

## KADINLARIN SENDİKAL KATILIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ<sup>1</sup>

Hikmet Gülçin Beken<sup>2</sup>

### ÖZET

*Çalışmanın amacı, kadınların sendikalara katılımını etkileyen temel faktörlerin incelenmesi olacaktır. Sendikalar; küreselleşme, ekonomik krizler ve ayrıca diğer sosyal aktörlerin varlığından kaynaklı bazı mücadele alanları ile karşılaşmakta ve önemli değişimler yaşamaktadır. Sendikalara katılım oranlarını ya da sendika üyeliğini incelemeye yönelik karşılaştırmalı çalışmalar incelendiğinde, bazı problemlerle karşılaşmaktadır. Bu problemler; sendika üyeliğinin ne şekilde tanımlanması gerektiğinden, ilgili istatistiklerin ne şekilde ve hangi kaynaklardan elde edilebileceğine kadar çeşitlilik göstermektedir. Bu bağlamda yapılan uluslararası karşılaştırmalı çalışmaların dikkatli bir incelemeye tabi olması gerekmektedir. Genel olarak sendikalara katılım ve özel olarak da kadınların sendikalara katılım oranları, yapılmış çeşitli çalışmaların sonuçları temelinde nasıl bir eğilime sahip oldukları üzerinden gösterilmektedir. Kadınların sendikalara katılımı konusu incelendiğinde, kadınların katılımının önünde bazı engeller bulunduğu görülmektedir. Bu engeller arasında kadınların aileye yönelik sorumlulukları, sendikal katılımın sağlayacağı faydalar konusundaki bilgi eksiklikleri, toplumsal ve kültürel normlar ve inanışlar yer almaktadır. Başta kadınlar olmak üzere çalışanların sendikalara katılımı, sendikaların geleceğinin belirlenmesi noktasında önemlidir.*

**Anahtar kelimeler:** Sendikalar, Kadınlar, Sendikal Yoğunluk.

---

<sup>1</sup> ICOPEC 2011 konferansında sunulan sözlü bildirin genişletilmiş biçimidir.

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, İİBF, İktisadi Gelişme ve Uluslararası İktisat ABD öğretim üyesi (carminomeo@hotmail.com)

## AN EXAMINATION OF THE MAIN FACTORS AFFECTING WOMEN'S TRADE UNION PARTICIPATION

Hikmet Gülçin Beken

### ABSTRACT

*The aim of this paper is to analyze the main factors affecting women's trade union participation. Trade unions have been facing pressures and problems due to the globalization, economic crisis and other social and economic factors. There are some problems to overcome when a comparative analysis about union membership or participation is considered. Therefore, some fundamental problems regarding the statistics and data of union participation can be found and these difficulties prevent researchers making accurate comparisons. Thus, international comparative analyses should be taken carefully.*

*Participation to the unions, especially women to participate, is analyzed based on some previous studies in order to show the general trend. When the issue of women participation to the unions is analyzed, some barriers to participate can be easily found. These barriers can range from family responsibilities and the lack of knowledge about the benefits of union participation to the social attitudes and beliefs. Participation to the unions, especially women to participate, is an important issue in order to evaluate the future of the trade unions and to protect their viability.*

**Keywords:** Trade Unions, Women, Union Density.

## 1. GİRİŞ: BİR AKTÖR OLARAK "SENDİKALAR"

Sendikalar, ekonomi içerisindeki önemli toplumsal ortaklar ve aktörler arasında yer almaktadır. Sendikalar ulusal sistemler içerisinde yerleşik olduğundan; o ulusa özgü işgücü piyasası, endüstri ilişkileri, toplumsal ve siyasi yapıya göre çeşitlilik göstermektedir (Phelan, 2007: 11). Genel olarak sendikalar; ortak çıkarlara sahip işçi ve işverenlerden oluşan yasal bir kurum olarak tanımlanabilir. Sendikalar; işveren(ler) ile ücretler, çalışma saatleri ve diğer istihdam şartları hakkında toplu pazarlıkların gerçekleştirilmesi amacıyla oluşturulmakta ve örgütsel güçlerini; genellikle üyeleri ya da genel olarak işçiler için uygun olan sosyal politikalar ve düzenlemeleri savunmak adına kullandıkları kabul edilmektedir (EUROFOUND).

Sendikalaşma oranlarına ilişkin eğilim değerlendirildiğinde, özellikle yirminci yüzyılın son yirmi yılında, birkaç ülke hariç olmak üzere, Avrupa'daki sendikalaşma oranlarının düştüğü gözlenmektedir. Sendikalaşmadaki bu aşağı yönlü trendin nedenleri arasında; işsizlikteki artış ve işgücüne katılım ve istihdamdaki yapısal değişimlerin sendikalaşma yönünde düşük eğilime sahip olan grupları ve ayrıca standart-dışı istihdam içerisindeki grupları bir araya getirmesi yer almaktadır (Calmfors, Booth, Burda, Checchi, Naylor ve Visser, 2001: 45).

Çeşitli ekonomik faktörlerin sendikaların yoğunluğu üzerinde etkili olduğu ve pek çok Avrupa ülkesinde sendikalaşmadaki düşüşü açıklayan unsurlar arasında olduğu kabul edilmektedir. Bunlardan ilki, artan ekonomik uluslararasılaşma ve sonrasında da işsizlik ve enflasyondur (Blaschke, 2000: 219). Sendika üyeliğindeki düşüşü açıklayan görüşler, en genel biçimiyle; dışsal faktörler ve içsel faktörler olan sendikaya ait yetersizlikler biçiminde gruplandırılabilir. Dışsal faktörler arasında; küreselleşme, artan uluslararası rekabet ve kural dışılaştırma kadar artan işsizlik ve işgücünün değişen yapısı ve işverenler de (sendikalaşmaya gösterdikleri direnç anlamında) yer almaktadır. Sendikalara ait yetersizlikler ise sendikaların şimdi ve gelecekteki koşullara uyum sağlayacak reformları uygulamaya koyma kapasitesi ile ilişkilidir. Burada en sık vurgulanan faktörler; sendikaların genellikle uygulamaları anlamında oldukça resmi ve demode kalması, pek çok ülkede özünde erkeklerle ait bir olgu olarak görülmesi, temsil yapıları ve uygulamaları noktasında bazı üye gruplarının katılımına olanak tanınamalarıdır (Waddington, 2005: 2).

Sendikaların üyelik sayılarındaki düşüş ve karşılaştıkları meydan okumaların arasında en önde geleni küreselleşme, özelleştirmeler ve kamu kesiminde yaşanan küçülmeler, artan işsizlik, a-tipik çalışan sayısındaki artış ve bazı sanayi kollarında düzenli işgücünün azalması, finansal krizlerin etkisi, enformel sektörün büyümesi, yasal kısıtlar ve sanayileşmiş ülkeler açısından bunlara ilave olarak yeni teknolojilerin etkisi ve üretimin ucuz işgücüne sahip ülkelere doğru kayma göstermesi yer almaktadır (ILO, 2002: 55).

