında neo-liberal hareketlerin yükselişi, özellikle hızlı gelişen ülkelerde gözlemlenmiştir. 1980'lerden itibaren, Dünya Bankası (DB) ve Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi çok uluslu kuruluşlar, dışa dönük açılma ve uluslararasılaşmanın ekonomik büyüme ile

doğru orantılı olduğu görüşünü benimsemiş ve neo-liberal politikaları Üçüncü Dünya ülkelerine yaymıştır.

Son yıllarda Keynesyen ekonomi politikalarının gerilemesiyle birlikte, neo-liberal ekonomi politikalarının ortaya çıkmasında önemli bir rol oynayan bir diğer faktör de bipolar dünya düzeninin çöküşüdür. Sovyet sendikalarının dağılması, komünist ekonomik sistemin sona ermesiyle liberal sistem için en büyük engel olarak görülen bir alternatifin tartışılmasına yol açmıştır. Margaret Thatcher, liberal sisteme alternatif olmadığını ve yalnızca tam olarak işleyen piyasaların ekonomik istikrar ve büyümeyi sağlayabileceğini belirtmiştir (Neuhäuser, 2018: 15). Yirminci yüzyılın başlarında Sovyetler Birliği'nin sona ermesinin ardından, Rusya ve Doğu Avrupa ülkeleri, Sovyetler Birliği'nden ayrıldıktan sonra Batı'ya açılmaya başlamış, bu durum Tina'nın (There Is No Alternative - Alternatifsizlik) bilgeliliğinin dünya çapında yayılmasına neden olmuştur (Erdoğan ve Ak, 2003).

1.5.1. Sendikalara Bakış Açısı

Neo-liberal politikaların 1980'li yıllardan itibaren küresel ölçekte hızla yaygınlaşması, devletin ekonomideki rolünü köklü biçimde dönüştürmeye başlamıştır. Bu dönüşümle birlikte kamu harcamalarında kısıtlamalara gidilmiş, özelleştirme politikaları teşvik edilmiş ve emek piyasalarında esneklik vurgusu ön plana çıkmıştır. Neo-liberal yaklaşım, ekonomik kalkınma ile sosyal devlet katılımı arasında doğrudan bir korelasyon olmadığını öne sürerek, istihdamın sürdürülebilirliğini sağlamak adına ücretlerin esnekleştirilmesi gerektiğini savunmuştur. Bu çerçevede devletin müdahaleci politikalarının yıkıcı sonuçlar doğurduğu iddia edilmiş, piyasanın kendi dinamikleriyle işlemesi gerektiği tekrarlanmıştır. Neo-liberal iktisadi anlayış, sendikaları iş gücü piyasasındaki esneklik karşısında engelleyici bir unsur olarak değerlendirmiş; yüksek ücret talepleri ve işçi haklarının garanti altına alınması gibi sendikal kazanımları, 1970'li yıllarda yaşanan ekonomik durgunluğun nedenlerinden biri olarak göstermiştir (YLD, 2015). Bu görüş doğrultusunda birçok ülkede hükümetler, sendikaları ekonomik krizlerin sorumlusu olarak konumlandırmış ve bu doğrultuda sendikal haklara yönelik çeşitli kısıtlamalar gündeme gelmiştir.

1980 sonrası dönemde, özellikle gelişmiş kapitalist ülkelerde sendika-devlet ve sendika-siyaset ilişkileri daha gergin ve mesafeli bir hal almıştır. Altın Çağ olarak nitelenen dönemde sosyal, ekonomik ve siyasal süreçlerde etkin bir rol üstlenen sendikalar, bu yeni

dönemde kamuoyundaki meşruiyetlerini yitirmeye başlamış; hem özel sektörde hem de kamu sektöründe görünürlükleri azalmıştır. Örneğin Birleşik Krallık'ta, grev haklarının sınırlandırılması, kapalı işyerlerinin yasaklanması ve sendika yönetimlerine yönelik yasal düzenlemeler, sendikal hareketin etkinliğini önemli ölçüde zayıflatmıştır (Selamoğlu, 2003).

Neo-liberal politikaların gelişmekte olan ülkelere yayılması ise, farklı dinamiklerle şekillenmiştir. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde işçi sınıfları, görece daha demokratik yapılar sayesinde sendikal örgütlenmelerini sürdürebilmiş ve Avrupa sosyal modeli çerçevesinde sendikal birliklerini koruyabilmiştir. Ancak Kuzey Amerika, Japonya ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde sendikalaşma oranlarında ciddi düşüşler yaşanmıştır. Bu süreç, gelişmekte olan ülkelerde daha keskin sonuçlar doğurmuştur.

Türkiye’de ise neo-liberal politikaların etkisi, 24 Ocak 1980 kararları ile kurumsal bir niteliğe kavuşmuş ve bu doğrultuda devletin ekonomik yapısında kapsamlı bir dönüşüm yaşanmıştır. Bu dönüşüm, Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası gibi kuruluşların yönlendirmeleriyle birlikte dışa açılma, özelleştirme ve piyasa merkezli reformlarla desteklenmiştir. Bu süreçte sendikal haklar da önemli ölçüde gerilemiş; grevler ertelenmiş, sendikal faaliyetler sınırlandırılmış ve bazı sendika liderleri tutuklanmıştır. 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonrasında uygulamaya konulan anayasal ve yasal düzenlemelerle sendikal faaliyetler denetim altına alınmış; işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık hakları ciddi kısıtlamalara uğramıştır.

1980 sonrası dönemde, Türkiye’de sendikaların yalnızca örgütlenme alanları daraltılmamış; aynı zamanda toplu sözleşme yapma ve grev hakkı gibi temel hakları da sınırlandırılmıştır. 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile birlikte sendikal hakların kullanımına getirilen sınırlamalar, sendikal hareketin hem niceliksel hem de niteliksel olarak zayıflamasına neden olmuştur. Bu süreç, Türkiye’de sendikal yapının yeniden şekillenmesine ve daha çok “devlet denetiminde” bir sendikacılık anlayışının yerleşmesine yol açmıştır. Türkiye’de 1980 sonrası uygulanan neo-liberal politikalar, emek-sermaye dengesini sermaye lehine çarpıcı biçimde bozmuş; sendikaları hem hukuki hem de toplumsal meşruiyet bağlamında zayıflatmıştır. Bu dönemde sendikaların ekonomik ve siyasi alanlardaki etkisi ciddi şekilde gerilemiş, sendikalaşma oranlarında düşüş yaşanmış ve işçi sınıfının örgütlü mücadele kapasitesi sınırlanmıştır.

1.5.2. Sendika Yapılarındaki Dönüşüm

Dünya çapında hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için sendikali politikaların ivmesi yeni bir başlangıç yapmıştır. Altın Çağ'dan önce, sendikalar hak arayan mücadele teorisinden ziyade, işverenle iş birliğine ve şirketle örgütsel tartışmalara daha fazla odaklanan uzlaşma sendikacılığına doğru bir evrim geçirmiştir. Bu bağlamda, sendikacılığın devrimci yorumu ile Aydınlanma dönemi reformist sendikacılığının kabul edilmesi arasındaki çatışma, büyük ölçüde doğru analiz ile uzlaştırmacı yorum arasındaki çatışmaya dönüşmüştür.

Bu sektörde toplu pazarlık anlaşmalarına katılan çalışanların sayısı arttıkça, mücadele gerektiren diğer yöntemlere karşı uzlaşma birliği yorumu giderek daha yaygın hale gelmiştir. Sonuç olarak, sendikalar, üyelerinin haklarını ve çıkarlarını koruyan, ücretli sendikacılık yapmayan kurumlara dönüşmüşlerdir. Mahiroğulları'na (2012) göre, bu durum, sendikaların pazarlık gücünün azalmasına neden olmuş ve sendikaların toplu pazarlık düzeyinin bir işyeri veya iş düzeyine düşmesine yol açmıştır.

1.6. Türkiye’de Faaliyet Gösteren Başlıca Konfederasyonlar

Demokrasi, bireylerin kendi yönetim biçimlerine karar verme yetkisine sahip olduğu bir sistem olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin hak ve özgürlüklerine saygı duyulması sebebiyle bu sistem, aynı zamanda özgür bireylerin yönetimi olarak da adlandırılmaktadır. Bu bağlamda özgürlük, temel bir değer olarak ön plana çıkmaktadır. Gerçekten de bireyler, herhangi bir müdahaleye maruz kalmadan gruplar oluşturarak ihtiyaçlarını ifade edebilmektedir. Sendikal yapılar ise bu süreçte katkı sunan en önemli aktörler arasında yer almaktadır. Demokrasi, kendiliğinden var olan bir yapı değildir; aksine, toplumsal dinamiklere ve tarihsel süreçlere sıkı sıkıya bağlı olarak şekillenmektedir. Bu nedenle, sendikal örgütlenmelerin tarihsel gelişimi ve geçirdiği dönüşümler üzerine yapılacak incelemeler, ülkemizin demokratikleşme süreci ile devlet gücünün yapısal yönetişimini kavramamıza katkı sağlamaktadır.

Türkiye’de işçi gruplarının uzun yıllar boyunca sendikalar aracılığıyla yeterince etkin biçimde temsil edilmediği görülmektedir. 1961 Anayasası ile bireylerin sendikalara katılma hakkı anayasal güvence altına alınmış olmakla birlikte, bu düzenlemede bazı kavramsal ve uygulamaya yönelik sorunlar bulunmaktaydı. Söz konusu anayasa, bireylerin

sendikalara üye olma hakkını tanımlamaktadır. 1965 yılında çıkarılan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu da bu sürecin bir parçası olarak yürürlüğe girmiştir. Ancak 1982 Anayasası ile birlikte, kamu hizmetlerinde görev yapan bireylerin sendikal haklarına sınırlamalar getirildiği görülmektedir. Buna karşın, bireylerin işverenlerle görüşebilmek ve ortak talepler oluşturabilmek amacıyla gruplar kurma hakkı tanınmaktadır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ise kamu yönetimi ve çalışma hayatına ilişkin anlayışın dönüşümünü yansıtmaktadır.

Tarihsel süreçte, sendikal hakların tanınması çoğu zaman siyasi müzakereler sonucunda elde edilmiştir. Bu durum, sosyal haklar ve demokratik düzen açısından önemli yapısal sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Sendikal örgütlenmeler, haklarını koruyabilmek ve çıkarlarını savunabilmek adına yasalarla ve bu yasaların uygulayıcılarıyla yakın ilişkiler kurmaya çalışmaktadır. Bu ilişkiler, çoğu zaman ekonomik kazanç ve istihdam olanakları temelinde şekillenmektedir. İdeolojik motivasyonlar ise çoğu zaman tali planda kalmaktadır. Sendika liderlerine yakın olma arzusu, çalışanların haklarını savunmak ve ilgili konulara dikkat çekebilmek amacı taşımaktadır. Bu tür ilişkiler kimi zaman olumlu sonuçlar doğurabilmekte, ancak bazı durumlarda yapısal sorunlara da neden olabilmektedir. Sendikal yapılar, işçilerin hak ve taleplerini koruyabilmek amacıyla yasal mevzuatın sağladığı çerçevede hareket etmektedir. Buna paralel olarak işçiler, siyasi otoritelerle ilişki kuran sendikalar aracılığıyla taleplerini dile getirebilmekte ve çeşitli haklar elde edebilmektedir. Ancak yürütülen müzakereler her zaman arzu edilen sonuçları vermemekte, ekonomik dalgalanmalar nedeniyle çalışanlar farklı biçimlerde etkilenmektedir. Devlet yönetiminde istikrarsızlıkların yaşanması ve bazı toplumsal grupların mevcut yapıyı değiştirme talepleri, bu süreci daha da karmaşık hale getirmektedir. Anayasal düzenlemeler, çalışanların koşullarını iyileştirebilmek amacıyla hukuki teminatlar ve baskı mekanizmaları içermektedir (Mahiroğulları, 2000).

Türkiye’de sendikal örgütlenme yapısının daha iyi anlaşılabilmesi için, ülkedeki başlıca işçi konfederasyonlarının tarihsel arka planları, kuruluş amaçları, ideolojik duruşları ve faaliyet alanları ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Bu çerçevede, özellikle TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ gibi konfederasyonlar, Türkiye sendikal hareketinin temel dinamiklerini ve farklılaşan kurumsal yönelimlerini temsil etmektedir. Aşağıda bu konfederasyonlara ilişkin kısa tanıtlar sunularak, Türkiye’deki sendikal yapının genel görünümüne dair bütüncül bir çerçeve oluşturulması amaçlanmaktadır.

1.6.1. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)

Türk Silahlı Kuvvetleri, geçmişte Türk-İş hareketinin ortaya çıkışına dolaylı olarak zemin hazırlayan kurumsal yapıların başında yer almaktadır (Koç, 1998). Türk-İş, önemli kararları alma ve bu kararları uygulama yetkisine sahip geniş bir üye tabanına sahiptir. Alınan kararlar yazılı hâle getirilmekte ve üye sendikalara iletilerek uygulamaya konulmaktadır. Türk-İş, üyelerinin haklarını korumaya yönelik faaliyetler yürüten, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çaba gösteren bir konfederasyon olarak varlığını sürdürmektedir. Ayrıca kamuoyunu bilinçlendirmek ve işçi haklarına dikkat çekmek amacıyla çeşitli protesto ve grevler düzenlemektedir. Bu tür eylemler, sendikanın işçi çıkarlarını etkin biçimde savunabilmesine olanak tanımaktadır.

Türk-İş'in en önemli stratejik avantajlarından biri, siyasi partilerin halk desteğini kazanmak amacıyla bu konfederasyon ile güçlü ilişkiler kurmaya çalışmalarıdır. Bu durum, sendikal hareketin siyasal karar alma süreçlerinde dolaylı da olsa etkili olmasını sağlamaktadır.

Türkiye'de çalışanların haklarını savunmak amacıyla faaliyet gösteren üç büyük konfederasyon bulunmaktadır. Ancak bazı işçi grupları bu konfederasyonlarla iş birliği yapmayı tercih etmemektedir. Bu durum, çeşitli sendika gruplarının Türk-İş'e veya diğer büyük konfederasyonlara bağlı olmadan faaliyet yürütmelerine neden olmaktadır. Bu bağlamda, HAK-İŞ, DİSK ve benzeri sendikal yapılar dışında kalan grupların sayısı da azımsanmayacak düzeydedir. Nitekim 93 farklı sendikal yapının bağımsız veya başka çatı kuruluşlara bağlı olarak faaliyet gösterdiği bilinmektedir.

Çelik'e (2006) göre, sendikal örgütlerin toplumsal sistem içerisindeki konumu, ülkedeki yasal, siyasal ve ekonomik düzenlemeleri doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle sendikaların yalnızca emek ilişkilerinde değil, daha geniş bir toplumsal dönüşüm sürecinde de belirleyici aktörler olduğu söylenebilmektedir.

1.6.2. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)

13 Şubat 1967 tarihinde kurulan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), madencilik, gıda, kauçuk, basın ve benzeri birçok sektörde faaliyet gösteren işçilerle iş birliği içinde çalışmalar yürütmeye başlamaktadır. Bu işçilerin bir kısmı, Türk-İş'ten ayrılarak DİSK çatısı altında örgütlenmeyi tercih etmiştir. Bunun temel nedeni, bu işçilerin

sürekli olarak uzlaştırmacı tutum sergileyen sendikal yaklaşımlara katılmamalarıdır. Her ne kadar Türk-İş'e doğrudan bir karşıtlık beslenmese de bu sendikaya yönelik eleştiriler, onun uzlaşmacı bir anlayışı temsil etmesinden kaynaklanmaktadır.

DİSK'in kuruluşu, 1960'lı yıllarda ortaya çıkan toplumsal, siyasal ve ekonomik dönüşümlerin bir gereği olarak değerlendirilmekte ve yeni bir söylem ile örgütlenme biçimine duyulan ihtiyacın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yapı, dönemin işçi sınıfı tarafından oluşturulmakta ve geleneksel sendikal anlayışlara karşı bir duruş sergilemektedir. Özellikle 1 Mayıs kutlamaları, DİSK'in öncülüğünde geniş kitlelerin katılımıyla kitlesel etkinlikler halini almaktadır.

Türkiye'deki sendikal hareketin teorik arka planı, Karl Marx'ın sınıf ve sınıf çatışması gibi temel kavramlarıyla benzerlikler göstermektedir. Bu bağlamda, sendikal yapıların bazıları, işçi sınıfının tarihsel mücadelesini Marksist perspektiften değerlendirmektedir.

1980 askeri darbesi sonrasında kapatılan ve lider kadrosu ağır baskılara maruz kalan DİSK, uzun bir aranın ardından 1992 yılında yeniden sendikal hareketin aktif bir bileşeni haline gelmektedir. Günümüzde DİSK, 21 üye sendikası, 8 bölgesel temsilciliği ve 283.191 üyesiyle faaliyetlerini sürdürmektedir.

1.6.3. Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ)

Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ), 22 Ekim 1976 tarihinde Ankara'da kurulmuş olup, Türkiye işçi hareketinin muhafazakâr ve inanç temelli değerlerle şekillenmiş alternatif sendikal yapılanmalarından biri olarak dikkat çekmektedir. HAK-İŞ'in kuruluşu, dönemin ideolojik ve siyasal kutuplaşmalarına paralel olarak, mevcut sol eğilimli sendikal yapılara karşı "inançlı işçi" kimliğini merkeze alan yeni bir örgütlenme ihtiyacının sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Kuruluşunda etkili olan isimler arasında M. Ali Kısakürek, Necati Çelik, Hasan Hüseyin Ceylan ve Salim Uslu gibi muhafazakâr-milliyetçi dünya görüşüne sahip sendikacılar yer almış; bu isimler, işçi hakları mücadelesi ile dini-milli değerlerin bağdaştırılabileceği bir sendikal modelin mümkün olduğunu savunmuşlardır.

HAK-İŞ, kurulduğu ilk dönemde kendisini "ne sağda ne solda, hakta" konumlandırarak ideolojik olarak bağımsız, ancak kültürel olarak muhafazakâr bir çizgide tanımlamıştır. Konfederasyonun kuruluş felsefesi, emeğin kutsallığı, sosyal adalet,

dayanışma ve üretimden alınan payın adil dağılımı ilkelerine dayanmaktadır. Bu yönüyle HAK-İŞ, hem Batılı anlamda sınıf mücadelesi perspektifine mesafeli durmuş hem de İslami referanslarla şekillenen bir sosyal diyalog anlayışını ön plana çıkarmıştır.

Kuruluşunun ardından geçen kısa sürede genişlemeye başlayan HAK-İŞ, 1980 yılına gelindiğinde Türkiye'deki sekiz büyük sendikal gruptan en genç ve yeni olanı olarak dikkat çekmiştir. Ancak bu süreç, 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle kesintiye uğramış; diğer konfederasyonlarla birlikte HAK-İŞ'in faaliyetleri de Milli Güvenlik Konseyi kararıyla geçici olarak durdurulmuştur. 1981 yılı itibarıyla, askeri yönetimin belirli sendikal yapılara yeniden faaliyet izni vermesiyle birlikte HAK-İŞ yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Bu yeniden yapılanma, konfederasyonun kurumsal altyapısını güçlendirmeye ve ideolojik çizgisini daha net biçimde tanımlamaya yönelik stratejik adımların atılmasına imkân tanımıştır.

HAK-İŞ'e bağlı sendikalar, 1977–1984 yılları arasında sendikal faaliyetlerini sürdürmeye çalışmış; ancak bu süreçte grev hakkı ve toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri açısından ciddi sınırlamalarla karşı karşıya kalmıştır. Konfederasyonun bu sınırlamalara verdiği tepkiler, bazı üye sendikalarda hayal kırıklığına neden olmuş ve HAK-İŞ'in grev süreçlerine dair yeterince aktif tutum sergileyemediği eleştirilerine yol açmıştır. Bu durum, konfederasyonun mücadele çizgisini daha belirgin hâle getirmiş; sendikal reflekslerini yeniden gözden geçirmesine zemin hazırlamıştır.

Konfederasyonun yönetim yapısı; genel kurul, yönetim kurulu, denetim kurulu, disiplin kurulu ve başkanlık gibi organlardan oluşmakta ve bu organlar aracılığıyla kurumsal işleyiş yürütülmektedir. HAK-İŞ, aynı zamanda sanayileşme süreçlerine ve iş gücü piyasasındaki değişimlere yönelik veri toplama, analiz yapma ve üyelerin sorunlarını istatistiksel temelde belirleme gibi faaliyetlerle sendikal karar alma süreçlerini bilgiye dayandırma yönünde önemli çabalar göstermektedir. Bu yönüyle HAK-İŞ, yalnızca ideolojik duruşu ile değil, aynı zamanda veri temelli sendikal strateji geliştirme anlayışıyla da öne çıkmaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu, Türkiye'de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde belirlenen 20 işkolunun tamamında örgütlü yapıya sahiptir. Bu kapsamda hem özel sektörde hem de kamu sektöründe faaliyet gösteren işçileri temsil eden HAK-İŞ, farklı sektörlerdeki işçilerin haklarını korumayı ve toplu pazarlık süreçlerinde

etkin olmayı amaçlamaktadır. Konfederasyona bağılı olarak faaliyet yürüten sendikalar arasında Hizmet-İş (genel hizmetler), Öz Sağlık-İş (sağılık ve sosyal hizmetler), Öz Büro-İş (büro, bankacılık ve eğitim), Öz Gıda-İş (gıda sanayi), Öz İplik-İş (dokuma, hazır giyim ve deri), Özçelik-İş (metal), Öz Finans-İş (finans, sigorta), Enerji-İş, Öz Ağaç-İş, Öz Orman-İş, Öz Taşıma-İş gibi sendikalar bulunmaktadır. Bu bağılı sendikalar, HAK-İŞ'in sektörel çeşitliliğini artırmakta ve örgütlü gücünü farklı alanlara yaymasını mümkün kılmaktadır. HAK-İŞ' in diğere işçi konfederasyonlardan farklı olarak memur üyeleri de bulunmaktadır. KKTC'de bulunan Kamusen Sendikasına HAK-İŞ'e üyedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu, yalnızca geleneksel sektörlerde değil, aynı zamanda güvencesiz ve marjinal çalışma alanlarında da örgütlenme faaliyetleri yürütmeyi hedefleyen bir sendikal strateji benimsemiştir. Bu doğrultuda, uzun yıllar sosyal güvenceden yoksun ve sendikal koruma dışında bırakılmış olan taşeron işçiler ile apartman görevlileri (kapıcılar) gibi kesimlerin sendikal haklara erişimini sağlamak amacıyla özel çalışmalar gerçekleştirmiştir. Özellikle taşeron işçilerin kamuda kadroya geçirilme süreci, HAK-İŞ'in öncülüğünde gündeme taşınmış ve bu süreçte konfederasyonun bağılı sendikaları aktif rol üstlenmiştir. Benzer şekilde, kapıcıların yasal statülerinin iyileştirilmesi, sosyal güvence kapsamına alınmaları ve toplu iş sözleşmesi haklarından faydalanabilmeleri için çeşitli bilgilendirme kampanyaları ve örgütlenme girişimleri yürütülmüştür. Bu çalışmalar, HAK-İŞ'in yalnızca örgütlü işçi sınıfı değil, aynı zamanda örgütsüz emeğin de temsilcisi olma iddiasının somut yansımaları olarak değerlendirilmelidir. Bu kapsamda son yıllarda HAK-İŞ, kayıt dışı ve görünmeyen emek alanlarından biri olan ev işçilerine yönelik yenilikçi bir örgütlenme modeli geliştirmiştir. Yaklaşık iki yıldır dijital platformlar aracılığıyla ev işçilerinin sendikalara üyeliğini teşvik eden HAK-İŞ, bu girişim sayesinde kısa sürede 55.000 ev işçisini örgütlemeyi başarmıştır. Online başvuru sistemi ile yürütölen bu süreç, özellikle ev içi hizmetlerde çalışan kadınların sendikal katılımını artırmayı hedeflemiş ve sendikalaşmanın dijitalleştirilmiş yeni biçimlerine örnek teşkil etmiştir. Söz konusu çalışma, HAK-İŞ'in hem kapsayıcılık ilkesini hem de teknolojiye uyum sağılayan sendikal dönüşüm anlayışını yansıtan güncel bir uygulamadır.

Fakat Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yayınladığı istatistikte Kamusen ve ev işçisi üyeleri (toplam 62.000 kişi) gözükmemektedir. Ev işçileri ile birlikte HAK-İŞ'in kadın üye sayısı 282.632'ye çıkmakta ve kadın üye oranı %32'lere ulaşmaktadır.

Tablo 1.1. Türkiye’deki Sendika Konfederasyonlarına İlişkin Bazı Bilgiler (2025 Ocak)

Konfederasyon	Kuruluş Yılı	Üye Sendika	Üye Sayıları	Kadın Üye Sayısı	Kadın Üye Oranı
TÜRK-İŞ	1952	32	1.330.187	310.477	%23
HAK-İŞ	1976	21	847.841	226.632	%27
DİSK	1967	21	283.191	53.864	%19
BAĞIMSIZ		133	53.097		
DİĞER		26	10.231		
TOPLAM		233	2.524.547		

Kaynak: Çalışma Bakanlığı Verilerinden Düzenlenmiştir.

Türkiye’de faaliyet gösteren sendika konfederasyonlarına ilişkin veriler incelendiğinde, TÜRK-İŞ’in toplam üye sayısı bakımından en geniş örgütlü yapıya sahip olduğu; onu HAK-İŞ ve DİSK’in takip ettiği görülmektedir. Ancak dikkat çekici olan nokta, HAK-İŞ’in toplam üye sayısında TÜRK-İŞ’in gerisinde olmasına rağmen, kadın üye sayısı ve kadın üye oranı bakımından en yüksek düzeye sahip konfederasyon konumunda olmasıdır. HAK-İŞ’in kadın üye oranının %27 ile diğer konfederasyonların önünde yer alması, örgütsel stratejisinde kadın emeğine yönelik farkındalığın ve kapsayıcı politikaların önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir. DİSK’in kadın temsili açısından en düşük orana sahip olması ise sendikal yapılarda cinsiyet temsiliyetine dair eşitsizliklerin hâlen devam ettiğine işaret etmektedir. Bağımsız ve diğer kategorisindeki sendikaların büyük sayısal varlığına karşın, örgütsel etkilerinin sınırlı olduğu görülmektedir. Bu veriler, Türkiye’deki sendikal hareketin yapısal çeşitliliğini ve kadın emeğinin temsiline ilişkin farklılıkları ortaya koymak açısından önemli bir çerçeve sunmaktadır. HAK-İŞ’in bu bağlamdaki istatistiksel üstünlüğü, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde kadın odaklı sendikal politikaların analizinde de anlamlı bir dayanak oluşturmaktadır.

2. ULUSLARARASILAŞMAYA İLİŞKİN KAVRAMSAL

2.1. Uluslararasılaşma Kavramı Tanımı

Bir işletmenin farklı ülkelerde faaliyet göstermesi, uluslararasılaşma sürecinin doğal bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Uluslararasılaşma, bir işletmenin yabancı pazarlara açılarak küresel rekabet ortamında varlık göstermesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, bir işletmenin başka ülkelerin kontrolündeki küresel pazara girmesi, aynı zamanda yüksek kalite ve rekabet yeteneğine sahip olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Uluslararasılaşma süreci, genellikle ihracat ya da doğrudan yabancı yatırım gibi yöntemlerle gerçekleşmektedir. Literatürde, bu süreç genellikle ihracat aşamasıyla başlamaktadır (Avcı, 2007).

Uluslararasılaşma, farklı ülkelerden bireyler için çeşitli faydalar sağlamaktadır. Bu süreç genellikle mal veya hizmet gönderimiyle başlamaktadır. İşletmelerin sundukları mal ve hizmetlere yönelik algıları, onların bu ürünleri uluslararası pazarlarda nasıl konumlandıracaklarını doğrudan etkilemektedir. Her ne kadar ihracat uluslararasılaşmanın temel bir bileşeni olsa da bu süreç çeşitli engellerle de karşı karşıya kalabilmektedir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) ürün ya da hizmetlerini yurt dışındaki pazarlara sunmak istemeleri durumunda karşılaştıkları başlıca zorluklar arasında, yabancı dil bilgisi eksikliği ve hedef ülkenin işleyiş sistemine dair bilgi yetersizliği yer almaktadır.

Uluslararası pazara giriş sürecinde şirketler ayrıca, finansal kaynakların yetersizliği, yabancı müşterilerle etkili iletişim kuramama ve farklı ülkelerin hukuk sistemlerine uyum sağlama güçlüğü gibi çeşitli yapısal sorunlarla da karşılaşabilmektedir (Alıtaş ve Özdemir, 2006). Bu tür engeller, özellikle KOBİ'lerin dış pazarlarda sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerini zorlaştırmaktadır.

2.2. Uluslararasılaşma Oluşumu Nedenleri

Küreselleşmenin etkisiyle birlikte sermaye hareketlerinin hız kazanması, dünya pazarlarını anlama ihtiyacını artırmakta ve iletişim alanında yaşanan dönüşümler, işletmelerin uluslararasılaşma süreçlerini hızlandırmaktadır. Günümüz rekabet koşullarında işletmelerin ayakta kalabilmesi ve sürdürülebilir rekabet gücü elde edebilmesi için uluslararasılaşma sürecine dahil olmaları kaçınılmaz hâle gelmektedir. Bu süreç,

işletmelerin karar alma mekanizmalarında farklı faktörleri dikkate almalarını zorunlu kılmaktadır. İşletmeler, çeşitli içsel ve dışsal nedenlere bağlı olarak uluslararası pazarlarda faaliyet göstermeye yönelmektedir (Gödekmerdan, 2012).

Czinkota ve arkadaşları (2004), uluslararasılaşmanın iki temel gerekçeye dayandığını ifade etmektedir: işletmeleri bu sürece iten nedenler ile süreci cazip hâle getiren çekici faktörler. Bu bağlamda, işletmelerin içinde bulundukları ülkenin ekonomik, siyasi ya da sosyal koşulları onları dış pazarlara yönlendirirken; diğer ülkelerin pazar olanakları, düşük maliyet yapıları ve daha elverişli iř ortamları bu süreci cazip kılmaktadır (Öztürk, 2014).

Uluslararasılaşma süreci, yalnızca ekonomik değişkenlerle değil, aynı zamanda çevresel, sosyal ve kültürel faktörlerle de şekillenmektedir. Bazı ülkelerde yaşam koşulları, çalışma ortamı ya da siyasi yapılar bireylerin bu ülkelerde yaşamak veya çalışmak istememelerine yol açmaktadır. Bu durum, o ülkedeki işletmelerin faaliyetlerini ve stratejilerini doğrudan etkilemektedir. İç pazardaki sınırlı talep, ürünlerin yüksek kaliteye sahip olması, üretim ve satış maliyetlerinin yükselmesi gibi nedenler de uluslararasılaşma sürecinin arkasındaki belirleyici faktörler arasında yer almaktadır (Akben, 2014; Öztürk, 2014).

Uluslararası pazarlarda faaliyet göstermenin altında yatan bir diğer neden de ithalat kotaları, ihracat teşvikleri ve iř gücü maliyetlerinin düşük olduğu ülkelere erişim kolaylığıdır. Ayrıca bazı ülkelerde hükümetlerin sağladığı vergi indirimleri, işletmelerin uluslararası pazarlara yönelmesini teşvik etmektedir. Çevresel faktörler ve uluslararası kuruluşlarla yapılan anlaşmalar da bu süreci destekleyen unsurlar arasında bulunmaktadır (Öztürk, 2014).

Mutlu'ya (2008) göre, işletmelerin uluslararasılaşma sürecinde girişimci irade belirleyici bir rol oynamaktadır. Şirketlerin bu sürece yönelmesinde daha yüksek kâr elde etme arzusu, yoğun rekabet baskısı ve mevcut pazarlarda sürdürülebilirliğini koruma ihtiyacı etkili olmaktadır (Akben, 2014).

Levitt (1983), teknolojik gelişmelerin zengin ülkelerde bireylerin yaşam ve tüketim alışkanlıklarını değiştirdiğini ve bu değişimlerin zamanla tüm ülkelerde benzer biçimlerde gözlemlendiğini belirtmektedir. Bu durum, şirketlerin küresel ölçekte benzer talepleri karşılamalarına olanak tanımaktadır. Tüketici davranışlarının benzeşmesi, şirketler için yeni pazar fırsatları yaratmaktadır. Günümüzde birçok ülke, yaşam biçimleri ve tüketim kalıpları

açısından birbirine oldukça yakın hâle gelmiştir. Bu nedenle, bir şirketin yoksul bir ülkeye dahi moda ya da lüks tüketim ürünleri satması mümkün hâle gelmektedir. Küreselleşme ve büyüyen pazar yapısı, işletmelere farklı ülkelerde faaliyet gösterme fırsatı sunmaktadır. Bu bağlamda, adaptasyon süreci şirketler için hayati bir öneme sahip hâle gelmekte, uluslararasılaşmanın getirdiği değişken eğilimlere hızlıca uyum sağlanması gerekmektedir (Avcı, 2007).

Günümüzde dünya genelindeki pek çok işletme, farklı yöntemler kullanarak uluslararası operasyonlarını genişletmeye çalışmaktadır. Şirketlerin temel kuruluş amaçları arasında iş yaratmak, faaliyetlerini sürdürülebilir kılmak ve kâr elde etmek yer almaktadır. Bu hedefler doğrultusunda şirketler, uluslararası alanda rekabet edebilmekte ve çeşitli ülkelerde faaliyetlerini sürdürmektedir. Yabancı pazarlar, işletmelerin kaynaklarını ve yetkinliklerini daha geniş bir çerçevede değerlendirmelerine olanak tanımaktadır. Uluslararasılaşmanın temel nedenleri arasında ise daha yüksek kârlılık oranlarına ulaşma arzusu, iç pazardaki yoğun rekabet baskısından kaçma isteği, yerel pazarlardaki doyuma ulaşılması ve küresel fırsatlardan yararlanma hedefi yer almaktadır (SME, 2020).

2.3. Uluslararasılaşma Aşamaları

Ulusal ölçekte faaliyet gösteren bir işletmenin küresel ölçekte faaliyet yürüten bir şirkete dönüşmesi, birbirine bağlı ancak farklı aşamalardan oluşan bir süreci kapsamaktadır. Bu dönüşüm sürecinde her aşamanın süresi, işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre ve işin yapısına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Uluslararasılaşma sürecinin ilk adımı genellikle ihracat faaliyetleriyle atılmaktadır. Bu aşamada işletme, ürettiği mal veya hizmetleri yurtdışındaki müşterilere sunmaktadır. İşletmelerin sınır ötesine geçme nedenleri arasında, daha düşük maliyetli kaynaklara ulaşma arzusu ve ürettikleri ürünleri farklı pazarlarda değerlendirme isteği öne çıkmaktadır. İhracat doğrudan veya dolaylı yollardan gerçekleştirilebilmektedir. Her iki durumda da uluslararası pazarlarda faaliyete geçiş için stratejik bir başlangıç yapılmaktadır (Avcı, 2007).

Uluslararasılaşmanın ikinci aşamasını doğrudan pazarlama ve satış faaliyetleri oluşturmaktadır. Bu aşamada ihracat yapan işletmeler, ürünlerini hedef pazarda daha etkili biçimde tanıtmak ve satmak amacıyla yabancı ülkelerde satış ve pazarlama ofisleri kurarak faaliyetlerini genişletmektedir (KOBİ, 2020; Avcı, 2007).

Bir sonraki aşama ise ortak üretim faaliyetleridir. Bu aşamada işletmeler, kısmen yabancı kaynaklardan yararlanarak ürünlerini farklı ülkelerde üretip dağıtmayı hedeflemektedir. Üretim sürecinin önemli bir kısmı, ev sahibi ülkeden hedef ülkeye kaydırılmaktadır. İşletmeler, bu süreçte yerel ortaklarla iş birliği yaparak hem üretim sürecini optimize etmekte hem de bilgi ve teknolojiyi paylaşarak yerel pazara uyum sağlamaktadır. Bu strateji, uluslararasılaşma sürecinde önemli bir adım teşkil etmektedir.

Ortak yatırım aşaması, işletmenin küresel ölçekte varlık göstermesi yolunda kritik bir basamak olarak değerlendirilmektedir. Bu aşamada işletmenin başarısı, çeşitli faktörlere bağlı olarak şekillenmektedir. Yabancı pazarda faaliyet gösterecek işletmenin büyüklüğü, üretim yetkinliği, pazar bilgisi ve kaynak kullanımı gibi unsurlar, bu sürecin verimliliğini doğrudan etkilemektedir. Yabancı bir firmaya yatırım yapan bir şirket, küresel bir aktör olma yolunda önemli bir ilerleme kaydetmektedir.

Uluslararasılaşma sürecinin nihai aşaması ise küresel entegrasyondur. Bu aşamada işletme, farklı ülkelerdeki tüm faaliyetlerini bütüncül bir sistem içerisinde koordine etmekte ve yönetmektedir. Küresel entegrasyonun başarılması, işletmenin iç ve dış operasyonlarının birbirine entegre olduğu, stratejik kararların merkezi düzeyde alındığı bir yapılanmayı ifade etmektedir. Bu düzeye ulaşan işletme, dünya çapında entegre bir yapıya sahip küresel bir şirket niteliği kazanmaktadır (KOBİ, 2020).

2.4. Uluslararasılaşma Sürecine Yönelik Teoriler

2.4.1. Davranışsal Yaklaşım

Uluslararasılaşmaya yönelik davranışsal yaklaşım, süreci salt ekonomik değerlendirmelerle açıklamaktan ziyade, daha farklı bir perspektiften ele almaktadır. Bu yaklaşım, geleneksel ekonomi teorilerinin temel varsayımlarına meydan okur nitelikte olsa da bilimsel geçerliliği olan ve literatürde kabul gören bir teorik çerçeve sunmaktadır. Davranışsal yaklaşım, uluslararasılaşma olgusunu anlamak için alternatif bir bakış açısı sunmakta ve bu süreci yalnızca rasyonel hesaplamalarla değil, aynı zamanda karar alıcıların davranış kalıplarıyla birlikte değerlendirmeyi önermektedir.

Bu yaklaşıma göre, bireyler ve işletmeler, piyasanın, örgütsel yapının ve çevresel koşulların dayattığı kurallara göre değişen davranışlar sergileyebilmektedir. Karar alma

süreçlerinde yalnızca ekonomik rasyonalite değil, aynı zamanda deneyim, öğrenme, algı ve belirsizlik gibi psikolojik ve örgütsel faktörler de etkili olmaktadır. Davranışsal yaklaşım, işletmenin zamanla nasıl büyüdüğünü ve küresel ölçekteki değişimlere nasıl uyum sağladığını da göz önünde bulundurmaktadır. Bu yönüyle, uluslararasılaşma sürecini daha dinamik, evrimsel ve gerçekçi bir çerçevede ele almaktadır.

2.4.1.1. Uppsala Teorisi

Uppsala Teorisi, firmaların uluslararasılaşma sürecini açıklamak amacıyla geliştirilmiş, davranışsal temelli bir yaklaşıma dayanmaktadır. Bu model, uluslararası ticarete dilsel ve kültürel benzerliklerin yanı sıra işletmelerin bilgi edinme süreçlerini de dikkate almaktadır. Teori, ilk olarak İskandinav araştırmacılar tarafından ortaya konulmuş ve Uppsala Üniversitesi'nden adını almıştır. Uppsala modeli, temel olarak firmaların uluslararası pazarlara kademeli biçimde açıldığını ve bu sürecin bilgi ve taahhüt düzeyine bağlı olarak şekillendiğini öne sürmektedir (Ulaş, 2009).

Modelin ilk versiyonu 1975 yılında geliştirilmiş, ikinci versiyonu ise 1977'de sunulmuş ve 1978'de literatürde daha yaygın biçimde kullanılmaya başlanmıştır. Her iki model de benzer süreçleri tanımlamakla birlikte, bazı metodolojik ve içerik farklılıkları barındırmaktadır. Bu sebeple modeller genellikle aynı isim altında birlikte anılmaktadır. Uppsala uluslararasılaşma modeli, özellikle fiziksel ve psikolojik mesafenin uluslararası pazarlara girişte önemli bir belirleyici olduğunu vurgulamaktadır. Aynı zamanda süreç modelinde, bilgi edinme ve taahhüt düzeyinin işletme kararları üzerinde belirleyici olduğu savunulmaktadır (Ulaş, 2009).

Uppsala modeli, Johanson ve Wiedersheim-Paul tarafından 1975 yılında yapılan ve dört İsveç firmasını kapsayan bir çalışma ile temellendirilmiştir. Bu çalışma, firmaların aşamalı biçimde yatırım yaptığını ve doğrudan yabancı yatırımlara geçmeden önce belirli deneyim ve bilgi birikimi elde ettiklerini göstermektedir. Model, bir firmanın uluslararasılaşma sürecinde büyüklüğü ve bilgiye erişiminin kritik rol oynadığını savunmaktadır. Uygun bilgi ve kaynaklara sahip olan firmaların doğrudan yatırım yapma eğiliminde olduğu ifade edilmektedir (Yıldırım, 2007).

Uppsala modeli, uluslararası pazarlarda faaliyet göstermek isteyen firmaların ilgili pazara dair temel bilgi ve özel detaylara hâkim olmalarını gerekli görmektedir. Bu bilgiler,

çoğunlukla işletmenin geçmiş deneyimlerinden elde edilmektedir. Pazar bilgisi, zamanla başka pazarlara da aktarılabilmekte ve bu durum firmanın gelişimini desteklemektedir. İşletmeler, pazar hakkında daha fazla bilgi edindikçe kaynaklarını daha etkin kullanmakta ve pazara daha yüksek düzeyde bağlılık göstermektedir. Özellikle deneyimsel bilgi, bu süreçte büyük önem arz etmektedir (Andersen, 1993).

Johanson ve Vahlne (1977), Uppsala modeli çerçevesinde üç temel istisnayı gündeme getirmiştir. Bu istisnalar dikkate alındığında, modelin argümanlarının daha net ve uygulanabilir hâle geldiği görülmektedir. Bazı firmaların sınırlı kaynaklarla başlayıp zamanla başarı elde etmesi, bu istisnalardan biridir. Ayrıca, piyasa koşullarında ciddi dalgalanmaların yaşanmadığı durumlarda firmalar, pazar bilgilerini yalnızca kendi deneyimlerine dayalı olarak değil, dış kaynaklardan da elde edebilmektedir. Firmalar, belirli bir pazarda edindikleri deneyimi başka pazarlara taşımakta ve bu bilgiyi uluslararası stratejilerinde kullanmaktadır.

Uppsala modeli, bazı eleştirilere de konu olmaktadır. Özellikle son dönemde ortaya çıkan yeni küresel girişimlerin, bu modelin varsayımlarıyla örtüşmediği yönünde değerlendirmeler yapılmaktadır. Ruzzier, Hisrich ve Antoncic (2006), Uppsala modelinin günümüz uluslararası iş dünyasının dinamik yapısına tam olarak yanıt veremediğine dikkat çekmektedir. Yeni girişimlerin doğrudan küresel ölçekte faaliyet göstermeye başlamaları, modelin aşamalı uluslararasılaşma varsayımı ile çelişmektedir. Bu durum, geleneksel modellerin yeniden gözden geçirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

2.4.1.2. Yenilik Bağlantılı Teoriler

Uppsala modeli, uluslararasılaşma sürecini açıklamakla birlikte, aynı zamanda yenilik yapma süreçleriyle de benzerlik göstermektedir. Model, adım adım ilerleyen yapısıyla bireylerin ve örgütlerin daha yaratıcı ve stratejik düşüncelerine katkı sağlamaktadır. Uppsala modelinde yer alan uyum ve ilerleme süreçleri, inovasyon yaklaşımı ile benzer aşamalardan oluşmaktadır. Bu benzerlik, her iki modelin de yapılandırılmış ilerlemeye ve kademeli gelişime dayalı olmasıyla açıklanmaktadır. Bu nedenle, Uppsala modeli yalnızca uluslararasılaşmayı açıklamakla kalmamakta, aynı zamanda yenilikçi düşünce biçimlerini de desteklemektedir (Knight ve Cavusgil, 1996).