Genel olarak bakıldığında, literatürde; sendikaların büyümesi ve gerilemesini açıklamaya yönelik pek çok teori ile karşılaşılmaktadır. Bunlar içerisindeki üç temel yaklaşım; çevrimsel, yapısal ve kurumsal açıklamalar tarafından oluşturulmaktadır. Çevrimsel yaklaşım, aslında politik-ekonomik değişimlerin etkisini vurgulamaktadır. Yapısal faktörler (toplumsal değişim) ise sendikaların büyüme/küçülme yönündeki değişimlerinin; ekonomi, toplum ve siyasetteki uzun vadeli değişimlerin bir yansıması olduğunu savunmaktadır. Kurumsal yaklaşım ise, bu iki yaklaşımın tersine; tarihsel koşullar ve ülkeler arası farklılıkları göz önüne almaktadır (Ebbinghaus ve Visser, 1999: 136-138).

Avrupa örneğine bakıldığında da; Avrupa'daki sendikal hareketlerin son dönemlerde pek çok meydan okuma ile karşı karşıya olduğu vurgusu ile karşılaşılmaktadır. Sendika liderlerinin karşılaştığı baskılayıcı örgütsel problemler arasında üyeliklerin ekonomideki ve toplumdaki yapısal değişimlerden dolayı aşınma eğilimi göstermesi, olumsuz siyasi ve kurumsal koşulların örgütlenmeyi daha da zorlaştırması ve yeni toplumsal grupları temsil etme ve kendine çekme yönündeki çabaların yetersiz kalması örnek verilebilir. Son yıllarda sendikalar, üyeliklerinin oldukça azaldığını görmekte ve bu noktada da; uygulanan sendikaları tanıyıcı politikalar ya da işgücü piyasasındaki gelişmeler durumun tersine çevrilebilmesi adına yeterli olamamaktadır (Ebbinghaus, 2002: 2-25). Bu bağlamda, daha önce de belirtildiği gibi, küreselleşme ve neoliberalizmin sendikaların bir sosyal model olarak varlığını zayıflatması, özelleştirme ve bütçesel kısıtlamalar nedeniyle kamu hizmetleri içerisinde sendikaların gücünü kaybetmesi ve istihdam yapısında meydana gelen değişimler aslında Avrupa'daki sendikaların temel mücadele alanları arasında yer almaktadır (Bernaciak, Gumbrell-McCormick ve Hyman, 2014: 1).

## 2. GENEL BİR BAKIŞ: SENDİKALARA KATILIMIN NEDENLERİ

Cevaplanması gereken temel soru, aslında sendikalı olmanın ya da sendikalara katılmanın çalışanlar açısından herhangi bir faydası olup olmadığıdır. Sendikaya katılım yönündeki bir karar üzerinde hangi faktörlerin etkili olduğunun incelenmesi, bu soruyu cevaplandırmaya yönelik ilk adımdır. Sendikalaşmış işyerlerinde ortalama kazançların daha yüksek olduğu varsayımı altında, sendika üyesi olan bir işçinin daha fazla kazanacağı kabul edilmektedir ki; bu sendikaya dahil olmanın avantajlarından sadece birisini oluşturmaktadır. Bununla birlikte, bir sendikaya dahil olmanın avantajları sadece daha yüksek ücretlerin elde edilmesi ile sınırlı değildir. Sendikalaşmamış iş yerleri ile kıyaslandığında sendikalı olanların; sosyal güvenlik faydaları ve eşit ücrete ulaşması da daha olası görünmektedir. Buna ek olarak sendikalar, işçilerin şimdiki ve gelecekteki durumları üzerinde önemli etkisi olan sosyal ve ekonomik politikalar hakkında (emeklilik ve sağlık alanları gibi) daha doğru kampanyalar yürütebilir. Aile ve çalışma yaşamı arasındaki gerilimin azaltılmasına da, bu yolla katkıda bulunulmuş olur. Ancak bu noktada unutulmaması gereken; tüm bu savların, sendikaların üyelerinin hakları için savaşacağı ve onları koruyacağı görüşü temelinde geçerli olduğudur (Blau ve Ferber, 1992: 231-232).

Sendikalara katılım hem iş güvencesine sahip olmak hem de sosyal amaçlar nedeniyle istenebilir. Sendikalara katılımın en temel nedenleri arasında; çalışan kişinin işini elinde tutabilmesi ve iş güvencesine sahip olması yer almaktadır. Sendika bu anlamda işçinin; işverenin keyfi ya da değişken uygulama ve eylemlerine karşı bir korunma elde etmesini sağlamaktadır. Tüm bunların yanı sıra, sendikaya katılımın sosyal bir nedeni de bulunmaktadır. Kişinin iş arkadaşlarıyla aynı sendikaya katılması, kendisini bir grup ile özdeşleştirmesini de sağlar. Bazı insanların kendilerini işgücü hareketine adanmış olması da bu bağlamda söylenebilecek faktörlerden biridir (Merkel, 1983: 129-133).

Kadın işçilerin bakış açısından, işgücüne daha fazla katıldıkça ve kıdem kazandıkça, sendikalaşmanın avantajları artacaktır; çünkü sendikalar diğer işçilere kıyasla, daha kıdemli olan işçilerine daha cömert faydalar sunma eğilimindedir. Bunun yanı sıra sendikaların üyelerine sağlayabileceği bazı maddi olmayan faydalar da mevcuttur. Bu maddi olmayan faydalar; kadınların haklarını vurgulamak için seslerini duyurmasını ve işverenlere kendi ter-cihlerini toplu pazarlıklar aracılığıyla ifade edebilmelerini de içermektedir.

Böylesi bir durum, kadınların karşılaştıkları problemleri daha doğru bir şekilde gösterebilmeleri açısından oldukça önemlidir. Böylece, sendikaların içinde kadınların karşılaştığı sorunlara karşı daha duyarlı bir bakış açısının geliştirilmesine fırsat verilmiş olur. Sendika üyesi olan kadınlar ve sendikaların karar alım süreçleri ve liderlik pozisyonlarında daha çok sayıda kadının bulunması ile aslında kadın çalışanların; yaşadıkları problemleri, ihtiyaç ve taleplerini daha doğru bir şekilde ifade etmelerinin yolu açılmış olur (Blau vd., 1992: 233). Böylece, sendikalar kendilerinin varlığı için önemli olan böylesi önemli bir kaynağı aktif hale getirme fırsatını elde edecektir.

Genel olarak çalışan bir kişinin sendika üyesi olmasının ona sağladığı avantajlar açısından mevcut durum yorumlandığında, sendikaya katılmanın nedenleri arasında; daha fazla ücret kazanmak gelmektedir. Kadınlar açısından bakıldığında ise; daha eşit ücret alabilme şansına sahip olmak, daha iyi bir mesleki eğitim, annelik/ebeveyn/yıllık izinleri alabilme hakkı, sosyal sigorta ödeneklerine erişme konusunda bir artış görülmesi, daha kapsamlı sosyal ve ekonomik politikalar için mücadele edilmesi gelmektedir (Smith, 2006: 40).