Şirketlerin uluslararası operasyonlarını geliştirme sürecinde gerçekleştirdikleri stratejik değişiklikler, bu modelin uygulama alanlarını genişletmektedir. Ruzzier ve arkadaşları (2006), hem inovasyon yaklaşımı modelinin hem de Uppsala modelinin, farklı ülkelerde faaliyet gösteren küçük ve büyük ölçekli işletmelerin gelişim süreçlerini ve başarı düzeylerini analiz etmede etkili birer araç olduğunu belirtmektedir. Bu modeller, işletmelerin uluslararası pazarlara nasıl açıldığını ve bu süreçte nasıl bir stratejik gelişim izlediğini anlamak açısından önemli bir çerçeve sunmaktadır.

2.4.2. Ekonomik Yaklaşım

Farklı ülkelerde faaliyetlerin nasıl genişletileceğine yönelik karar süreçlerinde ekonomik yaklaşım temel alınmaktadır. Bu yaklaşım, işletmenin içsel yapısı ile hedef pazarın özelliklerini analiz ederek en uygun uluslararasılaşma stratejisini belirlemeye çalışmaktadır. Ekonomik temelli modellerden biri olan tekelci üstünlük teorisi, bir işletmenin belirli bir ürün ya da hizmet alanında benzersiz yetkinliklere sahip olması durumunda rakiplerine karşı avantaj elde edebileceğini ve bu yolla daha yüksek kâr sağlayabileceğini öne sürmektedir. Bu teoriye göre, işletmeler sahip oldukları özgün bilgi, teknoloji ya da marka gücü aracılığıyla küresel pazarlarda rekabet edebilir hâle gelmektedir.

Diğer yandan, ürün yaşam döngüsü teorisi, bir ürünün piyasaya girişinden olgunluk ve düşüş aşamasına kadar olan evrimini temel alarak, uluslararasılaşma stratejilerine yön vermektedir. Bu teori, ürünlerin yaşam döngüsünün farklı ülkelerde farklı aşamalarda olabileceğini dikkate alarak, firmaların küresel pazarlarda faaliyet göstermelerini mümkün kılmaktadır. Söz konusu teoriler, işletmelere dünya çapında etkin biçimde faaliyet gösterme konusunda yön gösterici olmaktadır (Çavuşgil vd., 2008).

2.4.2.1. Monopolcü Yaklaşım

Tekelci üstünlük teorisi, işletmelerin uluslararası pazarlarda sahip oldukları rekabet avantajlarını değerlendirebilmeleri için uluslararasılaşmanın zorunlu olduğunu savunmaktadır (Datta ve diğerleri, 2002). Bu teoriye göre, işletmeler sahip oldukları bilgi, teknoloji, marka gücü veya organizasyonel beceriler gibi kaynakları başka ülkelere taşıyarak bu pazarlarda da benzer başarıyı elde edebilmektedir. Şirketlerin, operasyonlarını uluslararası düzeyde genişletmeleri, bu değerli kaynakları ve yetkinlikleri etkin biçimde yönetmelerini mümkün kılmaktadır.

Tekelci üstünlük, bir işletmenin rakiplerine göre benzersiz bir pozisyon elde etmesini sağlayarak, kârlılığını artırmasına katkı sunmaktadır. Bu teori, bazı işletmelerin söz konusu avantajlara sahip olmadıkları takdirde yabancı pazarlarda başarılı olamayacaklarını varsaymaktadır. Bu bağlamda, işletmenin temel yapısını sürekli olarak geliştirerek söz konusu avantajları koruması gerekmektedir. Elde edilen bu ayrıcalıklı avantajlar, rakip firmalar tarafından kolaylıkla taklit edilememekte; ancak söz konusu avantajlar, tek başına başarının garantisi olarak değerlendirilememektedir.

İşletmeler, sahip oldukları tekelci avantajların farkına vardıklarında, bu avantajları değerlendirebilmek adına doğrudan yabancı pazarlara yatırım yapma eğilimi göstermektedir (Ulaş, 2009). Bu yatırım kararı, uluslararasılaşma sürecinde işletmenin stratejik kapasitesini artırmakta ve küresel ölçekte rekabet gücünü pekiştirmektedir.

2.4.2.2. Ürün Yaşam Döngüsü

Vernon tarafından 1966 yılında geliştirilen ürün yaşam döngüsü teorisi, bir ürünün başka bir ülkede satışa sunulmasıyla birlikte, teknolojisinin ilgili pazarlara aktarılması sayesinde ürünün ömrünün uzatılabileceğini öne sürmektedir (Demirci ve Aydemir, 2008). Uluslararası ürün yaşam döngüsü teorisi, belirli bir sektörde faaliyet gösteren firmaların, kendi bölgelerinde nasıl gelişim gösterdiğini ve zaman içerisinde bu yapının nasıl değiştiğini açıklamaktadır. Bu teori aynı zamanda, işletmenin mevcut iç ve dış pazarlama stratejilerinin nasıl evrildiğini ve bu evrimin hangi dinamiklerle gerçekleştiğini ortaya koymaktadır (Netinbag, 2022).

Ürün yaşam döngüsü modeline göre süreç üç temel aşamadan oluşmaktadır: başlangıç, büyüme ve olgunluk. Bu modelde yeni bir ürün, ilk olarak gelişmiş ve yüksek gelirli ülkelerde pazara sunulmaktadır. Bu aşamada ürünün geliştirilmesi, ticarileştirilmesi ve markalaştırılması söz konusu olmaktadır. Ürünün uluslararası kabul görmeye başlamasıyla birlikte üretim süreçleri daha düşük maliyetli ülkelere kaydırılmakta ve bu bölgelerde üretim yapılmaktadır. Ürünün maliyet odaklı bir pazara dönüşmesiyle birlikte, firmalar rekabet avantajlarını koruyabilmek adına doğrudan yabancı yatırımlar gerçekleştirmektedir (Ulaş, 2009). Bu strateji, hem ürünün yaşam süresini uzatmakta hem de firmanın uluslararası pazarlarda sürdürülebilirliğini artırmaktadır.

2.4.2.3. İşlem Maliyeti Teorisi

İşlem Maliyeti Teorisi, bir işletmenin gerçekleştirdiği işlemlerde ortaya çıkan uygulama ve yapma maliyetlerinin verimlilik üzerinde doğrudan etkili olduğunu savunmaktadır. Bu teoriye göre, her bir ticari işlem, belirli bir maliyet yapısı çerçevesinde değerlendirilmekte ve yazarlar, bu maliyetleri en aza indirmek amacıyla uygun yöntemlerin geliştirilmesi gerektiğini ifade etmektedir (Datta ve diğerleri, 2002).

İşlem Maliyeti Teorisi, işletmelerin uluslararası pazarlara giriş stratejilerini anlamada da önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu teoriye göre bir işletme, yeni bir pazara girerken ya doğrudan yeni bir şirket kurmakta ya da mevcut kaynaklarını kullanarak yatırımı gerçekleştirmektedir. Özellikle piyasada bir ürünü veya hizmeti temin etmenin yüksek maliyetli olduğu durumlarda, işletmenin kendi kaynaklarıyla yeni bir yapı kurması daha verimli bir seçenek olarak değerlendirilmektedir (Ulaş, 2009).

Uluslararası işletmelerin yatırım ortaklıklarına yönelmesinin iki temel nedeni bulunmaktadır. İlk olarak, bazı işletmelerin, yatırım yapmak istedikleri pazarlarda hedeflerine ulaşabilecek yeterli kaynak ve yetkinliklere sahip olmamaları başarısızlık riskini artırmaktadır. Bu durum, işletmelerin bireysel olarak hareket etmek yerine, yerel bilgiye ve kaynaklara sahip ortaklarla iş birliği kurmalarını gerekli kılmaktadır. İkinci olarak, işletmelerin, yerel pazarlarda etkili olabilmek için çevresel koşullara uyum sağlayacak pazarlama bilgisi ve deneyime ihtiyaç duymaları yatırım ortaklıklarını cazip kılmaktadır. Çok uluslu şirketler, yatırım ortaklıkları kurarak yerel pazarlara dair bilgi edinmeyi amaçlamakta ve bu bağlamda yerel aktörlerle stratejik iş birlikleri geliştirmektedir.

Söz konusu yaklaşım, geleneksel yatırım yöntemlerinin karşılaştığı sorunlara alternatif bir çözüm olarak değerlendirilmektedir (Eren ve Samsunlu, 2003). Bu bağlamda işlem maliyeti teorisi, yatırım kararlarının yalnızca finansal getiriyle değil, aynı zamanda pazarlama, çevresel uyum ve bilgi paylaşımı gibi faktörlerle birlikte ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

2.4.2.4. Süreç Maaliyeti Teorisi

Süreç maliyeti teorisi, içselleştirme teorisinin bir türevi olarak değerlendirilmektedir. Aynı zamanda, işlem maliyeti teorisinin bir uzantısı niteliğinde olup, bireylerin ve işletmelerin karar alma süreçlerini analiz etmede alternatif bir yöntem olarak görülmektedir

(Datta ve ark., 2002). Bu teoriye göre, işletmelerin büyüme gösterebilmeleri ve sürdürülebilir faaliyetlerde bulunabilmeleri için belirli coğrafi ve ekonomik koşullara sahip alanlara yönelmeleri gerekmektedir. Bu alanların pazara erişiminin sınırlı olmaması ve aşırı yüksek maliyetler gerektirmemesi beklenmektedir.

Süreç maliyeti teorisi, işletmelerin yalnızca mevcut piyasalardan yararlanmakla kalmayıp, aynı zamanda bu piyasaların gelişimine de katkı sunabileceğini ileri sürmektedir. Ancak bu durum, yalnızca elverişli koşullar altında mümkün olabilmektedir. Bazı işletmeler, küresel pazarın sunduğu belirsizlikler, bürokratik engeller ve devlet düzenlemeleri gibi faktörlerle başa çıkmak zorunda kalmaktadır. Bu gibi riskleri azaltmak adına işletmeler, dolaylı araçlar kullanmak yerine doğrudan yabancı ülkelere yatırım yapma yolunu tercih etmektedir.

Yapılan doğrudan yabancı yatırımlar, çoğu zaman işletmenin sahip olduğu özgün bilgi ve teknolojileri koruma stratejileriyle ilişkilendirilmektedir. Şirketlerin bilgiye dayalı yetkinliklerini kaybetme riski, yatırım kararlarında belirleyici olmaktadır (Buckley, 1988). Çok uluslu işletmeler, birden fazla ülkede faaliyet göstererek hem daha geniş bir müşteri kitlesine ulaşmakta hem de gelirlerini artırmaktadır. Bununla birlikte, bu işletmeler çeşitli risk faktörleriyle de karşı karşıya kalmaktadır. Süreç maliyeti teorisine göre, bir işletmenin sahip olduğu özgün bilgiyi koruma yeteneği, söz konusu bilginin kaybedilmesi durumunda ortaya çıkabilecek zararların büyüklüğüne bağlı olarak önem kazanmaktadır (Datta vd., 2002).

2.4.2.5. Elektik Teori

Uluslararasılaşma süreci, bazı teorilere göre üç temel unsurdan oluşmaktadır: yerleşim, içselleştirme ve sahiplik avantajları. Yerleşim avantajı, bir işletmenin başka bir ülkede faaliyet göstermeye karar vermesi durumunu ifade etmektedir. Bu karar, genellikle hedef ülkenin pazar potansiyeli, maliyet yapısı ve yatırım ortamı gibi unsurlar temelinde verilmektedir. İçselleştirme avantajı ise, bir işletmenin dış pazarda üretim tesisleri kurarak araçlara ihtiyaç duymadan kendi kaynaklarını doğrudan kullanması sonucunda elde edilen maliyet ve kontrol avantajlarını kapsamaktadır (Çavuşgil, 2008; Ulaş, 2009).

Dunning (1988), bu yapıyı “Ekletik Paradigma” çerçevesinde açıklamakta ve sahiplik avantajlarını üç farklı başlık altında incelemektedir. İlk olarak, sahiplik avantajı,

işletmenin belirli bir bilgiye, teknolojiye, markaya veya yönetim becerisine sahip olmasıyla oluşmaktadır. Bu avantaj, işletmenin başka ülkelerdeki rakiplerine kıyasla üstün bir konum elde etmesini sağlamaktadır. Yerleşim avantajı ise, işletmenin faaliyet gösterdiği ülkenin doğal kaynakları, iş gücü maliyeti, ulaşım altyapısı gibi unsurlardan yararlanabilme kapasitesini ifade etmektedir.

Üçüncü unsur olan içselleştirme avantajı, işletmenin dış pazardaki faaliyetlerini doğrudan kendisinin yürütmesiyle sağladığı verimlilik, maliyet tasarrufu ve risk kontrolü ile ilişkilidir. Çok uluslu işletmeler, bu üç avantajın birleşimini kullanarak yeni pazarlara giriş yapmakta, yeni ürünler geliştirmekte veya yeni şubeler açmaktadır. Bu yaklaşım, uluslararasılaşma sürecinin dinamik ve çok boyutlu yapısını anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır.

2.4.2.6. Kaynak Temelli Teori

Bir şirketin küresel pazarda nasıl bir strateji izleyeceğini belirleyen teorik yaklaşımlardan biri, firmanın sahip olduğu özgün kaynaklara ve yetkinliklere dayanmaktadır. Bu yaklaşım, işletmenin rekabet avantajını, sahip olduğu benzersiz bilgi, yetenek ve kaynaklar aracılığıyla elde ettiğini savunmaktadır. Söz konusu kaynaklar, işletmeyi rakiplerinden farklılaştırmakta ve daha geniş bir müşteri kitlesine ulaşmasını mümkün kılmaktadır.

Bu teori, bazı şirketlerin neden başarılı olduğunu, bazılarının ise neden başarısızlığa uğradığını açıklamaya çalışmaktadır (Datta vd., 2002: 87; Demir ve Aydemir, 2008). Aynı zamanda, farklı işletmelerin faaliyetlerini sürdürebilmek için ihtiyaç duydukları kaynakları nasıl değerlendirdiklerini de analiz etmektedir. Şirketlerin sahip olduğu bu özgün ve taklit edilmesi zor kaynaklar, stratejik anlamda doğru biçimde yönetildiğinde, işletmeye sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamaktadır.

Bu bağlamda, her bir işletmenin kendine özgü varlıklarını etkin şekilde kullanması ve bunları stratejik karar alma süreçlerinde entegre etmesi büyük önem taşımaktadır. Farklı niteliklere sahip kaynakların etkin yönetimi, işletmelerin hem iç pazarda hem de uluslararası düzeyde başarılı olabilmeleri açısından belirleyici rol oynamaktadır.

2.5. Uluslararasılaşma Sürecinde Ağların Önemi

Bir ağın parçası olan işletmelerin yalnızca bu ağın kurallarına uyması yeterli görülmemektedir; aynı zamanda küresel düzeyde de rekabetçi ve başarılı olmaları beklenmektedir. Bir işletmenin, farklı ülkelerdeki bireylerle ve gruplarla iş birliği yapabilme kapasitesi, bu kişi ve kuruluşlara olan güven düzeyine ve onları tanıma derecesine bağlı olarak şekillenmektedir. İşletmelerin sahip oldukları ekonomik olarak değer taşıyan ilişkiler; dağıtım kanalları, üreticiler, ilişki varlıkları, tedarikçiler, danışmanlar, devlet kurumları, müşteriler ve finansal kuruluşlar gibi çok çeşitli aktörlerden oluşan bir ağ tarafından desteklenmektedir (Forsman vd., 2002; Çınar, 2014).

İşletmeler, ağ yapılarının hem müşteri taleplerini karşılamasını hem de piyasa gereksinimlerine yanıt vermesini sağlamakla yükümlüdür. Yeni müşterilere ulaşmak ve yeni pazarlara girebilmek amacıyla, şirketler farklı ülkelerdeki firmalarla stratejik iş birlikleri kurmak istemektedir. Bu tür iş birlikleri hem finansal kazanç sağlamalarına hem de bilgi ve deneyim edinmelerine olanak tanımaktadır. Forsman vd. (2002), yabancı iş gücünün şirket bünyesinde istihdam edilebilmesi için yalnızca mali kaynaklara değil, aynı zamanda bilgiye ve güçlü ilişki ağlarına da ihtiyaç duyulduğunu ifade etmektedir.

İlişki ağlarının birçok avantajı bulunmaktadır. Bu ağlar, şirketlerin bilgi ve danışmanlık hizmetlerine kolay erişim sağlamasına yardımcı olmakta, aynı zamanda karar alma süreçlerinde etkinliği artırmaktadır (Hoang ve Antoncic, 2003). Ayrıca, bu ağlar işletmeleri rakiplerinden ayırmakta, maliyetleri azaltmakta, riskleri düşürmekte, kriz anlarında destek sağlamakta ve pazara giriş süreçlerinde bilgi akışını kolaylaştırmaktadır (Wang ve Ngoasong, 2012).

Moen ve ark. (2004), firmaların sahip oldukları ilişki ağlarının, pazara giriş stratejilerinin şekillenmesinde doğrudan etkili olduğunu belirtmektedir. Firmalar, sahip oldukları sosyal ve ticari bağlantılar doğrultusunda hangi pazara, nasıl ve ne şekilde gireceklerine karar verebilmektedir. Güçlü ve karşılıklı etkileşime dayanan ilişkiler kurulduğunda, toplumlar bilgi alışverişine daha açık hâle gelmekte ve sosyal etkileşime daha fazla dâhil olmaktadır.

Coleman (1988), işletmelerin etkin biçimde çalışabilmeleri için bilgi paylaşımının büyük önem taşıdığını, ancak bu sürecin zaman ve maliyet gerektirdiğini vurgulamaktadır. Araştırmacıya göre, sosyal ilişkiler, bilgi akışının daha hızlı ve verimli gerçekleşmesini

sağlamakta ve işletmelerin risklerini azaltmaktadır. Etkin iletişim, bilgi paylaşımının temel araçlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Bilginin doğru ve hızlı bir şekilde aktarılması, ancak güçlü iletişim kanalları ile mümkün olmaktadır.

Nahapiet ve Ghoshal (1998) ile Musteen ve ark. (2010), işletmelerin uluslararası pazarlara ilişkin daha fazla bilgi edinmelerinde ilişki ağlarının önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Bu ağlar, coğrafi olarak dağılmış uluslararası aktörler ile kurulan bağlantılar sayesinde yeni pazar fırsatlarının tanımlanmasını ve değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır.

2.6. Uluslararasılaşma Sürecinde İlişki

İşletmelerin faaliyetlerini sürdürebilmesi için diğer şirketlerle çok sayıda stratejik ve operasyonel bağlantı kurması gerekmektedir. Diğer şirketlerle güçlü ilişkilere sahip olan işletmelerin, ticari faaliyetlerini daha etkin biçimde yürütebildiği görülmektedir. İş dünyasında ilişkiler, yalnızca bilgi paylaşımı amacıyla kurulmamakta; aynı zamanda şirketin yapısal ihtiyaçlarına ve stratejik hedeflerine göre farklı işlevler üstlenmektedir. Bazı ilişkiler doğrudan tek bir şirketle sürdürülürken, bazıları birden fazla şirketi içeren daha karmaşık yapılarla yürütülmektedir. Ağlar yalnızca tek bir görevi yerine getiren yapılar olmak zorunda değildir; ağ içinde yer alan şirketler çoğu zaman kendi faaliyetlerini bağımsız biçimde sürdürmektedir. Bu çerçevede, işletmelerin ağ içindeki konumları ve ilişkisel yönelimleri zaman içinde belirginleşmektedir (Buckley ve Ghauri, 2004).

Bir işletmenin büyüklüğü, ağ içerisindeki diğer işletmelerle kurduğu ilişkiler üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Büyük ölçekli işletmelerin uluslararası ağlarda daha merkezi roller üstlenmesine karşın, küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ'ler), uluslararası fırsatları değerlendirmek için ilişki temelli stratejilere daha fazla bağımlı kalmaktadır (Musteen vd., 2010). Bu durum, KOBİ'lerin uluslararasılaşma süreçlerinde ağ yapılarını daha etkin ve esnek şekilde kullanmalarına neden olmaktadır.

KOBİ'lerin uzun vadeli büyüme stratejileri doğrultusunda dış kaynak kullanıcıları ile sürdürülebilir ilişkiler kurmaları da mümkün olmaktadır. Ağ yapıları, bazı durumlarda durağan ve sabit bir biçimde sürerken, bazı durumlarda ise işletmenin büyüklüğüne, sektör dinamiklerine ve dış çevre koşullarına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Şirketlerin belirli nedenlerle iş birliği kurmadığı ya da mevcut ilişkilerini sürdürmek yerine geçmiş bağlarını korumayı tercih ettiği durumlar da söz konusu olabilmektedir. Bununla birlikte, ağ

içinde yer almak, şirketlerin değişim süreçleriyle başa çıkmalarını kolaylaştırmakta ve esneklik kazandırmaktadır (Çınar, 2014).

Araujo ve Senende (2003), işletmelerin uluslararasılaşma süreçlerini üç temel nedene dayandırmakta; ancak bu alanda gerçekleştirilen araştırmaların henüz yeterli düzeyde olmadığına işaret etmektedir. Söz konusu nedenler arasında, işletmenin hem ülke içindeki hem de dışındaki bireyler ve gruplarla kurduğu ilişkiler yer almaktadır. Buna ek olarak, işletmelerin kendi kurumsal yapıları içerisindeki farklı bölümlerle olan bağlantıları da uluslararasılaşma kararlarını ve süreçlerini doğrudan etkilemektedir.