Özetle, sendikalara katılımın çalışan kişiye sağladığı faydalar; iş güvencesinden, daha eşit ücretlendirme ve bazı yan hakların elde edilmesine kadar çeşitlilik göstermektedir. Özellikle; iş ve aile yaşamının uzlaştırılması anlamında yapılabilecek düzenlemeler ve tercih edilecek politikaların oluşturulması sürecinde sendikalar etkili bir aktör olarak yer alabilir. Kadınların da sendikalar içerisinde ve sendikaların her bir faaliyet düzeyinde etkin şekilde bulunması tüm bu faydaların yanı sıra kadınların katkılarının arttırılması, kadınların kendilerini ilgilendiren konularda söz sahibi olabilmesi gibi bir amaca da hizmet edebilir.

### 3. SENDİKALARA KATILIMA İLİŞKİN İSTATİSTİKLER

1990'lardan beri sendikaların daha önceki yıllara kıyasla, oldukça farklı pek çok meydan okumayla karşı karşıya olduğu iddia edilmekte ve bu noktada sendikaların faaliyet gösterdikleri ekonomik ve siyasi bağlamın önemli biçimde değiştiği görülmektedir. Sendikalar; ekonomik ve sosyal olduğu kadar yapısal problemlerle de karşılaşmaktadır. Bunda; geçmişten oldukça farklı olan günümüz çalışma yaşamının yapısı da -örneğin imalat sektöründeki işçilerin daha karmaşık araçlar kullanması, mavi ve beyaz yakalı işçiler arasındaki geleneksel işbölümünü bulanıklaştıran beceriler geliştirmesi de- etkili

olmaktadır. İşçilerin daha yüksek bir oranı hizmetler sektörü içerisinde yer almakta olup (hizmet sektörüne doğru yaşanan değişim şeklinde ifade edilebilir); bu işçilerin çoğunluğunu da kadınlar (kadınların işgücüne katılımında yaşanan değişim) oluşturmaktadır. Sendikalar, bu değişen yapıya göre yeni düzenlemeler yapılması gerekliliği ile karşı karşıyadır. (ILO, 1993: 33-39).

Bu nedenle, sendikaların varlığı ve gücündeki değişimi açıklayabilmek adına bazı göstergeleri kullanma yoluna başvurulabilir. Sendikaların gücüne ilişkin uluslararası karşılaştırmalar genellikle toplam işgücü üzerinden sendika üyeliğinin değerlendirilmesine odaklanmaktadır. Böylesi bir tercih hem net hem de brüt sendikalaşma oranları arasında bir ayırım yapılmasını gerekli kılar. Brüt sendikalaşma oranı; öğrencileri ve emekli işçileri de içerecek şekilde toplam sendikalı sayısının, istihdam içerisindeki toplam ücret ve gelir kazananlara ya da işsizleri de içerecek şekilde toplam sivil işgücüne oranı şeklinde hesaplanır. Daha geniş şekilde yapılan bir tanım işgücü içerisinde sendikaların temsiliyetine ait daha gerçekçi bir tablo sunacaktır. Ancak sendikalı emeklilerin sayısı arttıkça, sendikalaşma oranı da daha fazla sapma gösterecektir. Bundan sakınabilmek için; "net sendika üyeliğinin" aktif ücret ve gelir kazananların sayısı ile bölünmesi ile ulaşılan "net sendikalaşma oranı" kullanılabilir (Lesch, 2004: 12).

Aslında böylesi bir farklılığın bulunması, sendika üyeliğine ait rakamlar konusunda dikkatli olunması gerektiğinin bir ifadesidir. Sendika üyeliğine ilişkin rakamlar tartışmaya açıktır ve çeşitli metodolojik ve kavramsal problemleri- örneğin, sendikaların ve sendika üyeliğinin nasıl tanımlandığı ve verilerin nasıl toplandığı- içermektedir. Tüm bu faktörler bir araya geldiğinde, ulusal düzeydeki sendikal katılım rakamlarını sorunlu kılmakta ve uluslararası düzeyde karşılaştırma yapılmak istenildiğinde daha da büyük sorunlarla karşılaşmaktadır (EUROFOUND, 2009: 2).

OECD'nin benimsediği sendikalaşma tanımına (sendika üyesi maaş ve gelir kazananların, toplam maaş ve gelir elde edenlere oranlanması) göre, seçilmiş ülke örnekleri için 1999-2011 yılları arasındaki sendikalaşma oranları aşağıdaki Tablo 1 ile sunulmaktadır (OECD istatistikler).

**Tablo 1.** Seçili Ülkeler Sendikalaşma Oranları

Yıllar Ülke	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Avusturya	37,4	36,6	35,7	35,2	34,4	34,1	33,3	31	29,9	29,1	28,6	28,1	..
Belçika	50,9	49,5	49,6	50,9	51,9	53,1	52,9	54,1	52,9	51,9	52	..	..
Danimarka	74,9	74,2	77,9	73,2	72,4	71,7	71,7	69,4	69,1	67,6	68,8	..	..
Finlandiya	76,3	75	74,5	73,5	72,9	73,3	72,4	71,7	70,3	67,5	69,2	70	..
Fransa	8,1	8	7,9	8,1	8	7,8	7,7	7,6	7,6	7,6	..	..	..
Almanya	25,3	24,6	23,7	23,5	23	22,2	21,7	20,7	19,9	19,1	18,8	18,5	..
İtalya	35,4	34,8	34,2	33,8	33,7	34,1	33,6	33,2	33,5	33,4	34,7	35,1	..
Lüksemburg	43,3	42,5	41,8	42,1	42,8	42,3	41,4	40,1	38,7	37,3	..	..	..
Hollanda	24,7	22,9	21,2	21	20,5	20,8	20,6	20	19,3	18,8	19,1	18,6	18,2
Norveç	54,8	54,4	54,2	54,5	55,1	55	54,9	54,9	53,7	53,3	54,3	54,8	54,6
Portekiz	22,5	21,6	22,4	20,7	21,2	21,4	21,2	20,8	20,8	20,5	20,1	19,3	..
İspanya	16	16,7	15,9	16	15,8	15,5	15,2	15	14,9	15	15,9	..	..
İsveç	80,6	79,1	77,3	77,3	77,2	77,3	76	74,2	70,8	68,3	68,4	68,4	67,7
İsviçre	20,9	20,6	20,3	20,3	19,9	19,5	19,3	18,9	18,6	18,2	17,8	..	..
Türkiye	10,6	9,9	10	9,5	8,9	8,6	8,2	7,5	6,6	5,8	5,9	5,9	..
İngiltere	30,1	30,2	29,6	29,3	29,6	29,4	28,4	28,1	27,9	27,1	27,2	26,5	25,8
ABD	13,4	12,9	12,9	12,8	12,4	12	12	11,5	11,6	11,9	11,8	11,4	11,3
OECD ülkeleri	20,8	20,2	19,9	19,6	19,4	19	18,7	18,1	17,9	17,8	17,9	17,5	17,5

Sendikalaşma oranı OECD tanımı: sendikaya üyesi maaş ve gelir kazananların, toplam maaş ve gelir elde edenlere oranlanması ile elde edilir. Oranlar için anketler kullanılmakta, eğer mevcut değilse; aktif olmayan ve serbest meslek sahibi üyeler için idari kayıt verileri düzeltilerek kullanılmaktadır.

**Kaynak:** OECD İstatistikleri, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167>

Sendikalaşma oranları konusunda karşılaştırılabilir istatistiklere ulaşma çabasıyla, Visser'in (2006: 11) çalışmasında 24 ülke ve AB'deki sendika üyeliği düzeltilmiş verilerle 1970-2003 yılları için ölçülmüştür. Bu bağlamda olabilecek en geniş kapsamla işsizler, tam zamanlı öğrenciler, emekliler ya da maluliyeti olanlar ya da işgücü piyasasının bir parçası olmayanlar şeklinde net toplam üyeler,



veri ve istatistiklerde kapsamıştır. Buna ilaveten, sendikal yoğunluk<sup>3</sup>; istihdam edilen ücretliler ve gelir elde edilenler üzerinden ölçüldüğünde 2002 ya da 2003'teki yoğunluk oranlarının 1970'dekinden daha düşük düzeyde olduğu ama dört küçük Avrupa ekonomisinde (Finlandiya, İsveç, Danimarka, Belçika) bu oranların daha yüksek düzeyde gerçekleştiği görülür. Bu dört ekonomi, sendikaların; işsizlik sigortasının yönetimi ve uygulamasına dahil oldukları ülkeler olmaları ile böylesi bir tabloya sahip olmuşlardır.

Checchi ve Lucifora'nın (2002: 378) savaş sonrası dönemden itibaren 14 Avrupa ülkesi için toplam sendikalaşma oranlarını inceleyen çalışmasında trend; ilk aşamada ılımlı bir düşüş, 1950'lerin başında ortalama %45 düzeyi, 1970'ler boyunca bunu izleyen hızlı bir artış ve 1980'lerden günümüze düzenli bir düşüş şeklinde ortaya çıkmıştır. Net sendikal yoğunluk oranlarını gösteren Tablo 2 aşağıdadır:

**Tablo 2.** Net Sendikal Yoğunluk Oranları (%)

	1960-65	1975-80	1990-95
<b>Finlandiya</b>	32,5	57,7	74
<b>Danimarka</b>	58,4	66,9	77,2
<b>İsveç</b>	68,7	71,1	83,9
<b>Belçika</b>	38,1	47,7	51,2
<b>İrlanda</b>	48,1	59,7	57,3
<b>İtalya</b>	32,7	41,4	41
<b>Norveç</b>	52,8	51,7	55,5
<b>İngiltere</b>	44,8	51,3	44,2
<b>(Batı) Almanya</b>	35,8	33,5	32,3
<b>İsviçre</b>	34,6	31	25,09
<b>Fransa</b>	22,8	20,08	12,2
<b>Hollanda</b>	39,2	36,3	25,9
<b>Avusturya</b>	60,8	54,3	46,4
<b>İspanya</b>	-	-	13,5

**Kaynak:** Checchi&Lucifora (2002:380)'nin kısaltılmış halidir.

Tablo 2'ye bakıldığında 1970'lerdeki artan sendikalaşma örüntüsünün hemen hemen tüm ülkelerdeki kademeli bir düşüş tarafından izlendiği görülür. Nordik ülkelerinin (Finlandiya, İsveç ve Danimarka) çoğu, savaş sonrası

<sup>3</sup> Avrupa Birliği ve 24 ülkedeki sendikal yoğunluk, düzeltilmiş verilerle 1970-2003 dönemi için ölçülmüştür. Çalışmada yer verilen ülkeler; ABD, Kanada, Avustralya, Yeni Zelanda, Japonya, Kore Cumhuriyeti, Avrupa Birliği, Almanya, Fransa, İtalya, İngiltere, İrlanda, Finlandiya, İsveç, Norveç, Danimarka, Hollanda, Belçika, İspanya, İsviçre, Avusturya, Macaristan, Çek Cumhuriyet, Slovak Cumhuriyeti, Polonya'dır.

dönemde sendikalaşma oranlarında hızlı bir artış yaşarken; kıta Avrupası ülkeleri için tam tersi durum geçerli olmuştur (Checchi vd., 2002: 379).

Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), 1994 yılından beri, sendikalarda kadınların üyeliği, karar alma süreci ve karar alma organlarında kadınların konumu ve sendikalarda toplumsal cinsiyet uygulamalarının ne düzeyde olduğunu göstermeye yönelik çalışmalar yapmaktadır. ETUC (2007)<sup>4</sup>un, 2006 sonu ve 2007 yılı başında ETUC'a bağlı ulusal sendikalara göndererek<sup>4</sup> tamamlanan anketin sonuçlarına göre; sendikalarda kadınların oranı yaklaşık % 42,6 düzeyindedir. Ankete katılan ülkelere tek tek bakıldığında, iki Nordik ülke sendikası- UNIO-Norveç %76 ile ilk sırada ve onu STTK-Finlandiya % 67 ile izlemekte- kadınlara ait en yüksek üyelik oranına sahipken; Türkiye (Türk-İş, %10) ve onu izleyen İsviçre (SGB-Switzerland) %24,1 ile en düşük katılım oranlarına sahiptir (ETUC, 2007: 13). En yüksek ve en düşük katılım oranlarına sahip ülkeler ya da ülke gruplarının daha detaylı bir şekilde incelenmesi, aslında bu sonucu ortaya çıkan faktörlerin neler olduğunu göstermesi açısından anlamlı olduğundan kısa bir şekilde Nordik ülkeleri ve Türkiye'ye ait sendikalaşma oranları ve bunları etkileyen faktörlerden bahsedilmelidir.

### 3.1. Norveç ve Sendikal Katılım

Avrupa Birliği ve Norveç'te, 2003-2008 dönemi boyunca sendika üyeliğinin düzeyine ilişkin rakamların incelenmesi ile Nordik ülkelerinde geçerli olan trende ulaşılabilir. Nordik ülkelerindeki sendikaların yapısı hakkında bilinmesi gereken noktalardan biri de; Nordik ülkelerinde sendikaların genellikle mesleki kategoriler temelinde bölündüğü ve kadınların da üyelerin çoğunluğunu oluşturduğudur. Norveç için bakıldığında 2008 yılında toplam kadın sendika üyeliği %52.1 düzeyinde iken, erkekler için bu oran % 47.9 düzeyinde gerçekleşmiştir (EUROFOUND, 2009: 2-18).

Tarihsel olarak bakıldığında, savaş sonrası dönem boyunca Norveç ekonomisi, sosyal ortaklar (işçi ve işveren örgütleri) ve yetkililer arasındaki yüksek düzeydeki koordinasyon ile tanımlanan bir yapıya sahiptir. Modelin temel varsayımı; iyi işleyen bir ücret oluşum sisteminin, düşük işsizlik ve yüksek ekonomik aktivite düzeyinin sağlanmasına yardımcı olacaktır. İşçi ve iş-

---

<sup>4</sup> ETUC'a bağlı 81 ulusal sendika konfederasyonuna gönderilen ankete 61 tanesinden cevap gelmiştir. 32 farklı ülkede sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları hakkında bilgi sunmakta ve yaklaşık 19.600.000'nün kadınlar olduğu 52.800.000 üyeyi temsil etmektedir.

veren örgütlerinin yüksek düzeydeki destekleri, Norveç'te çalışma yaşamının örgütlenme ve işleme biçimi için bir ön koşuldur. Bu bağlamda diğer Batı ülkeleri ile kıyaslandığında Norveç'te sendika üyeliği görece yüksek düzeydedir. 2003'de çalışanların %53'ü sendika üyesidir (Summary of Official Norwegian Report, 2008: 5).