2.7. Uluslararasılaşma Sürecinde Bilgi ve Türleri

Bir işletmenin uluslararası iş birlikleri kurabilmesi için bilgiye dayalı güçlü bir yapıya sahip olması gerekmektedir. Yeni pazarlara giriş yapan firmalar, rekabet avantajı elde edebilmek adına sürekli olarak bilgi edinmeye çalışmaktadır. Bu bağlamda, bilgi akışının sürekliliği ve güncelliği, uluslararası alanda faaliyet göstermek isteyen işletmeler için kritik bir unsur hâline gelmektedir. Uluslararası pazarlarda başarı elde etmek isteyen işletmelerin, etkili bilgi işleme süreçlerine sahip olması gerekmektedir. Firmaların yeni pazarlara girdikçe bilgiye olan ihtiyaçları artmakta; bilgi üretimi, kullanımı ve uygulanması da işletme stratejilerinin ayrılmaz bir parçası hâline gelmektedir (Autio vd., 2000).

Bilgi edinme kapasitesi, firmaların uluslararasılaşma süreçlerini desteklemekte; aynı zamanda uluslararası genişleme, işletmelere yabancı kaynaklardan bilgi edinme fırsatları da sunmaktadır (Yıldırım, 2007). İşletmelerin farklı ülkelere yayılması durumunda, güncel bilgiye ulaşmaları ve kayıtlarını sürekli olarak güncellemeleri gerekmektedir. Bu durum, şirketlerin operasyonel verimliliğini artırmakta ve yeni fırsatlara daha hızlı uyum sağlamalarına olanak tanımaktadır.

Bilgi, firmaların müşterilerini, rakiplerini ve uluslararası pazarlardaki fırsatları daha iyi tanımalarına yardımcı olmaktadır. Ancak, bu tür bilgiye ulaşmak genellikle maliyetli, zaman alıcı ve karmaşık bir süreçtir. Özellikle kolayca erişilemeyen pazar bilgileri, çoğunlukla yabancı ülkelerde edinilen doğrudan deneyimler yoluyla elde edilmektedir. Yabancı iş ortakları da bu bilgi edinim sürecinde önemli bir kaynak olarak işlev görmektedir (Çınar, 2014).

İşletmelerin belirli bir pazara giriş yaparken bilgiye dayalı stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir. Bu süreçte, şirketin faaliyetlerini ve operasyonlarını kademeli biçimde

genişletmesini sağlayacak önlemler alınmalıdır. Geçmişte bilgi kullanılarak gerçekleştirilen faaliyetler, zamanla tekrarlanabilir hâle gelmekte ve aynı bilgi seti yeni pazarlarda da uygulanmaktadır. Barma ve Drogenijk (2007), kültürel farklılıkların işletme faaliyetlerini nasıl engelleyebileceğini incelemekte ve kültürel bariyerlerin yatırım performansı üzerinde belirleyici rol oynadığını vurgulamaktadır.

Bilginin yalnızca edinilmesi değil, aynı zamanda diğer ülke birimleriyle paylaşılması da uluslararası faaliyetlerin başarısı açısından önem arz etmektedir. Bu bilgiler çeşitli kategorilere ayrılmakta olup, Uppsala modeli bu bağlamda ilk yol gösterici teorik çerçevelerden biri olarak kabul edilmektedir. Uppsala modeli, belirli bir pazarda hangi tür bilgilere ihtiyaç duyulduğunu belirleme konusunda işletmelere rehberlik etmektedir (Çınar, 2014). Bu model aynı zamanda, şirketlerin ürünlerini küresel müşterilere nasıl pazarladığını anlamak açısından da genel bir çerçeve sunmaktadır. Çünkü her pazar, müşteri ihtiyaçları, kültürel dinamikler ve tüketim alışkanlıkları bakımından kendine özgü özellikler taşımaktadır.

Fletcher ve Harris (2012) ile Ojala (2008), küçük işletmelerin küresel ölçekte nasıl büyüdüklerini incelemekte ve bu süreçte üç tür bilgiye odaklanmaktadır: teknoloji bilgisi, pazar bilgisi ve uluslararası iş yapma bilgisi. Bu bilgi türleri, işletmelerin küresel pazarlarda sürdürülebilir başarı elde etmelerinde belirleyici bir rol oynamaktadır.

Günümüz küreselleşme dinamikleri yalnızca işletmeleri değil, sivil toplum kuruluşlarını ve sendikaları da uluslararası düzlemde daha aktif, işbirlikçi ve stratejik düşünmeye zorlamaktadır. Uluslararası alanda etkili olabilmek, yalnızca bilgiye erişimle değil; bu bilgiyi örgütsel kapasiteyle bütünleştirebilme yeteneğiyle de doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda, sendikaların uluslararasılaşma süreçleri, teknolojiye uyum sağlama, farklı pazar koşullarını tanıma ve çok aktörlü yapılarla etkileşim kurma gibi bir dizi bilgiye ve deneyime dayalı olarak gelişmektedir. Uluslararası sendikal ağlara üyelik, sınır ötesi projelere katılım, ortak eğitim faaliyetleri ve küresel emek gündeminde görünürlük sağlama çabaları, bu sürecin en somut göstergeleri arasında yer almaktadır. Sendikal yapılar yalnızca ulusal düzeyde emek haklarını koruma misyonu taşımamakta; aynı zamanda evrensel insan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve adil dönüşüm gibi küresel normların savunuculuğunu da üstlenmektedir. Bu çerçevede, çalışmanın üçüncü bölümünde HAK-İŞ Konfederasyonu'nun uluslararasılaşma stratejileri, örgütsel vizyonu ve kadın emeğine yönelik çok katmanlı yaklaşımı, saha verileri ışığında derinlemesine ele alınacaktır.

3. SENDİKALARIN ULUSLARARASILAŞMA SÜREÇLERİ: HAK-İŞ KONFEDERASYONU İNCELEMESİ

3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın temel amacı, HAK-İŞ Konfederasyonu ve bağlı sendikalarında kadın emeğine yönelik yürütülen sendikal faaliyetleri, kadınların sendikal yapılardaki temsili, karşılaştıkları engeller ve bu engellerin aşılmasına yönelik geliştirilen stratejileri ortaya koyarak analiz etmektir. Özellikle kadın komite başkanları ve sendika başkanlarının görüşleri doğrultusunda yapılan nitel çözümlemelerle, sendikal yapılar içinde kadın perspektifinin nasıl şekillendiği, kadınların karar alma süreçlerine katılım düzeyi ve bu katılımı etkileyen yapısal-kültürel faktörler detaylı biçimde değerlendirilmektedir. Bu bağlamda çalışma, kadın odaklı ulusal ve uluslararası sendikal çalışmaların mevcut durumunu tespit ederek bu alandaki iyi örnekleri görünür kılmakta ve hâlihazırda var olan sorun alanlarına dair eleştirel bir farkındalık geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca sendikal yapılarda kadınların daha etkin ve eşit temsiline katkı sunabilecek öneriler geliştirmeyi hedeflemektedir.

Çalışmanın önemi hem akademik hem de pratik düzeyde çok boyutludur. Akademik açıdan bu çalışma, kadın erkek fırsat eşitliği ve sendikal örgütlenme konularında sınırlı olan yerel literatüre katkı sunarak kadınların sendikal hareket içerisindeki konumlarını derinlemesine inceleyen özgün bir kaynak olma niteliği taşımaktadır. Uygulama açısından ise HAK-İŞ ve bağlı sendikaların politikalarının kadın emeği bağlamında yeniden değerlendirilmesine ve bu doğrultuda geliştirilecek kapsayıcı sendikal stratejilere zemin hazırlamasına olanak tanımaktadır. Sendikal yapılarda cinsiyet eşitliği duyarlılığının artırılması ve kadınların örgütlü yapılarda güçlendirilmesi yönünde politika belirleyicilere ve sendika yöneticilerine önemli ipuçları sunmaktadır.

3.2. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye’de faaliyet gösteren HAK-İŞ Konfederasyonu’na bağlı sendikalarda görev alan sendika başkanları ve kadın komite başkanları oluşturmaktadır. Çalışma, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden sendikal yapıların değerlendirilmesini amaçladığı için özellikle kadın odaklı sendikal faaliyetleri yürüten

kişiler ile karar alma pozisyonlarında bulunan yöneticilerin görüşlerine odaklanılmıştır. Ayrıca, sendikaların yalnızca ulusal düzeyde değil, uluslararası düzeyde de giderek artan bir görünürlük ve etki alanı kazandığı bir dönemde, HAK-İŞ'in uluslararası sendikal platformlardaki aktif konumu da bu araştırmanın çerçevesini desteklemektedir. HAK-İŞ, ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) ve diğer küresel işçi örgütlerinde temsil edilen; hem ulusal değerleri hem de evrensel emek ilkelerini savunan bir konfederasyon olarak, bu araştırma için uygun bir örneklem kaynağı sunmaktadır.

Araştırmanın örneklemini, HAK-İŞ Konfederasyonu bünyesinde aktif olarak görev yapan 19 sendikal yönetici oluşturmaktadır. Bu yöneticilerin 10'u kadın komite başkanı, 9'u ise sendika başkanıdır. Örneklem grubundaki çeşitlilik, hem toplumsal cinsiyet eşitliği hem de görev pozisyonu bakımından veri çeşitliliğini sağlamaya yöneliktir. Kadın komite başkanlarının sendikal faaliyetlerdeki deneyimlerini ve karşılaştıkları engelleri doğrudan yansıttıkları, sendika başkanlarının ise kadın emeğine yönelik politikaların oluşturulmasında nasıl bir yaklaşım benimsediklerinin ortaya konduğu bu yapı, çalışmanın amacına uygun bir örneklem sunmaktadır.

Örnekleme yöntemi olarak amaçlı örnekleme tekniklerinden "maksimum çeşitlilik örnekleme" benimsenmiştir. Bu yöntemle farklı sendikal pozisyonlarda görev yapan ve kadın odaklı çalışmalara doğrudan katkı sunan katılımcıların seçilmesi hedeflenmiştir. Katılımcıların görev dağılımı ve cinsiyet bilgileri Tablo 3.1'de detaylı biçimde sunulmaktadır. Bu kapsamda, örneklem grubunda yer alan kadın komite başkanlarının sahadaki uygulamalara ilişkin içgörülerıyla, sendika başkanlarının politika düzeyindeki yaklaşımlarının birlikte değerlendirilmesi, araştırmanın derinliğini ve geçerliliğini artırmıştır.

3.3. Çalışmanın Deseni

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan durum çalışması (case study) desenine göre yapılandırılmıştır. Durum çalışması deseni, belirli bir olgunun derinlemesine ve çok boyutlu olarak incelenmesini mümkün kılmaktadır. Bu bağlamda çalışmada, HAK-İŞ Konfederasyonu'na bağlı sendikaların kadın odaklı faaliyetleri, kadın erkek fırsat eşitliği perspektifinden ele alınmış ve kadın komite başkanları ile sendika başkanlarının görüşlerine başvurularak mevcut yapının güçlü ve zayıf yönleri analiz edilmiştir.

Araştırmada kullanılan nitel desen, sosyal bir kurum olan sendikanın iç işleyişini, kadınların temsiliyet düzeyini, cinsiyet temelli engelleri ve çözüm arayışlarını kapsamlı biçimde değerlendirme amacı taşımaktadır. Katılımcıların deneyim ve gözlemlerine dayalı olarak elde edilen veriler, mevcut durumu açıklamaya ve politika geliştirmeye yönelik çıkarımlar üretmeye olanak sağlamaktadır.

Araştırma deseni olarak nitel durum çalışmasının tercih edilmesi, kadın odaklı sendikal yapıları hem yönetsel hem de saha düzeyinde irdelemeyi ve bağlamsal farklılıkları ortaya koymayı mümkün kılmıştır. Katılımcıların görev pozisyonları ve deneyimlerinin çeşitliliği, verilerin çok yönlü ve derinlemesine analizine imkân tanımıştır. Bu doğrultuda çalışma, betimleyici bir yaklaşımla yürütülmüş; verilerin analizinde tematik içerik analizi kullanılarak ana tema ve alt temalar oluşturulmuştur.

3.4. Bulgular

3.4.1. ITUC, ITUC AP, ETUC ve TUAC

ITUC, dünya çapında 207 milyon işçiyi temsil eden en büyük uluslararası sendikal yapıdır. 2017 itibarıyla üye sendikaların ortalama kadın üyelik oranı %42, ancak üst düzey karar alma mekanizmalarında kadın oranı yalnızca %28 seviyesindedir. Sadece %7'lik kesim üst düzey liderlik pozisyonlarında yer almaktadır. “Count Us In!” kampanyası ile, karar alma organlarında en az %30 kadın temsili hedeflenmiş ve bazı ilerlemeler sağlanmıştır (ITUC, 2025).

ETUC, yaklaşık 45 milyon üyeyi kapsayan 41 ülkenin 93 sendikal konfederasyonunu temsil etmekte; bünyesinde Kadın ve Gençlik Komiteleri bulunmaktadır. “Athens Action Programme” gibi girişimlerle üst düzey karar alma organlarında kadın temsili artırma amacını açıkça ortaya koymuştur. Ayrıca “Gender Equality” başlıklı belgelerinde, Avrupa'daki sendikal üyelerin yaklaşık %45'inin kadın olduğunu, ancak karar alıcı pozisyonlarda ciddi bir temsiliyet açığı bulunduğunu vurgulamıştır (ETUC, 2025).

TUAC' ın, (OECD) sendikal yapı ve üyeleri için bir arabulucu kuruluştur. OECD'ye danışma görevi olan bir uluslararası sendikadır. TUAC, yılda bir kere yapılan Bakanlar Konseyi toplantısı, Komite ve Çalışma Grupları, G20 ve G7 süreçlerin dahil olmak üzere tüm platformlarda çalışma hayatın görüşlerini temsil eder.

TUAC' ın politikalarının amacı; kapsayıcı ve sürdürülebilir büyümeyi sağlamaya yönelik, kaliteli iş ve sendikaların olumlu rolünü ve sosyal diyalog ve toplu sözleşmelerin önemini dahil ederek ülkeler arasında refahın paylaşımını sağlamaktır. TUAC, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC ile iş birliği içindedir. G20 ve G7 süreçlerinde sendikaların katma değerlerini birlikte koordine ederler.

Aynı şekilde Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC ve Nordik Ülkeler Sendikalar Konseyi (FNC) ile de iş birliğinde bulunmaktadır. TUAC ayrıca sektörel konularda Küresel Sendikalar Federasyonu GUF's ile birlikte çalışmakta ve Küresel Sendikalar Konseyi üyesidir. TUAC 31 OECD ülke üyesinin 59 üye konfederasyon ve 4 gözlemcinin emek hareketinin sözcülüğünü yapmaktadır. 66 milyon işçiyi temsil etmektedir. 1948 yılında Londra'da kurulmuştur. Merkezi Paris'te bulunmaktadır.

ITUC-AP, Asya ve Pasifik bölgesindeki 36 ülke ve bölgeden 62 Konfederasyonun oluşturduğu bölgesel bir Konfederasyondur ve 60 milyondan fazla üyesini temsil etmektedir. Bölgedeki işçilerin gücünü ve dayanışmasını inşa eden ITUC-Asya Pasifik, demokratik ve bağımsız sendikaların çalışanların onurunu korumak ve refahını sağlamak için hayati önem taşıdığına olan derin inancıyla hareket etmektedir. İnsan hakları, sosyal adalet, cinsiyet eşitliği, barış, özgürlük ve demokrasi için mücadele etmektedir.

Uluslararası sendika hareketin birleştirmek ve küresel dayanışmayı güçlendirmek, o dönemde küreselleşmenin yoğunlaşan zorluklarıyla mücadele etmek için bir zorunluluk olarak görülüyordu. Günümüzde, işçilerin sivil alanın daralması, dijitalleşme, iklim değişikliği, demografik değişimler ve son olarak küresel salgın gibi faktörlerin yol açtığı iş dünyasındaki büyük değişikliklerle karşı karşıya kalması nedeniyle, uluslararası dayanışmayı güçlendirmek büyük önem taşımaktadır.

ITUC-Asya Pasifik bağımsız ve demokratik bir örgüttür. ITUC-Asya Pasifik, ITUC'un organik bir parçası olmasına rağmen, yönetim ve karar alma süreçlerinde özerkliğini korumaktadır.

Tablo 3.1. HAK-İŞ Konfederasyonu’nun Üye Olduğu Uluslararası Kuruluşlar ve Görevleri

ITUC	ITUC Başkan Yardımcılığı	Mahmut Arslan
	ITUC İcra Kurulu	Mahmut Arslan ve Merita J. Yıldız (Yedek)
	ITUC-AP Başkan Yardımcılığı	Merita J. Yıldız
	ITUC-AP İcra Kurulu	Mahmut Arslan, Mehmet Ali Kayabaşı, Eda Akbulut ve Merita J. Yıldız
	ITUC-AP Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı	Fulya Pınar Özcan
	ITUC-AP Gençlik Komitesi Başkan Yardımcısı	Şeyma Nur Türkoğlu
	ITUC PERC İcra Kurulu	Mahmut Arslan
	ITUC PERC Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı	Merita J. Yıldız
ETUC	ETUC İcra Kurulu	Mahmut Arslan, Merita J. Yıldız
	ETUC Yürütme Kurulu	Mahmut Arslan
	ETUC Kadın Komitesi Üyesi	Fulya Pınar Özcan
	ETUC Eğitim Komitesi Üyesi	Recep Atar
	ETUC Göç Komitesi Üyesi	Kürşat Tutar
	ETUC Sosyal Diyalog Komitesi Üyesi	Merita J. Yıldız
	ETUC İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi Üyesi	Fulya Pınar Özcan
	ETUC Toplu Sözleşme ve Ücret Koordinasyonu Komitesi Üyesi	Hamide Yüstra Erilli Kurumlu
	ETUC İklim Değişikliği ve Adil Geçiş Komitesi Üyesi	Eda Akbulut
	ETUC Bölgesel, Ekonomik ve Sosyal Uyum Komitesi Üyesi	Ahmed Halfaya
	İcra Komitesi	Mahmut Arslan
TUAC	Sürdürülebilir Ekonomik ve Sosyal Komitesi Üyesi	Merita J. Yıldız
	Eğitim Komitesi	Eda Akbulut

3.4.2. HAK-İŞ Konfederasyonu Sendikacılık Anlayışı

HAK-İŞ Konfederasyonu’nun sendikacılık anlayışı, insan merkezli, sosyal diyaloga dayalı, katılımcı ve çoğulcu bir yaklaşımla şekillenmektedir. Konfederasyon, yalnızca ücret mücadelesi yürüten bir örgütlenme değil; aynı zamanda emekçilerin sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasal haklarını gözetken, kapsayıcı ve vizyoner bir yapılanmayı benimsemektedir. Temel ilkeleri arasında emek ve insan onurunun korunması, sosyal adaletin sağlanması, kadın erkek fırsat eşitliği ve demokratik katılım yer almaktadır. HAK-İŞ, “özgün ve yerli bir sendikacılık modeli” geliştirdiğini savunmakta; bu modelin hem Türkiye’nin sosyo-kültürel yapısına uygun hem de evrensel sendikal değerlerle uyumlu olduğunu vurgulamaktadır. Sadece talepleri ileten bir yapı olmaktan öte, çözüm ve politika üreten, diyalog ve uzlaşmayı esas alan bir yaklaşım öne çıkmaktadır. Bu anlayışla HAK-İŞ, işverenler ve devletle karşılıklı diyalog içerisinde toplumsal uzlaşmayı sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, HAK-İŞ’ in sendikacılık anlayışı kadın emeğine ve temsiline özel önem vermektedir. Kadın komiteleri aracılığıyla kadınların sendikal yapılarda aktif görev almasını teşvik eden konfederasyon, ulusal ve uluslararası düzeyde kadın haklarına ilişkin

projelerde de yer almakta; kadın erkek fırsat eşitliği perspektifinden bakarak sendikal politikalara yön vermektedir.

Konfederasyon, sendikal mücadeleyi sadece ulusal sınırlar içinde yürütmekle yetinmeyip; ITUC, ITUC AP, ETUC ve TUAC gibi küresel sendikal yapılarda da aktif temsil sağlamaktadır. Bu çerçevede, HAK-İŞ hem Türkiye’de hem de uluslararası arenada insan hakları, çalışma hayatı standartları, göçmen işçiler, kayıt dışı istihdam, çocuk işçiliği gibi konularda duyarlılığını sürdürmekte ve ilgili platformlarda önerilerde bulunmaktadır. HAK-İŞ’ in sendikacılık anlayışı; değer temelli, diyalog odaklı, insan haklarına saygılı, toplumsal eşitliği gözetken ve uluslararası standartlara açık bir yapıda şekillenmektedir. Bu anlayış, sendikaların sadece taleplerin iletildiği platformlar değil; aynı zamanda sosyal dönüşümün aktörleri olduğunu vurgulayan kapsayıcı bir vizyon sunmaktadır.

3.4.3. Katılımcılara Ait Bulgular

Katılımcılara ait demografik özellikler aşağıda yer alan Tablo 3.1’de gösterilmektedir.