Norveç'te kadınlar da en az erkekler kadar ekonomik açıdan aktif olsa da; her iki cinsiyet arasında hâlâ önemli farklılıklar bulunduğu görülmektedir. 2006 yılında ekonomik olarak aktif olan kadınların oranı %68,3 ve erkeklerin oranı da %75,6'dır. 1970'lerin başından 1980'lerin sonuna kadar kadınlar arasındaki ekonomik aktivite %45'den %62'ye önemli oranlarda artarken, erkekler arasında görece sabit kalmıştır. Bununla birlikte, 1980'den itibaren kadınların ekonomik faaliyet düzeyi de artmaktadır. Kadınların ekonomik faaliyetindeki artışın sonucu olarak Norveç, diğer Nordik ülkeleri ile birlikte diğer Batı ülkeleri ile kıyaslandığında konuya ilişkin istatistiklerin en üst noktasında yer almaktadır (Summary of Official Norwegian Report, 2008: 2).

Norveç'te çalışanların yarısından fazlası sendikalı, sendikalaşma oranı son yıllarda az olsa da düşmekte; ancak sendika üyeliği artmaktadır. Sendikaların çoğunluğu dört konfederasyon LO, UNIO, YS ve Akademikerne içerisinde toplanmaktadır. 2008'de Norveç'te toplam 2.329.000 çalışan bulunmaktadır; bu tüm çalışanların %53,1'nin bir sendika içerisinde örgütlendiği anlamına gelmektedir. Görece yüksek bu rakamların başarılmasında, Norveç'in diğer Nordik komşuları gibi işsizlik ödeneklerinin sendikalar aracılığı ile ödenmiyor olduğu gerçeği bulunmaktadır (Worker Participation. EU).

İncelendiğinde; Belçika, Finlandiya, İsveç ve Danimarka gibi ülkelerde Ghent Sistemi adı verilen gönüllü işsizlik sigortasının uygulandığı görülmektedir. İşsizlik sigortası fonları genellikle sendikalar tarafından oluşturulmakta ve yönetilmekte ve bu fonların üyeleri de genellikle Ghent sistemi içerisindeki sendikalı çalışanlar olmaktadır. Ghent sistemi, sendika üyeliği ve işsizlik sigortası arasında yakın bir ilişkinin kurulmasında önemli bir etkiye sahiptir ve sendikalar işsizlik sigortasını Ghent sistemindeki bir işe alım aracı olarak kullanmaktadır (Uçkan, 2007: 29). Benzer şekilde, Blaschke'nin (2000: 218) Avrupa ülkelerindeki sendika yoğunluğunu izlediği trende yönelik çalışması, Ghent sistemine sahip olan ve olmayan ülkeler arasında bir ayırım yapılması üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ghent ülkelerinde araştırma dönemi (1970-1995) boyunca sendika yoğunluğunun ortalaması artmış ya da daha çok ya da daha az istikrar göstermişken; diğer ülkelerde (Ghent sistemi olmayan) 1980'lerde ve 1990'ların ilk yarısında genel olarak düştüğü kanıtlanmıştır.

Waddington'ın (2005) çalışmasında Nordik ülkelerinde (Danimarka, Finlandiya ve İsveç) ve Belçika'da sendika üyeliğindeki düşüşün (1980'lerden beri pek çok Avrupa ülkesinde sendikalaşma oranlarının düştüğü kabulü ile); işsizlik sigortası ve ödeneklerinin yönetiminde rol oynayan sendikaların içinde yer aldığı Ghent sisteminin varlığı nedeniyle düşük kaldığı vurgulanmaktadır. Düşen üyelik oranlarının yanı sıra Avrupa ülkelerinde sendikalı işgücünün yapısında da önemli ve ilişkili değişimlerin yaşandığı görülmektedir. Bu değişimlerin nedenleri olarak; kamu kesiminde çalışanlar arasında sendikal üyeliğin artan yoğunluğu ve sendika üyeliğinin artan şekilde feminizasyonu belirtilmektedir.

### 3.2. Türkiye ve Sendikal Katılım

Norveç'teki yüksek sendikalaşma oranlarının sebepleri olabilecek faktörleri takip eden açıklamalar, Türkiye'nin sendikalaşma oranlarında neden daha düşük seviyelerde yer aldığına ilişkin olmaktadır. Türkiye'nin sendikacılık tarihine ilişkin kapsamlı analiz yapmamakla birlikte; Türk sendikalarının örgütlenmeleri noktasında karşılaştıkları iki sürekli problem olduğu ve bunlarla mücadele etmek zorunda kaldıkları vurgulanabilir. Bunlardan ilki, kısıtlayıcı sendikal düzenlemeleri nedeniyle işçi hakları üzerinde uluslararası anlaşmalarla çeliştiği için eleştiriye tabi olması ve bu nedenle de yasal tanınabilirlik elde etmesinin zorlaşmasıdır. İkinci olarak da işverenler; korkutma, taciz ve sendika üyelerini işten çıkarma v.b. uyguladıkları taktiklerle sendikalaşmayı caydırıcı şekilde hareket etmektedir (Dinler: 2012).

ETUC (2007) çalışmasında anketler, Türkiye'deki DISK, HAK-IS, KESK, TURK-IS sendikalarına gönderilmiştir. Anket sonuçlarından alınan bilgilere göre, kadınların sendikalara katılım oranı Türkiye'de %10 (TURK-IS) düzeyinde görülmektedir. Bunun dışında, kadınların sendika içerisindeki katılım oranları noktasında sendikalar düzeyinde yapılan çalışmalara, kadınların yerinin ve rolünün kuvvetlendirilmesi için sergilenen çabalara bakıldığında; HAK-IS tarafından kadın üye sayısı 2009 için %2,68; 2010 yılı için %7,23 (Sarıeroğlu, 2011: 10) ve 2013 yılında da %11,1 olarak kaydedilmiştir (Urhan,2014: 92).

Sendikalara katılım oranı ve de özellikle kadınların sendikalara katılımı hakkında değerlendirmeler yapılırken, sağlıklı sonuçlara ulaşılabilmesi için işgücü piyasasına katılım oranlarının hem genel hem de kadınlar özelinde incelenmesi gereklidir. Türkiye'de işgücüne katılım oranı 2004 yılı için %52,56 iken; 2013 yılında %56,31 düzeyindedir. (OECD Data) Tablo 3'de aynı dönemler için OECD ülkeleri toplam rakamlarına bakıldığında sırasıyla %72,09

ve %74,24 değerlerine ulaşılmaktadır. Bu iki yıl değerleri temel alındığında bile, Türkiye’de işgücüne katılım oranlarının OECD ülkelerinden daha düşük düzeylerde gerçekleştiği görülmektedir. Bu noktada işgücüne katılım 15-64 yaş arasındaki kadınlar ve erkekler açısından değerlendirildiğinde; 2004 yılında erkeklerin %74,6’sı ve kadınların %25,2’si işgücüne katılırken; 2013 yılında erkeklerin %76,3’ü ve kadınların %33,7’si işgücüne katılmaktadır. (OECD Labour Force Statistics, 2014:219) Tablo 4 ile 2004-2013 yılları arasındaki değerler yorumlandığında hem erkeklerin hem de kadınların işgücüne katılım oranları artmakta; ancak kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere kıyasla oldukça düşük düzeylerde kaldığı ortaya çıkmaktadır. Türkiye için sendikal katılımın düşük/yüksek olmasının nedenleri açıklanmaya çalışılırken, ilk olarak ülkedeki işgücüne katılım oranlarının yıllar içerisinde hem genel olarak hem de kadınlar için neden OECD ülkeleri ortalamasından ya da Norveç gibi bu alanda yüksek değerlere sahip olan ülkelere daha düşük bir trend gösterdiğinin de incelenmesi gerekmektedir.

**Tablo 3:** İşgücüne katılım oranı %

Ülke/Yıl	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Türkiye	52.56	51.12	51.22	51.01	51.02	51.79	52.91	53.94	55.18	55.31	56.31
OECD Toplam	71.83	72.09	72.41	72.80	73.01	73.38	73.31	73.44	73.40	73.94	74.24
Norveç	80.91	80.66	80.46	79.68	80.57	81.98	80.97	80.40	80.26	80.80	80.76

**Kaynak:** OECD Data, Labour force participation rate%,  
<https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm>

**Tablo 4:** Erkek ve kadın işgücüne katılım oranları(%)

Yaş/yıl	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
15-64 erkek işgücüne katılım oranı	74.6	75.0	74.4	74.4	74.8	75.2	75.4	76.4	75.8	76.3
15-64 kadın işgücüne katılım oranı	25.2	25.2	25.6	25.7	26.7	28.4	30.2	31.5	32.3	33.7

**Kaynak:** OECD Labour Force Statistics: 2004-2013,s.219.

**Tablo 5.**Türkiye’de Sendikalaşma Oranları

Yıl	Toplam SSK'lı işçi	Toplam sendikalı işçi	Sendikalaşma oranı
2003 Temmuz*	4.781.958	2.751.670	57,54
2003 Ocak*	4.686.618	2.717.326	57,98
2004 Temmuz*	4.916.421	2.854.059	58,05
2004 Ocak*	4.857.792	2.806.927	57,78
2005 Temmuz*	5.022.584	2.945.929	58,65
2005 Ocak*	4.970.784	2.901.943	58,37
2006 Temmuz*	5.154.948	3.001.027	58,21
2006 Ocak*	5.088.515	2.987.431	58,7
2007 Temmuz*	5.292.796	3.091.042	58,4
2007 Ocak*	5.210.046	3.043.732	58,42
2008 Temmuz*	5.414.423	3.179.510	58,72
2008 Ocak*	5.349.828	3.137.819	58,65
2009 Temmuz*	5.398.296	3.232.679	59,88
2009 Ocak*	5.434.433	3.205.662	59
2013 Ocak**	10.881.618	1.001.671	9,21
2013 Temmuz**	11.628.806	1.032.166	8,88
2014 Ocak**	11.600.554	1.096.540	9,45
2014 Temmuz**	12.287.238	1.189.481	9,68

\*2821 sayılı sendika kanununa göre \*\*6356 sayılı sendika kanununa göre

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı internet sitesinden alınmıştır. <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=uye> (Erişim tarihi: 04.10. 2014)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince; iş kollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2014 Temmuz ayı istatistikleri hakkındaki tebliğ incelendiğinde, Türkiye’de toplam işçi sayısı 12.287.238 iken; sendikalı toplam işçi sayısı 1.189.481’dir ve bu da çalışan işçi sayısına göre sendikalı işçi oranının % 9,68 düzeyinde olması demektir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Erişim tarihi 04.10.2014).

Bu bilgiye biraz daha detaylı bir şekilde bakılmak istenirse; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından 2014 yılı İşkolları ve Cinsiyete Göre İşçi ve Sendika Üye Sayıları’na ait verileri kullanarak oluşturulan Tablo 6’ya göre sendikaya üye olan kadınların oranı %4.4 düzeyindedir. 2014 Temmuz Türkiye’nin sendikalaşma oranları değerlerine bakıldığında, sendikalaşma oranı

%9.68'dir. Kadınların sendikalaşma oranı, genel (toplam) sendikalaşma oranlarına kıyasla daha düşük düzeylerde gerçekleşmiştir. İşkolları temelinde sendikalaşma oranlarına bakıldığında, kadınların sendikalaşma oranının en yüksek olduğu işkolları sırasıyla; avcılık-balıkçılık-tarım-ormancılık (%11.49) ve banka-finans-sigorta (%11.46) olarak ortaya çıkmaktadır.

**Tablo 6: İşkolları ve Cinsiyete Göre İşçi ve Sendika Üye Sayısı**

	İŞKOLLARI VE CİNSİYETE GÖRE İŞÇİ VE SENDİKA ÜYE SAYISI								Kadın sendikalaşma oranı	Kadın sendikalaşma oranı
	İŞÇİ SAYISI				ÜYE SAYISI					
	Erkek	Kadın	Bilinmeyen	Toplam	Erkek	Kadın	Geçici işsiz üye	Toplam		
Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	107.638	28.597	17	136.252	30.707	3.288	1.503	35.498	9.2%	11.49%
Gıda sanayi	429.019	166.995	53	596.067	56.429	8.993	4357	69.779	12.88%	5.38%
Madencilik ve taş ocakl.	184.566	13.874	3	198.443	36.061	416	2519	38.996	1.06%	2.99%
Petrol, kimya, lastik plastik ve ilaç	350.391	84.872	18	435.281	38.642	1.969	1.852	42.463	4.63%	2.31%
Dokuma, hazır giyim, deri	653.854	387.666	197	1.041.717	64.322	21.969	9603	95.894	22.90	5.66%
Ağaç ve kağıt	211.452	31.876	12	243.340	17.194	589	1139	18.922	3.11%	1.84%
İletişim	52.087	19.895	3	71.985	14.886	1.196	442	16.524	7.23%	6.01%
Basın, yayın, gazetecilik	70.637	24.801	4	95.442	3.632	696	372	4.700	14.8%	2.80%
Banka, finans ve sigorta	100.050	95.037	98.714	293.801	11.477	10.900	61.812	84.189	12.9%	11.46%
Ticaret, büro, eğitim, gzl snt	1.542.298	1.021.629	1187	2.565.114	69.898	29.024	11611	110.533	26.2%	2.84%
Çimento, toprak, cam	164.512	23.756	9	188.277	27.877	1.294	1328	30.499	4.24%	5.44%
Metal	1.205.641	221.035	68	1.426.744	200.405	13.676	13488	227.569	6.00%	6.18%
İnşaat	1.493.532	162.161	79	1.655.772	37.543	1.710	2727	41.980	4.07%	1.05%
Enerji	231.939	41.950	19	273.908	50.066	2.220	2147	54.433	4.07%	5.29%
Taşımacılık	623.835	94.177	159	718.171	42.802	8.787	2190	53.779	16.3%	9.33%
Gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye, antrepoculuk	131.868	24.666	5	156.539	11.168	274	778	12.220	2.24%	1.11%
Sağlık, sosyal hizmetler	108.625	167.305	10	275.940	5.986	4.396	398	10.780	4.07%	2.62%
Konaklama, eğlence işl.	599.921	218.767	1407	820.095	21.142	5.363	3252	29.757	18.02%	2.45%
Savunma, güvenlik	206.739	22.838	3	229.580	32.146	2.285	904	35.335	6.4%	10%
Genel işler	644.832	219.700	238	864.770	148.427	16.506	10698	175.631	9.39%	7.51%
Toplam	9.113.436	3.071.597	102205	12.287.238	920.810	135.551	133120	1.189.481	11.39%	4.4%