Tablo 3.2. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

Katılımcı	Cinsiyet	Görevi	Kurumu
K1	Kadın	Komite Başkanı	Öz Güven-Sen
K2	Kadın	Komite Başkanı	HAK-İŞ Konfederasyonu
K3	Erkek	Sendika Başkanı	Öz Finans İş Sendikası
K4	Erkek	Sendika Başkanı	Öz Toprak İş Sendikası
K5	Kadın	Komite Başkanı	Öz Toprak İş Sendikası
K6	Kadın	Komite Başkanı	Özçelik İş Sendikası
K7	Erkek	Sendika Başkanı	HAK-İŞ Konfederasyonu
K8	Erkek	Sendika Başkanı	Öz Gıda İş Sendikası
K9	Erkek	Sendika Başkanı	Öz Toprak İş Sendikası
K10	Kadın	Komite Başkanı	OLEYIS Sendikası
K11	Erkek	Sendika Başkanı	Öz İplik İş Sendikası
K12	Erkek	Sendika Başkanı	HAK-İŞ Konfederasyonu
K13	Erkek	Sendika Başkanı	Kamu-Sen Sendikası
K14	Kadın	Komite Başkanı	HAK-İŞ Konfederasyonu
K15	Kadın	Komite Başkanı	Öz İplik İş Sendikası
K16	Erkek	Sendika Başkanı	Özçelik İş Sendikası
K17	Erkek	Sendika Başkanı	Öz Sağlık İş Sendikası
K18	Kadın	Komite Başkanı	HAK-İŞ Konfederasyonu
K19	Kadın	Komite Başkanı	HAK-İŞ Konfederasyonu

Tablo 3.2’de sunulan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler, çalışmada yer alan bireylerin cinsiyet dağılımı ve görev pozisyonları bakımından önemli çıkarımlar yapılmasına olanak tanımaktadır. Nitel veri analizinde katılımcı profillerinin çeşitliliği, elde edilen bulguların kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesini sağlamaktadır. Öncelikle, toplam 19 katılımcıdan 10’u kadın, 9’u erkektir. Bu dağılım, çalışmanın toplumsal cinsiyet bağlamında dengeli bir katılım yapısı kurma çabası taşıdığını göstermektedir. Kadın katılımcıların tamamı "Komite Başkanı" görevinde yer alırken, erkek katılımcıların tamamı "Sendika Başkanı" olarak temsil edilmektedir. Bu durum, sendikal yapılardaki cinsiyet temelli görev ayrımının açık bir örneğini sunmakta; kadınların daha çok komite düzeyinde temsil edildiğini, erkeklerin ise sendikanın karar alma mekanizmalarında lider pozisyonlarda yer aldığını göstermektedir. Tablodaki bu görev dağılımı, aynı zamanda sendikal örgütlenmede kadınların rollerinin genellikle ikincil yapılarla sınırlandığını ve kadınların yönetici pozisyonlara erişimde yapısal engellerle karşı karşıya kaldığını ortaya koymaktadır. Komite başkanlığı kadın temsili açısından olumlu bir alan gibi görünse de karar alma gücü açısından sendika başkanlığına kıyasla daha sınırlı bir yetki alanı sunduğu açıktır. Bu yapı, çalışmanın ana temasında ele alınan cinsiyet eşitsizliğini doğrudan yansıtan somut bir veridir.

Tablo 3.3. Katılımcıların Yanıtlarına Göre Tema ve Alt Tema Grupları

Tema No	Ana Tema	Alt Temalar
1	Kadınların Temsili ve Liderliği	- Kadın temsiliyeti ve yönetimde yer alma - Cinsiyet kotası ve pozitif ayrımcılık
2	Kadın erkek fırsat eşitliği ve Haklar	- Eşit değerde işe eşit ücret - Ağır işlerden muafiyet, uygun görev dağılımı - İşyeri sağlığı ve güvenliğinde cinsiyet duyarlılığı - Cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele
3	Kadın Odaklı Sendikal Politikalar ve Eğitim	- Kadın haklarını içeren toplu iş sözleşmeleri - Doğum, evlilik, süt izni ve kıdem tazminatı hakları - Sendikal eğitimler ve bilinçlendirme faaliyetleri
4	Kurumsal Vizyon, İş birlikleri ve Karşılaşılan Engeller	- Ulusal ve uluslararası proje ve iş birlikleri - HAK-İŞ ve bağlı sendikaların kadın perspektifli vizyonu - Toplumsal önyargılar, bilgi eksikliği, zaman kısıtı

Hazırlanan tema ve alt tema tablosu, nitel veri analizi sürecinin sistematik bir şekilde yapılandırıldığını ve çalışmanın bütüncül bir tematik çerçeveye oturtulduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, tablonun akademik niteliği hem analiz edilen verilerin kapsamını hem de araştırma sorularıyla olan ilişkisini ortaya koyma açısından değerlidir.

Tablo 3.3'te yer alan her ana tema, çalışmanın teorik çerçevesiyle uyumlu olacak biçimde belirlenmiş ve alan yazındaki kadın erkek fırsat eşitliği, sendikal örgütlenme, kurumsal yapılar ve sendikal politika gibi kavramlarla örtüşmektedir. Her ana tema altında yer alan alt temalar ise, katılımcı görüşlerinden elde edilen anlamlı örüntülerin analitik bir şekilde sınıflandırıldığını ortaya koymaktadır. Bu yapı, verilerin sadece yüzeysel bir şekilde kodlanmadığını, aynı zamanda içeriksel ve bağlamsal bir çözümleme süreciyle işlendiğini göstermektedir. Örneğin, “Kadınların Temsili ve Katılımı” ana temasının altında yer alan alt temalar, kadınların sendikal yapılardaki temsil sorunlarına, cinsiyet temelli engellere ve katılım düzeylerini etkileyen yapısal faktörlere odaklanmaktadır. Benzer şekilde, “Kadın Odaklı Sendikal Politikalar ve Eğitim” teması, sendikaların toplu iş sözleşmeleri, doğum ve süt izni gibi sosyal haklara ilişkin uygulamaları ile kadınlara yönelik bilinçlendirme faaliyetlerini bütüncül biçimde ele almaktadır.

3.4.3.1. Katılımcıların Sendikal Temsili ve Katılım Temasına Yönelik Cevapları

Bu çalışma kapsamında, kadınların sendikal yapılardaki konumları ve temsiliyet düzeyleri “Kadınların Sendikal Temsili” başlığı altında detaylı şekilde ele alınmıştır. Görüşme verileri doğrultusunda bu tema, üyelik yapısı, temsil ve liderlik fırsatları, karar alma süreçlerine katılım, kadın komitelerinin işlevi ile engeller ve motivasyon unsurları olmak üzere beş alt tema etrafında analiz edilmiştir. Her bir alt tema, kadınların sendikal hayatta ne ölçüde yer aldığını ne tür yapısal fırsat ve engellerle karşılaştığını anlamaya yönelik derinlemesine veriler sunmaktadır. Aşağıda sunulan bölüm, bu başlıklar arasında ilk olarak değerlendirilen “Üyelik Yapısı” alt teması kapsamındaki katılımcı ifadelerine ve bu ifadeler ışığında yapılan analizlere yer vermektedir. Bu alt tema, sendikaların üye profilleri, kadınların üye yapısı içindeki temsiliyeti, kadın odaklı örgütlenme stratejileri ve temsilci yapılanmaları ekseninde şekillenmiştir.

“Kamu bankalarından Ziraat Bankası, Halk Bankası ve Ziraat Katılım Bankası'nda, ayrıca BDDK, SPK ve Kamu Gözetimi Kurumu'nda örgütlü ve yetkili sendikayız. Toplu sözleşme yapıyoruz. Yaklaşık 58 bin üyemiz var.”
(K3-Öz Finans İş Sendikası)

*“HAK-İŞ olarak Türkiye’deki işçi ve memur konfederasyonları kadına yönelik en çok proje yapan konfederasyon olmanın gururunu yaşıyoruz.”
(K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)*

“HAK-İŞ Konfederasyonu, kadın çalışanların hem hayatın her alanında yaşadıkları sorunlara, hem de istihdama katılım ve çalışma hayatında yaşadıkları sorunlara ilişkin çözüm üretmeyi hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda her yıl düzenli olarak Üye Sendikalarından toplanan sayısal veriler ve açık uçlu sorular ile anket çalışması yürütmektedir. Anket çalışmaları sonucunda kadın çalışanlar için çeşitli faaliyetler planlamaktadır. (K19- HAK-İŞ Konfederasyonu)”

“Kadın üye sayımızın genel üye artış hızına paralel artmadığını görüyoruz. Kadınlar çalışsa bile sendikal mücadeleye katılmakta çekingen davranabiliyor.” (K16-Özçelik İş Sendikası)

“Sendikamız üyelerinin yaklaşık %49’u kadınlardan oluşuyor. Bu nedenle sendikamızda kadınların aktif rol alması için genel başkan yardımcıları ve şube başkanları arasında kadınlar yer alıyor.” (K17-Öz Sağlık İş Sendikası)

“HAK-İŞ Konfederasyonu’nun 2025 yılında kadın üye sayısı 228.337’ye, kadın üye oranı ise %27’ye yükselmiştir. Kayıtlı istihdamda olmayan dolayısı ile istatistiklere yansımayan 55.000 ev işçisi üyemizi de dahil edince bu oran %33’ü bulmakta” (K14- HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Kadın komiteleri sadece il düzeyinde değil, merkez teşkilatta da örgütlüdür. Tüm illerde kadın temsilcilerimiz bulunuyor.” (K3-Öz Finans İş Sendikası)

“Kadın üyelerin sendikal faaliyetlere aktif katılımı için özel projeler ve eğitim programları düzenliyoruz. Kadınların karar alma mekanizmalarında yer alması bizim için temel bir önceliktir.” (K7-Hizmet-İş Genel Başkanı)



Şekil 3.1. Üyelik Yapısı Alt Teması Kelime Bulutu

Kadınların sendikal yapılarda liderlik pozisyonlarında temsil edilme düzeyi, sendikal cinsiyet eşitliği açısından kritik bir gösterge niteliğindedir. Bu alt tema kapsamında, kadınların sendikalarda yönetici konumlara erişimi, karar alma mekanizmalarındaki temsili, kadın liderliği geliştirmeye yönelik stratejiler ve mevcut uygulamalar incelenmiştir. Katılımcı görüşlerinden elde edilen veriler, sendikal yapıların kadın liderliğini desteklemeye yönelik önemli adımlar attığını, ancak mevcut durumun hâlâ erkek egemen bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır. Aşağıda bu konuya ilişkin örnek katılımcı ifadeleri sunulmuştur:

“Kadın çalışanlarımızın olduğu iş yerlerinde kadın komite temsilcileri atadık, atamaları duyurarak aktif hale gelmelerini sağladık.” (K5-Öz Toprak İş Sendikası)

“Kadınların sendikal liderlikte daha fazla yer alması için tüzüklerimizde kararlar aldık. Kadın Komitesi Başkan ve üyeleri HAK-İŞ’ i başarıyla temsil etmektedir.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“ Sendikamıza üye olan kadınlar işyeri temsilcisi baş temsilci kadın komitesi ve diğer komitelerde aktif bir şekilde yer almaktadır. Ayrıca yönetim denetim disiplin kurulu gibi zorunlu organlarda görev almışlardır .Bu sayede örgütlenme ve üyelerimizle direkt temasta olarak mevcut koruma noktasında gayret göstermektedirler (K2- HAK-İŞ Konfederasyonu) ”

“Kadın üyelerimizin sendikamız içerisinde temsil edilmelerinin cinsiyet eşitliği ve demokrasinin temel gereği olduğu ilkesi ile çalışmalarımızı sürdürmekteyiz. Cinsiyet eşitliğini temel bir hak olarak görmekteyiz. Her türlü mobing uygulamalarına karşı mücadeleyi kararlılıkla sürdürmektedir. Kadınların ekonomik, sosyal, siyasal yaşam alanlarında etkin bir şekilde yer alması gerektiğine inanmaktadır. (K18, -HAK-İŞ Konfederasyonu)”

“Sendika yönetim kurullarında, genel başkanlık ve şube başkanlığı gibi pozisyonlarda erkek egemenliği belirgin şekilde sürmektedir.” (K5-Öz Toprak İş Sendikası)

“Kadınların sendikal yapılarda liderlik pozisyonlarında daha fazla yer alması için eğitim, mentorluk ve kapasite geliştirme programlarını sistematik hale getirdik.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Kadın liderlerin sayısı geçmiş yıllara göre artsa da hâlâ yeterli düzeyde değildir.” (K10- OLEYIS Sendikası)

“Kadınların sendikal yapılarda yönetim ve karar alma süreçlerinde daha fazla yer almaları için liderlik, iletişim, müzakere gibi alanlarda kapasite geliştirici programlar uygulanmakta.”(K15-Öz İplik İş Sendikası)

“Uluslararası platformlarda kadın temsil oranlarımızı güçlendirdik. Kadın bakış açısının sendikal politikalara doğrudan yansımaları sağladık.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Sendikal yapılarda kadınların temsiline yönelik kota, pozitif ayrımcılık uygulamaları ve kadın liderlik programları hayata geçirilmelidir.” (K6, Özçelik İş Sendikası)

“Kadın liderlik okulları, eğitim programları ve dayanışma ağları kadınların sendikal açıdan güçlenmesine katkı sunmaktadır.” (K14, HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Niyetimiz, kadınların şube ve genel merkez yönetimlerinde yer almasıdır; bu en büyük dileğimiz.” (K8-Öz Gıda İş Sendikası)

Katılımcıların açıklamaları, kadınların sendikal liderlikte yer almalarını artırmak için yapısal, eğitsel ve kurumsal önlemler alındığını göstermektedir. Özellikle kadın komitelerinin kurulması, kadın temsilcilerin ataması, tüzük düzenlemeleri ve uluslararası platformlara katılım gibi stratejiler, kadınların sendikal temsiliyetine yönelik olumlu gelişmeleri desteklemektedir. Ancak yönetim kademelerindeki cinsiyet dengesizliği ve erkek egemen yapının devam ettiği görülmektedir. Bu durum, kadınların karar alma süreçlerine etkin katılımı için daha fazla dönüşüm ve sürdürülebilir politikaların gerekliliğini ortaya koymaktadır. Eğitim, mentorluk ve kapasite geliştirme çalışmaları bu sürecin anahtar bileşenleri olarak öne çıkmaktadır.



Şekil 3.2. Liderlik ve Temsil Fırsatları Alt Teması Kelime Bulutu

Sendikal hareketin sürdürülebilirliği ve geleceğe dönük direnci açısından genç kadın işçilerin sendikal yapılara katılımı büyük bir önem arz etmektedir. Geleneksel sendikal yapılarda genç kadın işçilerin görünürlüğünün sınırlı olması hem temsil adaletini hem de sendikal yenilikçiliği sektöre uğratabilmektedir. Bu bağlamda, genç kadınların örgütlenme süreçlerine aktif olarak katılmalarını teşvik eden yapılar ve stratejiler, sendikaların hem niceliksel büyümesini hem de niteliksel dönüşümünü desteklemektedir. Katılımcılar, bu sürece ilişkin çeşitli deneyim ve gözlemlerini şu şekilde aktarmaktadır:

“Kadın çalışmaları; genç kadın işçileri, göçmenleri, engelli kadınları kapsayan daha bütüncül, kuşatıcı ve yenilikçi bir sendikal perspektifin gelişmesini sağlamaktadır. Bu yaklaşım, sendikal hareketin geleceğe uyum kapasitesini artırmaktadır.” (K15-Öz İplik İş Sendikası)

“Kadın İşçilerin Örgütlenmeye Katılımındaki Engeller: İş-yaşam dengesindeki zorluklar, ev içi bakım yükümlülükleri, kadın işçilerin sendikal faaliyetlere katılımını sınırlamakta; özellikle sanayi gibi erkek egemen sektörlerde kadın üyelerin örgütlenmeye dahil olması daha da güçleşmektedir.” (K6, Özçelik İş Sendikası)

“Kadın işçilerin örgütlenmeye katılımını artırmak için saha ziyaretleri, işyeri odaklı kadın kampanyaları ve özel eğitim programları uygulanmalıdır. Kadın işçilere sendikal haklar, liderlik, müzakere ve kadın erkek fırsat eşitliği alanlarında düzenli ve yaygın eğitimler verilmelidir.” (K6, Özçelik İş Sendikası)

“Türkiye’de 1,5 milyona yakın ev işçisi ve ev eksenli çalışan bulunmaktadır. Hizmet-İş sendikamızın öncülüğünde 55.000 ev işçisini örgütledik. Ev işçilerini kayıtlı istihdama kazandırmak için yoğun bir mücadele süreci yürütmekteyiz.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü gibi küresel eylem ve farkındalık günlerinde uluslararası sendikal hareketle eş zamanlı etkinlikler düzenlenmekte; bu çalışmalar Türkiye’deki kadın hareketi ile uluslararası sendikal hareket arasında bağ kurmaktadır.” (K6, Özçelik İş Sendikası)

Katılımcıların ifadeleri, genç kadın işçilerin örgütlenmesinde karşılaşılan temel engellerin yapısal ve toplumsal kaynaklı olduğunu ortaya koymaktadır. Ev içi sorumluluklar, sanayi gibi erkek egemen iş kollarında cinsiyet temelli dışlanma ve sendikal yapılarda temsil eksikliği, genç kadın işçilerin sendikalara katılımını sınırlamaktadır. Buna karşın sendikalar, kadın odaklı özel kampanyalar, saha faaliyetleri ve eğitim stratejileriyle bu engelleri aşma yönünde yenilikçi yaklaşımlar geliştirmektedir. Bu kapsamda genç kadınların sendikal yapılar içinde yalnızca üye olarak değil, aynı zamanda temsil ve liderlik pozisyonlarında yer almaları için sürdürülebilir politikaların oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Genç kadınların sendikal hareketle bütünleşmesi, örgütlenmenin kapsayıcılığı kadar, kadın erkek fırsat eşitliği perspektifinin güçlenmesi açısından da kritik bir rol üstlenmektedir.

türkiye ev ve kadın uluslararası örgütlenmeye sendikalar

Şekil 3.3. Genç Kadın İşçilerin Örgütlenmesi

Kadınların sendikal yapılara üyelik düzeyinin artırılması ve sendikal süreçlerde aktif roller üstlenmeleri, yalnızca temsil adaletine değil, aynı zamanda sendikal hareketin toplumsal meşruiyetine ve mücadele kapasitesine katkı sunmaktadır. Kadınların üyelikten temsilciliğe, komite faaliyetlerinden liderlik pozisyonlarına kadar birçok düzeyde görünür hale gelmesi, sendikaların sadece işyeri merkezli değil aynı zamanda cinsiyet temelli sorunlarla da ilgilenen yapılar haline gelmesini sağlamaktadır. Bu kapsamda, katılımcılar kadınların sendikalara üyeliği ve aktif katılım süreçlerine dair aşağıdaki görüşleri dile getirmiştir:

“Kadınların sendikal örgütlülük içinde daha aktif rol alması, genel mücadele gücünü artırır. Kadın çalışmaları, sendikanın sadece işyeri sorunlarıyla değil, toplumsal sorunlarla da ilgilenen ve çözüm önerileri üreten bir yapıya kavuşmasına katkı sağlar.” (K5-Öz Toprak İş Sendikası , Özçelik İş Sendikası)

“Kadın liderlerin ve aktivistlerin uluslararası eğitim, konferans ve liderlik programlarına katılımı sağlanmakta; bu sayede kadın işçilerin uluslararası

temsil kabiliyeti geliştirilmekte ve global sendikal hareketle bağları kuvvetlendirilmektedir.” (K6- Özçelik İş Sendikası)

“Kadın Çalışmalarımızın Uluslararası Sendikal Harekete Etkisi: Özçelik-İş Sendikası ve HAK-İŞ bünyesinde yürütülen kadın odaklı projeler, eğitim programları ve toplu pazarlık süreçlerine yansıyan cinsiyet eşitliği uygulamaları, uluslararası sendikal platformlarda iyi uygulama örneği olarak paylaşılmakta; bu durum, Türkiye’de yürütülen kadın odaklı sendikal çalışmaların küresel hareket içinde bilinirliğini artırmaktadır.” (K6- Özçelik İş Sendikası)

“2025 yılı itibariyle 21 üye sendikamızın 18’inin Genel Merkez ve Taşra teşkilatında Kadın Komitesi yapılanmaları kurulmuş ve aktif olarak çalışmalar yürütmektedir. HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanı ve 20 kadın komitesi başkan yardımcısı bulunmaktadır. Sendikalarımızın Genel Merkez Kadın Komitesi Başkanları HAK-İŞ Kadın Komitesinin Başkan Yardımcıları olarak görev yapmaktadırlar. 775 Kişilik teşkilatıyla kadın komitesi ekibimiz Türkiye’nin 81 ilinde ve KKTC’de sahada aktif görev yapıyor.” (K14- HAK-İŞ Konfederasyonu)

Tablo 3.4. HAK-İŞ Kadın Komitesi Teşkilat Yapısı

Konfederasyon/Sendika	Genel Merkez Kadın Komitesi Bilgileri	Kadın Komitesi Teşkilat Bilgisi	Toplam
HAK-İŞ KONFEDERASYONU	3		3
1. HİZMET-İŞ	5	173	178
2. ÖZ SAĞLIK-İŞ	5	261	266
3. ÖZ BÜRO-İŞ	2	4	6
4. ÖZ FİNANS-İŞ	5	86	91
5. ÖZ İPLİK-İŞ	3	130	133
6. ÖZ GIDA-İŞ	1	35	36
7. ÖZÇELİK-İŞ	2	22	24
8. ÖZ ORMAN-İŞ			
9. ÖZ GÜVEN-SEN	1	1	2
10. ÖZ TAŞIMA-İŞ	2	2	4
11. ÖZ AĞAÇ-İŞ	1	1	2
12. ENERJİ-İŞ (24.09.2024 itibariyle 2 yıl süreyle ihraç)	1	1	2
13. ÖZ İLETİŞİM-İŞ	4		4
14. LİMAN-İŞ	1		1
15. MEDYA-İŞ	3		3
16. OLEYİS	1		1
17. ÖZ TOPRAK-İŞ	4		4

Tablo 3.4. (devam) HAK-İŞ Kadın Komitesi Teşkilat Yapısı

Konfederasyon/Sendika	Genel Merkez Kadın Komitesi Bilgileri	Kadın Komitesi Teşkilat Bilgisi	Toplam
18. ÖZ MADEN-İŞ			0
19. ÖZ PETROL-İŞ	3		3
20. KKTC KAMU-SEN	13		13
21. ÖZ İNŞAAT-İŞ	1		1
22. ÖZ ENERJİ SEN			
Toplam	61	714	775

Kaynak: Hak-İş ve Kadın, 2024

Katılımcıların açıklamaları, kadınların sendikal yapılara üyeliklerinin sayısal olarak arttığı kadar nitelikli katılımın da önemsendiğini göstermektedir. Yalnızca üye olmakla kalmayan kadın işçiler, aynı zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, temsil ve liderlik faaliyetlerinde yer almaya başlamış; bu da sendikal hareketin cinsiyet perspektifiyle yeniden şekillenmesine katkı sağlamıştır. Kadın komiteleri, projeler ve küresel bağlantılar aracılığıyla geliştirilen stratejiler, sendikaların hem iç yapısını dönüştürmekte hem de kadın odaklı örgütlenmeyi uluslararası alana taşımaktadır. Bu doğrultuda, kadınların aktif katılımının artırılması sendikal hareketin demokratikleşmesi ve kapsayıcılığının güçlenmesi açısından temel bir unsur haline gelmiştir.



Şekil 3.4. Kadınların Sendikalara Üyeliği ve Aktif Katılımı

Kadınların sendikal yapılarda temsiliyetinin güçlendirilmesinde önemli bir araç olan kadın komiteleri, örgütsel yapılar içinde sadece bir birim olmanın ötesinde, karar alma mekanizmalarına dahil olma, eğitim ve savunuculuk faaliyetlerini yürütme, kadın erkek fırsat eşitliğini yaygınlaştırma gibi çok boyutlu görevler üstlenmektedir. Bu alt tema kapsamında kadın komitelerinin sendikal kurumlardaki işlevselliği, yapısal örgütlenmeleri, temsiliyet kapasiteleri ve kurumsal bütünlük içindeki yerleri analiz edilmiştir. Katılımcılar tarafından aktarılan veriler, kadın komitelerinin yalnızca sembolik bir yapı olmadığı, sendikal faaliyetlerin stratejik düzeydeki belirleyicileri arasında yer aldığını göstermektedir.

“Kadın Komitesinin izlemiş olduğu özgün ve yenilikçi politikaları sayesinde, sendikalara üye olan kişilerin algılarının, sendikaya bakış açılarının, olumlu tutumlarının artmasına katkı sağlamıştır.” (K1- Özgüven-Sen)

“Kadın çalışmalarımızın temel amaçları, cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırmak ve kadınların her alanda güçlenmesini sağlamak üzere şekillenir.” (K5-Öz Toprak İş Sendikası)

“Kadın komitemiz tüm şubelerimizde yaygın ve yetkin olarak faaliyetimizi sürdürüyor... Kadınlarla daha çok iş birliği içerisinde olunması gerektiğini düşünüyorum.” (K8- Öz Gıda İş Sendikası)

“Kadın üyelerimiz komitemizi kabullendiler ve artık temsilciliklerimizden daha çok kadın komitesi üzerinden sorunlarını, taleplerini, şikayetlerini iletiyorlar.” (K11-Öz İplik İş Sendikası)

“Kadın Komitesi olarak görevlerimizden biri de kadın üyelerimizi bilinçlendirmek, haklarını öğrenmeleri ve bu haklara sahip çıkmaları konusunda onları desteklemektir.” (K7-Hizmet İş Sendikası)

“Genel Merkez Kadın Komitesi, senede en az bir kere tüm kadın komitesi üyelerinin katılacağı toplantılar organize etmektedir... Kadınların toplu iş sözleşmesi süreçlerinde temsil edilmesini sağlamak, toplumsal cinsiyet odaklı talepleri müzakere masasına taşımak gibi görevleri vardır.” (K15-Öz İplik İş Sendikası)

3.4.3.2. Katılımcıların Kadın Erkek Fırsat Eşitliği ve Haklar Temasına Yönelik Cevapları

Kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasında en kritik başlıklardan biri, kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğinin teminat altına alınmasıdır. “Eşit değerde işe eşit ücret” ilkesi, yalnızca ekonomik adaletin sağlanması açısından değil, aynı zamanda kadın emeğinin değerini artırma ve kadınların istihdamda kalıcılığını destekleme bakımından da stratejik önemdedir. HAK-İŞ Konfederasyonu ve bağlı sendikalar, bu ilkeyi gerek toplu iş sözleşmelerinde gerekse uluslararası kampanya ve eğitimlerde gündeme getirerek uygulama düzeyinde karşılık bulmasına katkı sağlamaktadır. Katılımcıların bu alt temaya yönelik değerlendirmeleri aşağıda yer almaktadır:

“Bankacılık sektöründe cinsiyet farklılığı ücretlere yansımıyor. Eşit alıyorlar ikisi de. Ama dediğim gibi doğumdur vesairedir gibi durumlarda kadın çalışanların maruz kaldığı birtakım sıkıntılar var.”(K3-Öz Finans İş Sendikası)

“Kadın özelinde çok çalışma yürütemiyoruz ancak bu durumu genellikle toplu iş sözleşmelerinde eşit değerde işe eşit ücret politikası, mobbing ve şiddetin önlenmesine yönelik maddeler ve doğum izinlerinin artırılması gibi maddelerle destekleyerek hem kadın çalışanların sendika üyelik oranını artırmak hem alınan sosyal ve ekonomik hakları iyi düzeye getirerek istihdama katmak ve bu alanda kalmasına teşvik etmek amacındayız.” (K4, Öz Toprak İş Sendikası)

“Kadın emeğinin korunması ve güçlendirilmesi hedefiyle oluşturulan uluslararası kampanyalara aktif katılım sağlıyor, kadına yönelik şiddetin önlenmesi, eşit değerde işe eşit ücret ve kayıt dışı çalışmanın önlenmesi gibi temel konularda uluslararası sendikal mücadeleye katkıda bulunuyoruz.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Kadın hakları, eşit değerde işe eşit ücret, şiddetin önlenmesi ve kayıt dışılıkla mücadele gibi evrensel konulara yönelik geliştirdiğimiz özgün yaklaşımlar ve saha deneyimimiz, sadece Türkiye’den iyi bir örnek olmakla kalmamakta; aynı zamanda küresel sendikal harekete katkı sunan politikalar üretmemizi sağlamaktadır.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Kadın odaklı sendikal çalışmalar, HAK-İŞ Konfederasyonu’nun ‘Fıtratta Farklılık, Haklarda Eşitlik’ ilkesiyle uyumlu olarak, insan onuruna yakışır çalışma koşullarının sağlanmasına, eşitlikçi, adil ve demokratik bir sendikal yapı inşasına doğrudan katkı sunmaktadır. Öz İplik İş Sendikası, bu vizyonu sahada uygulamaya geçiren öncü yapılardan biridir. Kadın çalışmaları sayesinde HAK-İŞ ve sendikamızın genel politikalarına şu alanlarda somut katkılar sağlanmaktadır.” (K15-Öz İplik İş Sendikası)

Katılımcıların ifadeleri, “eşit değerde işe eşit ücret” ilkesinin sendikal söylem ve uygulamalarda giderek daha fazla yer bulduğunu göstermektedir. Özellikle toplu iş sözleşmeleriyle güvence altına alınan ücret eşitliği, kadın çalışanların sendikal yapılara olan güvenini artırmakta ve sendikal örgütlülüğe katılımlarını teşvik etmektedir. HAK-İŞ’ in bu alandaki uluslararası angajmanları ve yerel düzeydeki uygulamaları, Türkiye sendikal hareketinin kadın erkek fırsat eşitliğini temel alan dönüşümünü desteklemektedir. Sendikaların mevcut iş kanunu uygulamalarını örgütlü olduğu iş yerlerinde bir nevi denetleme görevi ve yetkisi ile eşit değerde işe eşit ücret politikasının örgütlü işyerlerinde uygulanmasını ve uygulanıp uygulanmadığının kontrolünü sağlamaktadır.



Şekil 3.6. Eşit Değerde İşe Eşit Ücret

Kadın erkek fırsat eşitliği ve haklar teması kapsamında, kadınların iş hayatında ve sendikal yapılarda maruz kaldıkları eşitsizlikleri azaltmaya yönelik uygulamalar değerlendirilmektedir. Kadın çalışanların korunması, güçlendirilmesi ve desteklenmesi amacıyla oluşturulan politikalar, toplu sözleşmelere yansıyan hükümler ve örgütsel yaklaşımlar temanın ana çerçevesini oluşturmaktadır. Temanın üçüncü alt başlığı olan “Ağır İşlerden Muafiyet ve Uygun Görev Dağılımı”, kadınların özellikle ağır iş kollarındaki dezavantajlı durumlarına karşı geliştirilen duyarlılık temelli uygulamaları konu edinmektedir.

Katılımcıların bu alt temaya ilişkin görüşlerinden bazıları aşağıda yer almaktadır:

“Öncelikle bazı iş kolları var ki kadın çalışan bulmak çok zor olduğu için kadınlarla ilgili özel bir çalışma yapmak da çok zor oluyor. Ama mesela maden iş kollarında herhalde madenci bir tane kadın bulamazsınız. Doğal olarak kadın komiteleri de olmayacaktır.” (K3-Öz Finans İş Sendikası)

“Kadınların hayatları çok daha zor. Özellikle kadın evliyse, çocuğu da varsa, onun zorluğu birkaç derece daha artıyor. (...) Kadınlar akşama kadar yine yoğun bir şekilde çalışıyorlar. Ondan sonra akşama eve gidince aynı yoğunluğun belki de stres anlamında da daha fazlasıyla beraber çocuklarıyla uğraşacaklar, eşiyle uğraşacaklar, yemekle, çamaşırıyla, bulaşıkla uğraşacaklar. (...) Bu anlamda kadınlara destek olmak gerektiğini düşünüyorum.” (K8- Öz Gıda İş Sendikası)

“Metal iş kolu, ağır sanayi kapsamında girmekte, iş kolumuzda çalışan kadın sayısı bu nedenle çok fazla olmamaktadır. (...) Kadınların iş yaşamının yanı sıra sendikal hayatta da aktif olarak yer alabilmesi, toplumsal rolleri nedeniyle dezavantajlı konumda bulunan kadınların daha fazla çalışma hayatında ve sendikal hayatın içinde kendine yer bulabilmesi kadın odaklı çalışmalarımızın temelini oluşturmaktadır.” (K16-Özçelik İş Sendikası)

Katılımcı ifadeleri, ağır iş kollarında kadın istihdamının sınırlı olduğunu ve bunun yapısal zorluklardan kaynaklandığını göstermektedir. Kadınların iş ve aile hayatı arasındaki yük dengesizliği, cinsiyet rollerinden kaynaklı sorumluluklarla birleştiğinde, kadınların iş yaşamında desteklenmesini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda sendikaların, kadınların fiziksel ve psikososyal yüklerini gözeterek iş tanımı ve görev dağılımında daha adil,

cinsiyete duyarlı politikalar üretmeleri gerektiği öne çıkmaktadır. Aynı zamanda, ağır iş kollarında kadın varlığının teşvik edilmesiyle ilgili pozitif ayrımcılık uygulamaları da kadınların istihdama katılımını ve sendikal yapılarda temsiliyetini artırmada kritik rol oynamaktadır. HAK-İŞ, toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla iş aile yaşam dengesine katkı sunmakta, kadın ve erkek çalışanların toplumsal ve ailevi yükünü hafifletmektedir.

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sağlık ve güvenlik riskleri, erkeklerden farklılık gösterebilmekte ve bu farklılıklar, işyerinde uygulanacak önleyici politikaların da cinsiyet temelli olarak şekillendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, sendikaların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında cinsiyet duyarlılığı taşıyan önlemler alması, kadınların işyerlerinde karşılaştığı özgül risklere karşı koruyucu mekanizmaların inşa edilmesine katkı sağlamaktadır. Katılımcıların ifadeleri doğrultusunda değerlendirildiğinde, sendikaların bu alanda çeşitli bilinçlendirme, politika oluşturma ve ayrıştırılmış görev planlaması gibi stratejilerle süreci yönettikleri gözlemlenmektedir.

“Dediğim gibi çok bir çalışmamız yok bu alanda ancak genel bir bakış açısıyla değerlendirecek olursak kadın çalışmaları sendikaların daha adil, eşitlikçi ve kapsayıcı politikalar oluşturmaya yardımcı olur.” (K4, Öz Toprak İş Sendikası)

“Kâğıt toplayıcılarından, mevsimlik işçilere, ülkemize gelen yabancı ev çalışanlarının haklarının korunmasından Suriyeli işçilerin yaşadıkları sorunların son bulmasına kadar ülkemizin, bölgemizin ve küremizin tüm mazlumlarının bizlerden alacaklı olduğunu düşünmekteyiz.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

Bu bağlamda HAK-İŞ’ in misyonunun sadece üyelerinin hak ve menfaatlerinin korumak olmadığı, bütün mağdur ve mazlumlara destek olmak amacıyla bölgesel ve küresel bakış açısıyla çalışmalar yaptığını söyleyebiliriz.

“Çalışanların iş sağlığı, iş güveniyle ilgili tedbirlerinin alınmasından tutun da kaliteli ürün üretmeleri, verimli çalışmaları kadar, insan haklarına, özgür davranışlara, kadın haklarına, tacize kadar birçok şeyin önlenmesiyle ilgili aksiyonlar alan bir sendikayız.” (K8, Öz Gıda İş Sendikası)

“Kadın arkadaşlarımızın sevkıyata gidecek olan ürünleri ayrıştırması noktasında bazı stiker uygulamaları getirdik. İşveren vekilleriyle yaptığımız toplantılarda, işverenleri de bu anlamda bilinçlendirici ve destekleyici faaliyetler yürütüyoruz.” (K9- Öz Toprak İş Sendikası)

“Fıtratı itibariyle yaratılışa uygun işlerde kadınların görevlendirilmesini savunuyoruz. Parçaları motive edip, sonra bütüncül bir politikaya dönüştürüyoruz.” (K9- Öz Toprak İş Sendikası)

“Kadınların çalıştığı sektörler fabrika ortamı olduğunda şartlar ağırlaşıyor. Kreş, çocuk bakımı gibi sorunlar iş hayatındaki zorlukları daha da artırıyor.” (K11-Öz İplik İş Sendikası)

“İş yeri ziyaretlerinde kadınların yaşadığı taciz, mobbing, ayrımcılık gibi sorunların sendikal mücadeleyle nasıl çözülebileceği üzerine bilgilendirme yapıyoruz.” (K4, Öz Toprak İş Sendikası)

“Öz İplik İş Sendikası, ‘Cinsel Taciz ve Saldırının Önlenmesi’, ‘Şiddete Sıfır Tolerans’ gibi politika belgelerini hayata geçirmiştir.” (K15-Öz İplik İş Sendikası)

“Kadına yönelik şiddet, cinsiyete dayalı ücret farkı, ayrımcılık ve mobbing gibi yapısal sorunlara karşı geliştirilen politikalar sayesinde işyerinde ve toplumda dönüştürücü rol oynuyoruz.” (K15-Öz İplik İş Sendikası)

“ILO 190 Sayılı Sözleşme çerçevesinde politika belgeleri oluşturduk, destek mekanizmaları kurduk, güvenli çalışma ortamları sağlanması için aktif rol alıyoruz.” (K15-Öz İplik İş Sendikası)

“Şiddete sıfır tolerans, C190’a dayalı uygulamalar, kadın liderliğini teşvik eden programlar, göçmen kadınlara yönelik saha projeleri gibi çalışmalarımız başka ülke sendikalarına örnek teşkil ediyor.” (K15-Öz İplik İş Sendikası)

“Metal iş kolunda kadın sayısı az olsa da kadınların iş ve sendikal yaşamda aktif yer alabilmesi için dezavantajlarını telafi etmeye yönelik politikalar geliştirdik.” (K16-Özçelik İş Sendikası)

“‘İş Sağlığı ve Güvenliği’, ‘Stres Yönetimi’, ‘Kadın erkek fırsat eşitliği’ gibi birçok konuda kadınlara eğitimler düzenliyoruz.” (K16-Özçelik İş Sendikası)

Katılımcı görüşleri, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının cinsiyet duyarlılığı temelinde yeniden yapılandırılması gerektiğine işaret etmektedir. Sendikalar, kadınların işyerinde maruz kaldıkları taciz, ayrımcılık ve sağlık sorunlarına karşı çeşitli önleyici eğitim ve bilgilendirme faaliyetleriyle aktif rol üstlenmektedir. Ayrıca, ILO 190 gibi uluslararası sözleşmelerin sendikal politikaya entegre edilmesi, kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanmasına yönelik ciddi bir kurumsal duyarlılığı göstermektedir. Bu uygulamalar, sadece yerel değil, aynı zamanda uluslararası düzeyde de örnek teşkil edecek niteliktedir.



Şekil 3.7. İşyeri Sağlığı ve Güvenliğinde Cinsiyet Duyarlılığı

Sendikal yapılar içerisinde cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele, kadın erkek fırsat eşitliğinin hayata geçirilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu mücadele, yalnızca işyerinde kadınların yaşadığı eşitsizliklerin giderilmesiyle sınırlı kalmayıp; kadınların sendikal karar alma süreçlerine katılımının artırılmasını, eğitim ve farkındalık programlarıyla bilinçlendirilmesini ve ayrımcı uygulamalara karşı kurumsal politikaların oluşturulmasını da kapsamaktadır. HAK-İŞ Konfederasyonu'na bağlı sendika yöneticilerinin ifadeleri, bu yöndeki çabaların kapsamını ve sınırlılıklarını ortaya koymaktadır.

Katılımcılardan biri, banka sektöründe çalışan kadınların sektöre özgü birçok zorlukla karşı karşıya kaldığını şu sözlerle belirtmiştir:

“Banka çalışanlarının yaklaşık %50’si kadınlardan oluşuyor. ve bu kadınların da kendilerine ait kadınlara mahsus problemler var... doğum izni, çocuk emzirme izni, ne bileyim evlilik izni olabilir ama bunun gibi kadına mahsus problemlerin yaşandığı, en yoğun yaşandığı sektörlerden bir tanesi bankalar.” (K3-Öz Finans İş Sendikası)

Sendikalarda kadınların karar alma mekanizmalarına erişimlerinin sınırlı olduğuna dikkat çeken bir diğer katılımcı, geleneksel yapının eşit temsile engel oluşturduğunu ifade etmiştir:

“Geleneksel sendikal yapılar ve yönetim kademeleri hâlâ büyük ölçüde erkek egemen karakter taşımaktadır. Bu durum, kadınların sendika içindeki temsilinin sınırlı kalmasına neden olmaktadır.” (K6, Özçelik İş Sendikası)

Benzer şekilde, kadınların iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmakta zorlandıklarına ve bu durumun sendikal katılımı etkilediğine vurgu yapılmıştır:

“Kadınların iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmakta yaşadığı güçlükler... sendikal faaliyetlere zaman ayırmak kadınlar için daha zor hale gelmektedir.” (K7-Hizmet-İş Sendikası)

HAK-İŞ çatısı altındaki sendikaların cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı çeşitli politika belgeleri oluşturdukları ve bu belgelerin saha uygulamalarıyla desteklendiği belirtilmiştir:

“Kadın komitesi çalışmaları, HAK-İŞ’ in stratejik planlarında kadın erkek fırsat eşitliği perspektifinin ana akımlaştırılmasına katkı sağlamış; ‘Cinsel Taciz ve Saldırının Önlenmesi’, ‘Şiddete Sıfır Tolerans’ gibi politika belgelerini hayata geçirmiştir.” (K15-Öz İplik İş Sendikası)

Bazı sendika yöneticileri, pozitif ayrımcılık uygulamalarına mesafeli yaklaşmakla birlikte, kadınların mücadele ederek eşit temsiliyeti sağlayabileceklerini savunmuştur:

“Ben kotaya karşıyım. Kota yerine kadınlar mücadele etmeli. Bu engelleri kendileri kaldırabilirler.” (K11-Öz İplik İş Sendikası)

Kadınların iş hayatındaki zorluklarına dikkat çeken ifadelerden biri de şöyledir:

“Kadınlar akşama kadar yine yoğun bir şekilde çalışıyorlar. Ondan sonra çocuklarıyla, yemekle, çamaşırla uğraşacaklar. Kadınların iş hayatındaki rolü çok daha zor.” (K8, Öz Gıda İş Sendikası)

Kadınların sendikal temsiliyetinin artırılması için çeşitli eğitim programlarının uygulandığı da vurgulanmıştır:

“Kadın temsilciler için liderlik, hak bilinci ve sendikal örgütlenme eğitimlerinin artırılması.” (K7-Hizmet-İş Sendikası)

Cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele konusunda HAK-İŞ’ e bağlı sendikalar, politika üretme, farkındalık oluşturma ve kurumsal yapılanmaları dönüştürme yönünde kayda değer adımlar atmaktadır. Bununla birlikte, kadınların sendikal yapılar içinde karar mekanizmalarına katılımı hâlâ sınırlı düzeydedir. Bazı yöneticiler kota gibi pozitif ayrımcılık uygulamalarına karşı temkinli yaklaşmakta, kadınların bireysel mücadelesini ön plana çıkarmaktadır. Ancak bu yaklaşım, yapısal eşitsizlikleri yeterince dikkate almama riski taşımaktadır. Öte yandan, kadın odaklı eğitim programları, uluslararası standartlarla uyumlu politika belgeleri ve toplu iş sözleşmelerinde yer alan özel hükümler, sendikalarda kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik olumlu bir zemin oluşturmaktadır. Tüm bu unsurlar, cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele çabalarının hem normatif hem de uygulayıcı düzeyde daha bütüncül hale getirilmesi gerektiğini göstermektedir.