\*Bilinmeyen: ÇSGB'nin veri tabanında bilgisi bulunmayan kişileri ifade etmektedir.

\*Banka, sigorta, reasürans şirketler, ticaret odaları, borsalar ve bunların teşkil ettikleri birlikler personeli için oluşturdukları sandıkların (bilinen adıylar vakıf veya banka emeklisandıklarının) SGK'a devri ertelendiği için ve çalışanlar ve üyeler için toplu bildirim yapıldığından dolayı cinsiyet, il ayrımı yapılamamaktadır.

KAYNAK: [http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/dosyalar/istatistikler/2014\\_isciyuesayi\\_verileri](http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/dosyalar/istatistikler/2014_isciyuesayi_verileri) kullanarak oluşturulmuştur

Genel olarak; Türkiye ve Türkiye’de kadınların sendikal katılımı konusunda, kadınların sendikal haklarını çok düşük düzeyde kullanabildikleri ve sendika yönetimlerinde ise yer alamadıkları yorumu karşımıza çıkmaktadır. Aslında bu durum; kadınların çalışma yaşamındaki konum ve sorunlarının, onların sendikalara katılımı konusunda da karşımıza çıktığının bir kanıtını oluşturmaktadır (TÜSİAD&KAGİDER, 2008: 285).

Türkiye örneğine bakıldığında, işverenlerin çalışanların sendikalara katılımını engellemek adına kullandığı çeşitli yöntemler vurgulanmaktadır. Özellikle bu çalışmada kadınların sendikalara katılım düzeyi ile ilgilenildiğinden, Bakır ve Akdoğan’ın (2009: 92) çalışmasından kadınların sendikalara katılmak istediklerinde karşılıklarına çıkarılan engellerin: sendikalaşmayı tercih eden kadınlar üzerinde kocaları ve aileleri aracılığıyla baskı kurma, toplumsal cinsiyete ilişkin genel kabuller üzerinden kadınların sendika ile işlerinin olmadığı söylemi ile kadınların sendikalardan uzak tutulmaya çalışılması, kadının ev ve çalışmaya ilişkin sorumlulukları göz önüne alındığında fazla mesai, uzatılan çalışma saatleri vb. uygulamalarla özellikle çocuklu ve hamile kadınların sendikaya üyelikten caydırılması, sendikalaşan kadın işçilerin fiziksel ya da sözlü tacizlerle karşı karşıya bırakılması gibi yöntemlerle toplumda yerleşik toplumsal cinsiyet ilişkilerinin bir yansıması şeklinde kullanıldığı görülür. Bu durum toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşma noktasında karşımıza çıkan sorunlardan biri olarak görülebilir. Bu nedenle, hem sendikalar hem de işgücü piyasası içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak inisiyatifler ve önlemler alınması, sorunun çözümüne yönelik önemli bir adım olacaktır.

#### **4. KADINLARIN SENDİKAL KATILIMINDAKİ TEMEL SORUNLAR**

Genel olarak sendikalara katılım ve özel olarak da kadınların sendikalara katılımı konusu; işgücü piyasasının yapısı, işgücü piyasası politikaları ve mevcut çalışma pratiklerinden ayrı olarak sağlıklı bir şekilde değerlendirilemez. Yarı zamanlı, a-tipik çalışma biçimlerinin ekonomi içerisindeki payı, enformel ekonominin büyüklüğü de sendikal faaliyetlere katılma kararı ve isteği üzerinde etkili olacaktır. Yine kadınlar üzerinden hareket edildiğinde kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı zorluklar da bu bağlamda belirleyici olmaktadır. Kadın çalışanların özellikle ev ve çalışma yaşamını uzlaştırma, bu iki alanın sorumluluklarını taşımak zorunda olmaları, onları farklı çözümler



bulmaya itebilir. Kadınlar işgücü piyasası içerisinde yer aldıklarında bile, aileye ilişkin sorumlulukları onların ne tür işlerde ve nasıl çalışacağı üzerinde belirleyici olduğundan; sendikaların, anne ve bakım sağlayıcı olan kadınların çalışmaları ve becerileri anlamında en doğru şekilde değerlendirilmesini sağlama anlamındaki rolleri önemlidir (ITUC, CSI, IGB, 2009: 35).

1980'ler ve 1990'lar boyunca kadınların, işgücü piyasasına katılımı dünya çapında önemli ölçüde artmıştır. Kadınların Küresel İstihdam Trendleri'nin (ILO, 2007: 3) bu noktadaki temel bulguları, dünya çapında mutlak anlamda, daha çok sayıda kadının hiç olmadığı kadar işgücü piyasasına katıldığı şeklindedir. Kadınların işgücüne katılım oranı birkaç on yıldır pek çok OECD ülkesinde önemli biçimde artmaktadır. Bu süreç bazı ülkelerde (Nordik ülkeleri ve ABD) daha erken başlamıştır. Son dönemlerde de, kadınların katılımının oldukça düşük olduğu ülkelerde oldukça artmıştır. Çalışabilir yaştaki (25-54) kadınların katılım oranı Kore, Meksika, Türkiye ve Güney Avrupa ülkelerinde %60'dan (ya da aşağısı), Nordik ülkeleri ve Orta Avrupa ülkelerinde %80'e kadar çeşitlilik göstermektedir (OECD, 2004: 2).

Sendikaya üye olmak avantajlı ise, kadınların neden sendikalarda düşük oranlarda temsil edildiği sorusunun cevaplandırılması gerekmektedir. Bu noktada; kadınların işgücüne daha az dahil olmaları nedeniyle, erkeklere kıyasla sendikacılığa daha az ilgili oldukları iddiası ile karşılaşılmaktadır. Sendikalarda kadınların düşük temsilinin asıl nedeni; sendikalaşmanın ortalamının altında kaldığı sanayi ve mesleklerde kadınların yoğunlaşma eğiliminde olmasıdır. Unutulmaması gereken bir faktör de; sendikaların benimsediği politikaların da buna katkıda bulunduğudır. Pazarlık masasında kadınlara ilişkin konulardan çok, erkek işçilere ait meseleler gündeme getirilmektedir (Blau vd.,1992: 233-234).