Şekil 3.8. Cinsiyet Temelli Ayrımcılıkla Mücadele

3.4.3.3. Katılımcıların Kurumsal Vizyon, İş Birlikleri ve Karşılaşılan Engeller Temasına Yönelik Cevapları

Kadın Odaklı Sendikal Politikalar ve Eğitim ana teması altında yer alan “Kadın Haklarını İçeren Toplu İş Sözleşmeleri” alt teması, toplu iş sözleşmelerine kadın erkek fırsat eşitliği perspektifinin ne ölçüde entegre edildiğini, kadınların iş yaşamında karşılaştığı yapısal sorunlara yönelik sendikal politikaların nasıl geliştirildiğini ve kadınların haklarının toplu sözleşmeler aracılığıyla ne derecede güvence altına alındığını ortaya koymaktadır. Katılımcılar, toplu iş sözleşmelerinde kadın odaklı maddelerin artırılması, uluslararası normlara uyum sağlanması ve kadınların sendikal karar alma süreçlerinde aktif yer alabilmesi gibi konulara vurgu yapmıştır.

“Toplu iş sözleşmesi süreçlerinde kadın erkek fırsat eşitliği perspektifi kurumsallaştırılmalı; toplu sözleşmelere cinsiyet eşitliği, taciz ve şiddetle mücadele, kreş hakkı gibi kadın odaklı maddeler sistematik şekilde eklenmelidir.” (K6 , Özçelik İş Sendikası)

“ILO C190 sayılı sözleşmesinin ülkemiz tarafından onaylanmasını ısrarla istiyoruz. HAK-İŞ olarak, Türkiye’de bir ilki başararak, C190’ın ihtiva ettiği hususları toplu sözleşmelerimize dahil ettik.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Kadınların sendikal liderlikte daha fazla yer alması için tüzüklerimizde aldığımız kararlar sayesinde kadın bakış açısının sendikal politikalara doğrudan yansımaları sağlamaktayız.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“HAK-İŞ olarak, kadın hakları konusunda ILO sözleşmeleri ve uluslararası insan hakları belgeleriyle uyumlu politikalar geliştirmeye özen gösteriyoruz.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Kadın sendikacılar C190 ve C189 gibi uluslararası sözleşmelerin uygulanması konusunda etkin kampanyalar yürütmekte, bu çalışmalar sendikal hareketin toplumsal dönüşümüne anlamlı katkılar sunmaktadır.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Toplu iş sözleşmelerinde kadın çalışanlarımızın doğum, evlenme ve fiili çalışmaları gibi durumlarına yönelik nispi emredici düzenlemeler

getiriyoruz. İşveren yükümlülüklerini kadınların lehine olacak şekilde pozitif ayarlıyoruz.” (K9, Öz Taşıma İş Sendikası)

“Kadınların sevkiyat biriminde çalışması için stiker uygulamaları geliştirdik. Bu uygulamaların maliyetlerinin karşılanması ve işverenlerin bilinçlendirilmesi için eğitim faaliyetleri yürütüyoruz.” (K9, Öz Taşıma İş Sendikası)

“ILO C-190 sayılı sözleşmesini toplu iş sözleşmelerimize uyarlayarak çalışma barışının sağlanması ve işyerinde ayrımcılık, şiddet ve tacizin önlenmesi için seferberlik başlattık.” (K14, HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Kadınlara sendikal karar alma mekanizmalarında daha fazla yer verilmelidir. Toplu iş sözleşmesinde kadınlara yönelik haklar geliştirilmelidir. Bu yaklaşımı ‘Fıtratta Farklılık, Haklarda Eşitlik’ ilkesiyle temellendiriyoruz.” (K14, HAK-İŞ Konfederasyonu)

Katılımcıların ifadeleri, toplu iş sözleşmelerine kadın erkek fırsat eşitliğinin entegre edilmesinin, sendikal yapılar içinde kadınların görünürlüğünü ve haklarını artırmak açısından kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Sendikalar, C190 gibi uluslararası sözleşmeleri sözleşme metinlerine dâhil ederek kadına yönelik şiddet, taciz ve ayrımcılık gibi konularda somut politikalar üretmekte ve bu politikaları yaygınlaştırma çabası içindedir. Ayrıca kadınların iş yaşamındaki özgün ihtiyaçlarını gözeterek düzenlemelerin sözleşmelerde yer bulması, kadınların iş gücüne katılımını destekleyici bir etki yaratmaktadır. Bu doğrultuda, kadınların yaratılışlarına uygun işlerde çalışmaları, fiziksel koşulların iyileştirilmesi ve karar alma süreçlerine katılımlarının artırılması yönünde yapılan düzenlemeler, kadın odaklı sendikal politikaların kapsamını genişletmektedir. Sonuç olarak, kadın haklarının toplu iş sözleşmeleriyle güvence altına alınması, sendikal politikalarda kadın erkek fırsat eşitliği perspektifinin kurumsallaşmasına olanak tanımaktadır.



Şekil 3.9. Kadın Haklarını İçeren Toplu İş Sözleşmeleri

Kadın Odaklı Sendikal Politikalar ve Eğitim ana teması altında yer alan alt temalardan biri olan doğum, evlilik, süt izni, ebeveyn izinleri ve kıdem tazminatı hakları, kadın çalışanların iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengeyi koruyabilmesine yönelik sosyal hakların sendikal politikalar aracılığıyla geliştirilmesini ifade etmektedir. Bu kapsamda, kadınlara özgü izin hakları, bakım sorumluluklarının gözetilmesi, kreş hakkı, esnek çalışma koşulları gibi uygulamaların toplu iş sözleşmelerine yansıtılması değerlendirilmektedir. Katılımcılar, sendikal yapılar ve toplu sözleşmeler aracılığıyla kadınların bu tür sosyal haklara erişiminin artırılması konusunda yürütülen çalışmaları aktarmıştır.

“Zaman, ulaşım ve çocuk bakımı gibi engeller kadınlar için birer katılım sorununa dönüşmektedir. Toplantı saatlerinin ve mekânlarının kadınların katılımına uygun düzenlenmesi, çocuk bakım desteklerinin sağlanması gibi somut adımlar, katılımın önündeki bazı engelleri azaltacaktır.” (K5-Öz Toprak İş Sendikası)

“Toplu iş sözleşmelerimize kadınların doğum izni sürelerini artırmak, kadınlar gününde işveren tarafından hediye takdimi, eşit değerde işe eşit ücret politikası, bakım gerektiren durumlarda izin veya çalışma zamanlarının ayarlanması gibi düzenlemeler koyuyoruz. Kadın komitesi yapısıyla sorunların dile getirilmesini sağlıyoruz.” (K5-Öz Toprak İş Sendikası)

“Topluluk Sözleşmesi imzalamış olduğumuz iş yerlerinde kadın çalışanların doğum, evlenme, ya da mevcut işlerinde yaratılışlarına uygun işlerde çalışmalarına yönelik nispi emredici düzenlemeler getiriyoruz. İşveren yükümlülüklerini kadınların lehine olacak şekilde pozitif anlamda ayrıştırıyoruz.” (K9, Öz Taşıma İş Sendikası)

“Kadınların çalışma şartları bir fabrikada oldukları için daha ağır. Çalışma zamanları, kreş ve çocuklarıyla ilgili sorunlar, aile ya da eşlerle ilgili sorunlar sektörde sık yaşanıyor.” (K11-Öz İplik İş Sendikası)

“Ayrıca doğum izni, süt izni, kreş hakkı, esnek çalışma gibi kadınlara özgü sosyal hakların toplu iş sözleşmelerine yansımaları için mücadele ediyoruz. Emekçi kadınların hem işyerlerinde hem toplumsal yaşamda daha adil ve güvenli şartlarda yaşaması için projeler geliştiriyoruz.” (K7-Hizmet-İş Sendikası)

“Doğum izni, süt izni, kreş hakkı gibi temel sosyal haklar ile eşit değerde işe eşit ücret gibi cinsiyet eşitliği ilkesine dayanan maddelerin toplu sözleşmelere yansımaları için özel bir çaba yürütülmektedir.” (K15, Öz İplik İş Sendikası)

Katılımcı görüşleri, kadınların iş ve aile yaşamlarını dengelemesini kolaylaştıracak sosyal hakların sendikal politikalar aracılığıyla giderek daha fazla dikkate alındığını göstermektedir. Doğum ve süt izni, kreş hakkı, evlilik izni, esnek çalışma düzenlemeleri gibi hakların toplu iş sözleşmelerine eklenmesi yönünde çeşitli sendikal çabalar yürütülmektedir. Ayrıca bakım yükümlülüklerinin kadınlar açısından ciddi bir engel teşkil ettiği belirtilmiş ve bu yükün hafifletilmesine yönelik pozitif ayrımcı düzenlemelerin gerekliliği vurgulanmıştır. Tüm bu uygulamalar, kadınların sendikal katılımını güçlendirmeye ve iş yerlerinde kalıcı hale gelmelerine katkı sağlamaktadır. Ancak bazı sektörlerde hâlâ yapısal engellerin varlığını sürdürdüğü, dolayısıyla bu hakların daha sistematik ve yaygın şekilde uygulanması gerektiği anlaşılmaktadır.



Şekil 3.10. Doğum, Evlilik, Süt İzni ve Kıdem Tazminatı Hakları

Sendikal eğitimler ve bilinçlendirme faaliyetleri, kadınların hem sendikal yapılar içinde görünürliğini artırmakta hem de iş yerlerinde karşılaştıkları ayrımcılık, şiddet ve dışlanma gibi sorunlara karşı farkındalık kazanmalarını sağlamaktadır. Bu alt tema kapsamında, sendikal örgütlerin kadınlara yönelik olarak yürüttüğü eğitim programları, kadın komite yapılanmaları, kapasite geliştirme faaliyetleri ve ulusal–uluslararası düzeyde yürütülen projeler değerlendirilmektedir. Katılımcılar, kadın işçilerin sendikal haklara erişimlerini kolaylaştıran, kadın erkek fırsat eşitliğini temel alan bilinçlendirme faaliyetlerinin önemini vurgulamış ve sendikaların bu alandaki rollerini somut örneklerle ortaya koymuştur.

“Kadınların kendilerine ait derterleri özel olarak ortaya koyabilecekleri, çözüm arayacakları bir komitemizin olması lazım.” (K3-Öz Finans İş Sendikası)

“Kadın komite yapısını oluşturduk ki ilgili işyerlerinde çalışan kadınlar sorunlarını direkt iletebilsin.” (K4, Öz Toprak İş Sendikası)

“Farkındalık yaratmak için eğitimler önemli, kadın erkek herkese verilmeli bu eğitimler.” (K4, Öz Toprak İş Sendikası)

“Sendikal tüzüklerde kadın erkek fırsat eşitliği açıkça tanımlanmalı ve politika haline getirilmelidir.” (K5-Öz Toprak İş Sendikası)

“Kadın üyelerimizin karşılaştıkları sorunlara karşı koruyucu, önleyici ve destekleyici politikalar geliştiriyoruz.” (K6, Özçelik İş Sendikası)

“Kadınların sendikal katılımını artırmak ve örgütlenme süreçlerinde görünür kılmak için çalışmalar yapıyoruz.” (K6, Özçelik İş Sendikası)

“Kadınların eşit rollerde olmaları için eğitimler yapıyoruz.” (K8, Öz Gıda İş Sendikası)

“Kadınlara yönelik bilgilendirme toplantıları düzenliyoruz, hukuki danışmanlık hizmetleri sunuyoruz.” (K10, OLEYİS Sendikası)

“Uluslararası kadın hareketlerinden alınan bilgi ve deneyim politikalarımızın gelişmesine katkı sağlıyor.” (K10, OLEYİS Sendikası)

“Kadınların sendikal temsili ve eşit haklara erişimi için projeler geliştiriyoruz.” (K14, HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Kadın Komitemiz Türkiye’nin 81 ilinde ve KKTC’de faaliyet göstermektedir.” (K14, HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Kadın işçilerin lider pozisyonlara gelebilmesi için kapasite artırımı sağlıyoruz.” (K15-Öz İplik İş Sendikası)

“Hak temelli bir farkındalık güçlendirilmekte, düzenli eğitimler verilmektedir.” (K15-Öz İplik İş Sendikası)

“Kadın istihdamının artırılması için sosyal diyalog ve eğitim projeleri gerçekleştiriyoruz.” (K15-Öz İplik İş Sendikası)

“Kadınların sendikal faaliyetlere katılımı ev içi sorumluluklar nedeniyle zorlaşıyor. Bu nedenle öz güven artırıcı ve cesaretlendirici eğitim programları düzenliyoruz.” (K16-Özçelik İş Sendikası)

“Kadın komitemize protokol, iletişim ve toplu iş hukuku gibi başlıklarda eğitimler vermekteyiz.” (K16-Özçelik İş Sendikası)

“Kadınların karar mercilerinde daha fazla yer alabilmesi adına yoğun bir çaba sarfetmekteyiz.” (K16-Özçelik İş Sendikası)

Katılımcı görüşleri doğrultusunda, sendikaların kadınlara yönelik yürüttüğü eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri, kadın erkek fırsat eşitliğini sendikal düzleme taşımak açısından stratejik önem taşımaktadır. Bu faaliyetler sayesinde kadın işçilerin örgütlenme süreçlerine aktif katılımları teşvik edilmekte; sendika içinde temsil oranları artırılmakta ve karar alma mekanizmalarına dâhil edilmeleri kolaylaşmaktadır. Ayrıca psikolojik güçlenme, liderlik becerileri, farkındalık düzeyi gibi alanlarda da kadın işçilere destek olunmaktadır. Bu kapsamda yürütülen yerel ve uluslararası projeler, sendikal politikaların hem içselleştirilmesini hem de sürdürülebilir kılınmasını sağlamaktadır. Ancak bazı sendikal yapılarda bu çalışmaların hâlâ sembolik düzeyde kaldığına dair eleştiriler, kadın erkek fırsat eşitliği konusunda daha kapsayıcı ve sistematik stratejilerin geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.



Şekil 3.11. Sendikal Eğitimler ve Bilinçlendirme Faaliyetleri

3.4.3.4. Katılımcıların Kadın Odaklı Sendikal Politikalar ve Eğitim Temasına Yönelik Cevapları

Sendikal örgütlerin ulusal ve uluslararası düzeyde gerçekleştirdiği iş birlikleri, kadın emeği, kadın erkek fırsat eşitliği ve sendikal temsiliyetin güçlendirilmesinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle HAK-İŞ Konfederasyonu ve bağlı sendikaların ITUC, ETUC, TUAC, ILO gibi uluslararası platformlardaki aktif varlığı, Türkiye’deki sendikal hareketin küresel ölçekte görünürlüğünü artırmakta, aynı zamanda bu yapılarla kurulan temaslar üzerinden kadın erkek fırsat eşitliğine dair politikaların geliştirilmesine katkı sunmaktadır. Bununla birlikte, yürütülen projelerin sürdürülebilirliğini tehdit eden bütçe kısıtları, uzman eksikliği, kurumsal kapasite sorunları ve erkek egemen sendikal yapıların etkisi hâlen belirgin şekilde hissedilmektedir.

“Uluslararası bağlantınız olması hem sendikanız açısından hem konfederasyonunuz açısından hem de ülkeniz açısından bir şey ifade ediyor. (...) Ülkenizin aleyhine olan bazı kararlar var. Kimine sebep oluyorsunuz, lehte karar aldırıyorsunuz.” (K3-Öz Finans İş Sendikası)

“Sendikamızın uluslararası alanda herhangi bir çalışması yok. Ancak HAK-İŞ’ in ulusal ağlara katılımını ve bu katılımlarla aldığı etkin rolleri önemli buluyorum.” (K4, Öz Toprak İş Sendikası)

“Kadın çalışmalarına ayrılan bütçenin sınırlı olması, uzman eksikliği, kurumsal destek yetersizliği gibi faktörler, projelerin ya da çalışmaların sürdürülebilirliğini ve etkisini azaltmaktadır.” (K5-Öz Toprak İş Sendikası)

“Kadın çalışmalarına ilişkin saha deneyimleri, örnek uygulamalar ve iyi örnekler, uluslararası ağlarda paylaşılmakta ve Türkiye’deki kadın işçilerin karşılaştığı özgün sorunlar küresel sendikal gündeme taşınmaktadır.” (K6 , Özçelik İş Sendikası)

“Ulusal ve uluslararası düzeyde kabul edilen kadın erkek fırsat eşitliği politikalarının sendikal tabana ve işyerlerine yeterince yansıtılamaması, kadın çalışmalarının etkisini sınırlamaktadır.” (K6, Özçelik İş Sendikası)

“HAK-İŞ olarak Türkiye’de bir ilki başararak, ILO 190 sayılı sözleşmenin içeriklerini toplu sözleşmelere dahil ettik. İşverenlerimize çağrılarda bulunduk.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Kadınların sendikal yapılarda daha görünür hale gelmesi, HAK-İŞ’ in uluslararası platformlardaki temsil kapasitesini güçlendiren en önemli unsurlar arasında yer almaktadır.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Kadın odaklı projelerimizin bir kısmını uluslararası kuruluşlarla iş birliği içinde yürütmekteyiz; bu da bizim için hem bir öğrenme hem de katkı sunma sürecidir.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Kadın liderliğini teşvik eden politikalar son yıllarda artış göstermekte. Cinsiyet eşitliğini gözetken kotalar, strateji belgeleri ve eylem planları gibi yapılar sayesinde uluslararası sendikal yapılarda kadın liderliği güçlenmektedir.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Kadın komitemiz öncülüğünde hayata geçirdiğimiz paneller, projeler ve uluslararası kampanyalara katılımımız, HAK-İŞ’ in yalnızca ulusal düzeyde değil, küresel ölçekte de kadın hakları konusundaki sorumluluğunu yerine getiren bir sendikal yapı olduğunu göstermektedir.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“EFAD, IUF gibi yapılarda üyeliğimiz bulunuyor. EFAD’da başkan yardımcılığı görevini üstlenen kadın yöneticimiz var. Ama yönetimimiz beş erkekten oluşuyor. Bir gün belki içimizden bir kadın genel başkan çıkabilir.” (K8, Öz Gıda İş Sendikası)

“HAK-İŞ, ITUC ve ETUC gibi uluslararası platformlarda aktif rol oynamaktadır. Kadın komisyonlarımız uluslararası kadın ağlarıyla ortak projeler geliştirmekte ve küresel düzeyde deneyim paylaşımında bulunmaktadır.” (K10, OLEYİS Sendikası)

“EPSU, ITUC, ETUC gibi yapılarla iş birliği içerisindeyiz. Kadın emeği ve haklarının küresel düzeyde temsili için aktif katkı sunulmaktadır.” (K12-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin tanınmaması nedeniyle sendikamız KAMUSEN, uluslararası yapılarda yer alamamakta. Bu da kadınların yaşadığı sorunların küresel düzeyde ifade edilmesini zorlaştırıyor.” (K4-Kamusen Sendikası)

Katılımcıların ifadeleri, sendikal yapıların ulusal ve uluslararası düzlemde kurduğu ilişkilerin, kadın erkek fırsat eşitliği, kadın temsiliyeti ve emek mücadelesi açısından hayati bir fonksiyon taşıdığını göstermektedir. Kadın komiteleri aracılığıyla oluşturulan projeler, yalnızca görünürlük sağlamakla kalmamakta; aynı zamanda politika yapım süreçlerine içerik kazandırmakta ve sendikal vizyonu dönüştürmektedir. Ancak bu süreçte kurumsal kaynak yetersizliği, erkek egemen yapılar ve bazı ülkelerin siyasi statüsüne bağlı uluslararası dışlanmışlık gibi sorunlar halen engel teşkil etmektedir. Buna rağmen HAK-İŞ gibi konfederasyonların uluslararası arenada üstlendiği temsil görevleri ve geliştirdiği kadın odaklı politikalar, Türkiye’deki kadın sendikacılığının küresel ölçekte bir aktör haline gelmesini desteklemektedir. Uluslararası iş birliklerinin yalnızca sembolik değil, aynı zamanda stratejik ve yapısal dönüşüm yaratan bir boyut kazandığı görülmektedir.



Şekil 3.12. Ulusal ve Uluslararası Proje ve İş Birlikleri

HAK-İŞ ve bağlı sendikaların kadın perspektifli vizyonu, sendikal hareketin kadın erkek fırsat eşitliği doğrultusunda yeniden yapılandırılmasını amaçlayan politik yaklaşımları içermektedir. Bu vizyon, kadınların çalışma yaşamında ve sendikal karar alma

mekanizmalarında daha aktif yer almasını desteklemekte; kadın haklarının geliştirilmesi, şiddetle mücadele, liderlik kapasitelerinin artırılması ve örgütlenme bilincinin güçlendirilmesi gibi çok boyutlu hedefleri kapsamaktadır. Ayrıca HAK-İŞ, bu anlayışı uluslararası platformlara da taşımakta ve kadın temsiliyetini küresel düzeyde güçlendirmeye yönelik stratejiler benimsemektedir.

“Bütün işkollarında sendikalarını tamamlamış, her ilde örgütlenmiş, yaklaşık 900 bin üyesi olan Konfederasyonumuz, kadın konusunda da özgün, özel ve kadınları bütünüyle bünyesinde kucaklayan bir anlayışı temsil etmektedir. Ülkemizde kadın olmanın, anne olmanın, eş ve çalışan kadın olmanın ne demek olduğunu çok iyi biliyoruz. Özellikle kadın çalışanlara karşı HAK-İŞ’ in büyük sorumlulukları var. Bu anlayışla ve hassasiyetle hareket ediyoruz.” (K7-HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Kadın çalışmaları, HAK-İŞ’ in sosyal diyalog, adil çalışma koşulları ve demokratik temsil ilkeleriyle doğrudan örtüşmektedir. Bu çalışmalar hem işyerlerinde hem de sendikal yapılarda kadın erkek fırsat eşitliğinin güçlenmesini sağlayarak konfederasyonun insan hakları ve sosyal adalet eksenli politikalarını desteklemektedir.” (K10, OLEYİS Sendikası)

“Kadın odaklı çalışmalar, HAK-İŞ Konfederasyonu ve bağlı sendikalarından biri olan Özçelik-İş Sendikası’nın temel ilkeleri ve genel politikalarıyla bütünleşik bir yapı arz etmektedir. Sendikal mücadelede toplumsal adaletin ve eşitliğin sağlanması, emek hareketinin güçlenmesinin ön koşullarından biri olarak görülmekte; bu doğrultuda kadınların sendikal örgütlenme içindeki rolünün artırılması stratejik bir öncelik olarak kabul edilmektedir.”(K6 , Özçelik İş Sendikası)

“Kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla temsil edilmesi, yasa yapım süreçlerinde seslerinin duyulması ve kendi sorunlarına çözüm üretilmesi için zemin hazırlar.”(K4, Kamusen Sendikası)

“Öz İplik İş Sendikası, HAK-İŞ’ i temsilen başta ETUC, ITUC Kadın Komitesi, ITUC-Asya Pasifik Kadın Komitesi, Avrupa Kadın Lobisi (EWL) Yönetim Kurulu, UN CSW gibi küresel düzeyde etkili platformlarda yer

almakta ve bu yapılarda politika belirleme süreçlerine doğrudan katkı sunmaktadır.” (K15-Öz İplik İş Sendikası)

“Bu aslında arzu ettiğimiz, keşke haberimiz olsa diyebileceğimiz ama maalesef Konfederasyonumuzun içinde bulunduğu süreç mi diyelim, şartlar mı diyelim. Biz dışarıdan HAK İŞ Konfederasyonunun faaliyetlerini seyrederek pozisyondayız.” (K3-Öz Finans İş Sendikası)

HAK-İŞ Konfederasyonu’nun kadın perspektifli vizyonu, kadın erkek fırsat eşitliğini sendikal politikalara entegre etmeye yönelik bütüncül bir yaklaşımla şekillenmektedir. Gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde yürütülen kadın odaklı faaliyetler, kadınların sendikal hareket içerisinde güçlenmesini sağlamayı hedeflemektedir. Eğitimler, politikalar ve projeler yoluyla kadın emeğine dair farkındalık artırılmakta ve sendikal yapılar içinde kadınların temsil gücü pekiştirilmektedir. Ancak bazı katılımcılar, bu vizyonun uygulamada yeterince yaygınlaştırılmadığına dikkat çekerek, yerel sendikal yapılarda katılım ve iletişim mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu durum, merkezi politikaların sahaya etkili bir biçimde aktarılabilmesi için daha kapsayıcı ve katılımcı bir örgütlenme stratejisine ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır.



Şekil 3.13. HAK-İŞ ve Bağlı Sendikaların Kadın Perspektifli Vizyonu

Toplumsal önyargılar, bilgi eksikliği ve zaman kısıtı, kadınların sendikal yapılara katılımını sınırlayan başlıca engeller arasında yer almaktadır. Ataerkil toplumsal yapı, kadınların sendikal görevlerde aktif rol almasını güçleştirmekte; ailevi sorumluluklar ve

zaman kısıtı nedeniyle kadınlar karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilememektedir. Ayrıca, sendikal haklara ilişkin bilgi eksikliği de kadınların bu alanlara yönelmesini engelleyen önemli bir faktördür. Bu engellerin aşılması için sendikaların farkındalık artırıcı eğitimler ve pozitif ayrımcılık uygulamaları yürütmeleri gerekmektedir.

“Biz bir arkadaşımızı beğeniyoruz, diyoruz ki gel kadın komitesinde şurada ol veya bizim sendikamızda şu görev al. Üç gün sonra hanımefendi geliyor diyor ki ya babam izin vermiyor, eşim izin vermiyor, ben sendikada olmam deyip ayrılıyorlar.” (K3-Öz Finans İş Sendikası)

“Kadın çalışmaları, toplumsal dönüşüm açısından son derece önemli bir alan olsa da çeşitli yapısal ve kültürel engellerle karşı karşıya kalmaktadır.” (K5-Öz Toprak İş Sendikası)

“Toplumsal cinsiyet kalıpları, kadınların sendikal yapılarda yeterince temsil edilmemesi ve işyerlerinde karşılaşılan ayrımcılıklar... uzun vadeli stratejik planlama, eğitim faaliyetleri, kadın liderliğinin desteklenmesi ve farkındalık çalışmaları önemlidir.” (K10, OLEYIS Sendikası)

“Niyetimiz önümüzdeki dönemler içerisinde özellikle destek vererek kadınların yönetimlerimizde yer alması... ama onların en büyük engelleri erkekler.” (K8, Öz Gıda İş Sendikası)

“Kadınların sendikal faaliyetlere katılımındaki en büyük engel sendikacılığa zihinsel bakış açısıdır.” (K14, HAK-İŞ Konfederasyonu)

“Kadınların sendikaya üye olmalarının önünde bazı engellerin bulunduğunu görmekteyiz. Bunların arasında kadınların aileye yönelik sorumlulukları, örgütlenme-sendikal katılımın sağlayacağı faydalar konusunda yeterli bilgi sahibi olmamaları...” (K15-Öz İplik İş Sendikası)

“Urfa'dan bir kadın komite başkanı kızımız seçildi... ailesi göndermek istemedi... sonra nişanlısını da davet etti... tanıştık, konuştuk... sonra güvendi. Tek göndermeye başladılar.” (K11-Öz İplik İş Sendikası)

Katılımcı ifadeleri, kadınların sendikal yapılarda aktif rol almalarının önündeki en büyük engellerin toplumsal cinsiyet kalıpları, ailevi sorumluluklar, ataerkil normlar ve bilgi eksikliği olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların sendikaya katılımı, çoğu zaman eş ya da baba iznine bağlı hale gelmekte ve bu durum, sendikal temsiliyeti doğrudan olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, kadınların sendikal haklar ve olanaklar hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları, örgütlenmeye katılım düzeylerini düşürmektedir. Bu sorunların çözümü için kadınlara yönelik özel eğitimler, farkındalık çalışmaları, pozitif ayrımcılık politikaları ve aile temelli engelleri aşmaya yönelik destekleyici mekanizmalar geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda, kadınların sendikal alanda özneleşebilmesi için sadece yapısal değil kültürel dönüşüm süreçlerinin de teşvik edilmesi gerekmektedir.



Şekil 3.14. Toplumsal Önyargılar, Bilgi Eksikliği, Zaman Kısıtı

SONUÇ

Sendikal hareketler, yalnızca emek-sermaye ilişkilerini düzenleyen yapılar olarak değil, aynı zamanda toplumsal değişimi ve dönüşümü şekillendiren önemli aktörler olarak değerlendirilmektedir. Küreselleşme, dijitalleşme ve cinsiyet eşitliği gibi güncel tartışmalar, sendikal yapıların geleneksel sınırlarını aşarak uluslararası alanda daha görünür, daha etkileşimli ve daha kapsayıcı hale gelmelerini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, sendikaların yalnızca ulusal düzlemde değil, aynı zamanda uluslararası iş birlikleri, bilgi transferi, kültürel etkileşim ve çok aktörlü ağ yapıları içerisinde nasıl konumlandıkları günümüz sendikacılığının temel araştırma alanlarından biri hâline gelmiştir.

Bu tez, “Sendikaların Uluslararasılaşma Süreçleri: HAK-İŞ Konfederasyonu İncelemesi” başlığı kapsamında, Türkiye’de sendikal yapılar içerisinde kadın emeğinin temsili ile sendikal uluslararasılaşma stratejileri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu süreçte bilgi, kültür ve ilişki gibi etkenlerin dönüştürücü gücünü nitel veriler ışığında değerlendirmiştir. Çalışmanın teorik temelinde yer alan davranışsal yaklaşımlar, ağ teorileri, bilgi temelli perspektifler ve kültürel uyum stratejileri; sahadan elde edilen bulgularla desteklenmiş, HAK-İŞ’ in çok katmanlı uluslararasılaşma pratiği akademik bir çerçeveye oturtulmuştur.

Elde edilen bulgular, sendikaların uluslararasılaşma süreçlerinin yalnızca yapısal ve dış bağlantılara değil, aynı zamanda ilişkisel güvene, kültürel benzerliğe ve bilgi paylaşımına da dayandığını göstermektedir. Özellikle Uppsala modeli çerçevesinde değerlendirilen HAK-İŞ’ in uluslararasılaşma yönelimi, ani sıçramalardan ziyade kademeli, deneyim temelli ve güven inşa eden bir seyir izlemektedir. Sendika başkanları ve kadın komite temsilcileri, kadın emeğinin sendikal düzeyde görünür kılınmasında uluslararası iş birliklerinin etkili olduğunu; ancak bu sürecin sahada hâlen birçok yapısal engelle karşılaştığını ifade etmişlerdir.

Çalışmada öne çıkan önemli bir bulgu, kadın odaklı sendikal politikaların kurumsal düzeyde henüz bütüncül ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşmadığıdır. Her ne kadar HAK-İŞ’ e bağlı sendikalarda kadın komiteleri aracılığıyla önemli farkındalık ve projeler geliştirilmiş olsa da bu faaliyetler çoğunlukla belirli dönemlerle sınırlı kalmakta; kurumsal stratejiye dönüşme konusunda eksiklikler barındırmaktadır. Bu durum, kadınların sendikal

temsiliyetini etkileyen kültürel kodlar, cinsiyet normları ve iş-aile dengesi gibi faktörlerle birlikte ele alınmalıdır.

Özellikle bilgi temelli yaklaşımlar açısından bakıldığında, sendikal uluslararasılaşmanın sürdürülebilirliği için sadece dokümantasyon ya da eğitim faaliyetleri değil; deneyim aktarımı, gözlem, doğrudan katılım ve yerelle uyumlu bilgi üretimi kritik öneme sahiptir. Katılımcılar, kadın emeğiyle ilgili uluslararası ağlara dâhil olmanın, sadece örgütsel görünürlük değil aynı zamanda içerik üretme ve politika geliştirme açısından da değerli olduğunu vurgulamışlardır. Ancak bu sürecin kurumsallaşması için bilgi transferinin çift yönlü olması, yani hem alınan hem de sahaya entegre edilen bilgiye dönüşmesi gerekmektedir.

Çalışmanın bir diğer çarpıcı sonucu, kültürel uyum ve benzerliğin uluslararası iş birliği süreçlerinde belirleyici bir faktör olarak öne çıkmasıdır. Katılımcılar, kültürel yakınlıkların ilişki kurmayı kolaylaştırdığını; buna karşın kültürel farklılıkların iş birliği süreçlerinde zorluklara neden olabildiğini ifade etmişlerdir. Bu bulgu, sendikal diplomasi ve uluslararası diyalog süreçlerinde kültürel duyarlılık ve karşılıklı anlayış gibi değerlerin ön plana çıkarılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

HAK-İŞ ve bağlı sendikaların, kadın emeğinin sendikal temsiliyetini güçlendirmek amacıyla mevcut uluslararası iş birliklerini daha fazla kurumsal stratejiye entegre etmeleri gerekmektedir. Kadın komitelerinin sürekliliğini sağlayacak bütçesel, yapısal ve yasal düzenlemeler, sendikal politikaların sürdürülebilirliğini destekleyecektir. Ayrıca sendikalarda kadın liderliğini teşvik edecek kotalar, eğitim programları ve farkındalık çalışmaları yaygınlaştırılmalıdır. HAK-İŞ' in farklı iş kollarında edindiği deneyimlerin merkezi bir dijital platformda toplanması ve diğer sendikalarla paylaşılması, bilgi temelli iş birliğini güçlendirebilir.

Sendikaların uluslararasılaşma süreçlerinde sadece dışa açılma değil, içeride dönüşüm oluşturma hedefiyle hareket etmeleri; cinsiyet eşitliği gibi değerlerin örgüt içi karar alma mekanizmalarına entegre edilmesi, uzun vadeli başarı açısından elzemdir.

Bu çalışma, HAK-İŞ Konfederasyonu'na bağlı sendikal yapılarda kadın emeğinin temsili ve uluslararasılaşma süreçlerine odaklanmıştır. Gelecek araştırmalarda;

- Diğer işçi konfederasyonlarının (TÜRK-İŞ, DİSK) uluslararasılaşma stratejileri ile karşılaştırmalı analizler yapılabilir,
- Farklı ülkelerdeki sendikaların kadın politikaları ile HAK-İŞ’ in politikaları karşılaştırmalı olarak incelenebilir,
- Uluslararası sendikal ağlardaki kadın liderlik deneyimleri üzerine derinlemesine vaka analizleri gerçekleştirilebilir,
- Sayısal veri tabanlarıyla kadınların sendikal temsiliyetine ilişkin uzunlamasına bir analiz yapılabilir.

Bu öneriler, hem Türkiye’deki sendikal hareketin daha bütüncül anlaşılmasına katkı sağlayacak hem de akademik literatüre önemli açılımlar sunacaktır.



KAYNAKÇA

- Akben, İ. (2014). İşletmelerin Uluslararasılaşma Derecesinin Etkileyen Faktörler, Uluslararasılaşma Derecesi ve Performans İlişkisi: Bir Alan Çalışması. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Akyüz, K. (2020). İmalat Sanayinde Endüstri 4.0 Farkındalığı: TR52 Bölgesi Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Konya, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altıntaş M. H., Özdemir, E. (2006). İhracat İşletmelerinin Uluslararasılaşması: Türkiye'de Faaliyet Gösteren Kobi'lere Yönelik Bir Araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(1), 183 - 204.
- Andersen, O. (1993). On The Internationalization Process Of Firms: A Critical Analysis. Journal Of International Business Studies, 24(2), 209–231.
- Araujo, L., Rezende, S. (2003), Path Dependence, Mncs And The Internationalisation Process: A Relational Approach, International Business Review, 12, Pp.719-737.
- Avcı, S. (2007). İşletmelerin Uluslararasılaşması Ve Küresel Markalaşma: Dyo Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Uluslararası İşletmecilik, Yüksek Lisans Tezi
- Boratav, K. (2021). Dünyadan Türkiye'ye, İktisattan Siyasete (3. Baskı), İstanbul: Yordam Kitap.
- Çavuşgil, S. T., Knight, G., Riesenberger, J. (2008). International Business: Strategy, Management, And New Realities, Pearson, New Jersey.
- Çınar, H. (2014). İşletmelerin Uluslararasılaşmasında Bir Değişim Aktörü Olarak Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Daldal, Ş. (2016). “Neoliberalizm, Finansallaşma ve Emek Piyasaları”, Journal Of Emerging Economies And Policy, 1: 85-104.

- Datta, D. K., Herrmann, P., Rasheed, A. A. (2002). Choice Of Foreign Market Entry Modes: Critical Review And Future Directions, *Advances in International Management*, Vol.14, Pp.85-153.
- Demirci, M. K., Aydemir, M. (2008), *İşletmelerin Küreselleşme Stratejileri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Eğilmez, M. (2018). Tarihsel Süreç İçerisinde Dünya Ekonomisi (12. Baskı), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Ekin, N. (1979). Endüstri İlişkileri, İstanbul: İstanbul İktisat Fakültesi Yayınları.
- Ekin, N. (1996). Küreselleşme ve Gümrük Birliği, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası
- Engels, F. (1997). İngiltere’de Emekçi Sınıfın Durumu (1. Baskı), Ankara: Sol Yayınları.
- Erdoğan, E. ve Ak, M. Z. (2003). “Neo-Liberal Ekonomik Dönüşüm ve Sendikalar”, *Kamu-İş*, 7/2: 1- 14.
- Eren, E., Samsunlu, A. (2003), *Yabancı Sermaye Ve Türkiye’de Elektronik, Kimya Ve Toprak Sektörlerinde Faaliyet Gösteren Yatırım Ortaklıklarının Performanslarının İncelenmesi*, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 4 (1), Ss.71-88.
- Forsman, M., Hinttu, S., Kock, S. (2002), *Internationalization From A Sme Perspective*, Work İn Progress Paper, Department Of Management And Organization, Swedish School Of Economics And Business
- Freyer, H. (2014). *Sanayi Çağı*, (Çev. Bedia Akarsu ve Hüseyin Batuhan), Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Gödekmerdan, L. (2012). Psikolojik Mesafenin Uluslararasılaşma Sürecindeki Rolü: Türkiye'nin İhracatı Üzerine Bir Araştırma. *Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Güllü, G. (2019). “Yeni Teknolojiler, Değişen Endüstri İlişkileri ve İşçi Sendikalarındaki Dönüşüm”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 41/2, 432-452.
- Güllü, G. (2021). Seçilmiş OECD Ülkelerinde Karşılaştırmalı Emek Piyasaları Analizi (1. Baskı), Ankara: Savaş Kitap ve Yayınevi.
- Halilovic, V. (2017). *Uluslararasılaşmada Dış Pazarlara Giriş: Bir Vaka Analizi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü.

- Heaton H. (1985). Avrupa İktisat Tarihi, (Çev. M.A. Kılıçbay ve O. Aydoğmuş), Ankara: Teori Yayınları.
- Işıklı, A. (1997). 1997'ye Girerken Yalanlar ve Gerçekler, Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Keleş Tayşir, N. (2011). Fordizmden Postfordizme Geçiş Sürecinde Ortam Koşulları ve Dış Kaynaklardan Yararlanma Uygulamasına Etkileri: Türkiye'de Dky Uygulamasına Geçiş Süreci Üzerine Beyaz Eşya Sanayinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Knight, G. A., Cavusgil, S. T. (1996). The Born Global Firm: A Challenge To Traditional Internationalization Theory. *Advances In International Marketing*, 8, 11–26.
- KOBİ (2020). İşletmelerde Uluslararasılaştırma, İnternet Erişimi: <https://www.kobivadisi.com/İsletmelerde-Uluslararasılasma/>
- Koç, Y. (1998). “Sendikacılık Tarihi”, Türk-İş Eğitim Yayınları, 1: 1-23.
- Koç, Y. (2023). Uluslararası Sendikacılık Tarihi, İstanbul: Rumi Matbaa.
- Kozak, İ. E. (1992). “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 37-38: 63-82.
- Mahiroğulları, A. (2012). “XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1/1: 9-33.
- Mahiroğulları, A. (2020). *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık* (4. Baskı), Bursa: Ekin Yayınları.
- Mahiroğulları, Adnan. (2000). *1980 Sonrası Türk Ve Fransız Sendikacılığı*, Kamu-ĞĞ, Ankara. Mahiroğulları, Adnan. (2013). *Dünyada ve Türkiyede Sendikacılık*, 2.Baskı, Ekin Kitabevi, Bursa.
- Marx, K. (2000). *Kapital Cilt I*, (Çev. Alaattin Bilgi), Ankara: Eriş Yayınları.
- Necef, Ş. (1994). *Yeni Üretim Organizasyonları ve Emegın Değişen Konumu*, Doktora Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Netinbag, (2022). What is International Product Life Cycle, İnternet Erişimi: <https://www.netinbag.com/tr/business/what-is-international-product-lifecycle.html>

- Neuhäuser, C. (2018). “TINA”, *Krisis: Journal for Contemporary Philosophy*, 2/2018: 15-16.
- Ogilvie, S. (2014). “The Economics of Guilds”, *Journal of Economic Perspectives*, 28/4: 169-192.
- Omay, U. (2011). “Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar”, *Çalışma ve Toplum*, 3/30: 137-166.
- Öcal, T. (2003). *İşçi Sendikacılığında Değişen Koşullar ve Yeni Örgütlenme Stratejileri*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öcal, T. ve Tunç, Y. (2023). “Neo-Luddism in the Shadow of Luddism”, *Perspectives on Global Development and Technology*, 22: 5-26.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1/1: 34-59.
- Özkiraz, A. ve Talu, N. (2008). “Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması”, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2: 108-126.
- Öztürk, O. C. (2014). *Marka Yönetimi ve Uluslararasılaşma Süreci*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ruzzier, M., Hisrich, R. D., Antoncic, B. (2006). Sme Internationalization Research: Past, Present, And Future. *Journal Of Small Business And Enterprise Development*, 13(4), 476–497.
- Savran, S. (2007). “Yalın Üretim ve Esneklik: Taylorizmin En Yüksek Aşaması”, *Devrimci Marksizm*, 3: 131-174.
- Selamoğlu, A. (1995). *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Selamoğlu, A. (2003). “İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6/2: 63-98.
- Soydan, A. (1995). *Kriz ve Teknolojik Değişim Sürecinde Azgelişmiş Ülkeler ve Türkiye*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taş, H. Y. (2012). “Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1/1: 60-80.

- Taylor, F. (1919). The Principles of scientific management, Newyork and London: Harper and Brothers Publishers,
- Terzioğlu, O. ve Çağla, C. (2021). “Büyük Buhran ve Amerika’da Sosyal Politika”, Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22/41: 871-926.
- Tezgel, O. (2013). “Manüfaktürün Ortaya Çıkışı ve Fabrika Üretimine Geçişte Manüfaktürün Rolü: Emek Süreci Bağlamında Bir Değerlendirme”, Çalışma İlişkileri Dergisi, 4/1: 98- 114.
- Tokol, A. (1984). “İngiltere’de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Sistemi”, Uludağ Üniversitesi İktisat ve İdari Bilimler Dergisi, 5/1: 221-228.
- Tokol, A. (2017). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler (7. Baskı), Bursa: DORA Basım-Yayın.
- Ulaş, D. (2009), Küreselleşme Sürecinde Dışa Açılma Stratejileri, Nobel Yayın Dağıtım, 1.Basım, Ankara.
- Wang, J., Ngoasong, M. Z. (2012), The Internationalization Process Of Chinese Smes: Does Globalizing Wholesale Markets Play A Role, Strategic Change, 21, pp.143- 157.
- Yazgan, T. (1982). Türkiye’de Sendikal Hareketler (Kısa Tarihçe) (1. Baskı), İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Yayını.
- Yıldırım, M. H. (2007). Yurtdışına Yatırım Yapan Türk İşletmelerinde Örgüt Yapısı Ve Karşılaşılan Sorunlar: İmalat Sektöründe Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Yıldız, G. (2015). 1980 Sonrası Sendikacılıkta Değişen Koşullar Bağlamında Yeni Arayışlar: Hizmet ve Toplumsal Hareket Sendikacılığı, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.