Şimdiye kadar sendikalar açısından mevcut olan problemler, bunların nedenleri ve sendikalara katılım oranlarındaki genel eğilimler kısaca sunulmaya çalışılmıştır. Kadınların sendikalara katılımını engelleyen temel faktörlerden bahsedilmesi önemlidir. Bu faktörler sıralanacak olursa (Trebilcock 1991; Bullock, 1994; Dean, 2006; ETUC, 2007: 16):

- Kadınlar, ailesel yükümlülükleri nedeniyle yeterli zamana sahip olamamaktadır. Kadınlar; aileye ve çalışmaya ait sorumlulukları noktasında, çatışmalar yaşamaktadır.
- Kadınlar, sendikaya üye olmanın önemini anlamak noktasında pek başarılı değildir. Kadınlar, bir sendikaya üye olmanın avantajları hakkında yeterli bilgi ve farkındalıktan yoksundurlar.

- Kadınlar sendikaya üyelikleri ile ilgili, işverenlerinden gelebilecek bir misilleme korkusu (dolayısıyla, konumlarını ya da işlerini kaybetme, farklı muamele görme korkusu) taşımaktadır.
- Sendikalar genellikle "erkek egemen" organizasyonlar olarak kabul edilir. Erkeklerin bu hakimiyeti, kadınların sendikalara dahil olmamasının bir nedenidir. Sendikaların bu erkek kültürü kadınların katılımı üzerinde caydırıcı bir etkiye sahiptir. Sendikaların yapısı ve politikaları, toplantı yerleri ve zamanları, eğitim programları; erkeklerin öncelikleri ve çıkarları lehine düzenlenmektedir.
- Kadınlar çoğunlukla a-tipik ve eğreti işlerde çalışmaktadır. Bu nedenle kadınlara ulaşmak ve onların hepsini kapsayabilmek zordur. Pek çok kadının çalıştığı sektörler ve işler genellikle en az örgütlü olanlardır ve yarı-zamanlı ve geçici sözleşmeler altında çalışmak da aslında kadınlara ulaşmayı zorlaştırmaktadır.
- Kadınların katılımını engelleyen bazı dini ve kültürel normlar ve kısıtlar bulunmaktadır. Babaların, eşlerin ve işverenlerin ve erkek sendikacıların açıkça sergilediği düşmanlık da, kadınların sendikalara katılımını engelleyen unsurlar olarak bu gruba dahil edilebilir.

Bunlara ilave olarak; sendika üyelik ödentileri, sendikaların kadınların ihtiyaçlarına duyarlı olmaması, yasal kısıtlamalar, kadınların sendikalara katılım konusunda duydukları güven eksiklikleri, eşleri ve ailelerinin itirazları, medyadaki sendika tasvirinin olumsuz bir yapıda olması da kadınların sendikalara katılımını engelleyen faktörler arasında sayılmaktadır (ILO, 2002: 19).

Kadınların sendikalara katılımı kadar; kadınların sendikaların karar alma, yönetim ve idare mekanizmalarında ne derece kendilerine yer buldukları da dikkatle incelenmesi gereken konulardan biridir. İncelendiğinde, kadınların sendikaların karar alma organlarına katılımını engelleyen faktörler de kadınlara sendikalara katılımını sınırlayan faktörlerle aynı olmaktadır. Bu faktörler toplumsal cinsiyet, kadınların ikili sorumluluğu ve sosyal aktörler olarak sendika ve toplumun tavırları ile ilişkilidir. Bu faktörler özetlenecek olursa (ETUC, 2007: 25):

- Ailevi sorumlulukların eşit olmayan paylaşımına bağlı olarak zamanın yokluğu.
- Kadınların kendi yapabilirlikleri noktasında kendilerine güvenden yoksun olması
- Toplantıların ve programların düzenlenme şekli

- Kadın ve liderlik meselelerine dikkat çeken ilgili konfederasyonlar içerisinde belirli bir politikanın ve ortak hareket etme motivasyonunun bulunmaması.

Özetle, kadınların sendikalara katılımı ve sendikalarda liderlik yolunda ilerleyebilmeleri önündeki engeller birbirine benzemektedir. Toplumsal faktörler, sendikayla ilişkili faktörler ve kişisel faktörler şeklinde söylenebilecek bu faktörlerin tümü aslında toplumsal cinsiyet rolleri, normları ve ayrımcılıktan etkilenmektedir (Gray, 1993: 384).

## 5. GELECEK İÇİN ÖNERİLER

Üye sayılarındaki ve katılımdaki azalma sendikaların küçülmesi ve hatta ortadan kalkması konularına ilişkin tartışmalar ortaya çıkarmaktadır. Sendikaların çoğunun geleceği, işgücü piyasalarının kuralılaşdırılması ve yaşanan demografik değişimler karşısında PAYG (Pay as you go) -dağıtım esaslı emeklilik sistemlerinin düzenlenmesi biçimindeki reformların siyasi olarak nasıl yönetileceğine bağlı olmaktadır (Lesch, 2010: 18). Bu bağlamda, sendikaların gelecekteki varlıklarını sürdürebilmesi; işgücü piyasası, sosyal güvenlik sistemi yapısında ve demografik yapıda meydana gelen değişimlerin nasıl ele alındığı ve değerlendirildiğine bağlı olan ekonomik, sosyal ve politik faktörlere ve kararlara bağlıdır.

Sendikaların üye sayılarını arttırmak adına benimseyebileceği çeşitli yöntem ve politikalar bulunmaktadır. Kadınların- eğer, ekonomik olarak önemli bir güç oldukları kabul ediliyorsa- daha yüksek oranlardaki katılımını desteklemek adına, zorunlu reformların gerçekleştirilmesi bu noktada önemlidir. Kadınların katılımının sağlanması adına benimsenecek kotalar bunun bir örneğidir (Dean, 2006: 27). Kadınların çıkarlarının sendikalarda temsil edilmesi noktasında benimsenen özel bazı yapısal düzenlemeler bulunmakta ve pek çok konfederasyon içerisinde kadınlar komitesine yer verilmesi bunun bir örneğini oluşturmaktadır. Ayrıca karar alma organlarında kadınlar için kotalar getirilmekte ve kadınlara yer ayrılmaktadır. Özellikle temsil pozisyonlarında kadınların katılımını cesaretlendirmek adına özel eğitim programları da sunulmaya çalışılmaktadır. Daha güncel bir uygulama olarak toplumsal cinsiyetin ana-akımlaştırılması (mainstreaming) yöntemine başvurulduğu da görülmektedir (Bernaciak vd., 2014:3). Sendikalar kadınların katılımının önündeki engelleri daha iyi görebilmek ve ortadan kaldırabilmek

için, üyelerinin mevcut durumu ve zaman içerisinde meydana gelen değişimleri ölçmek adına; toplumsal cinsiyete göre ayrılmış istatistiklerin toplanması yolunu da benimseyebilir. Sendikalar; potansiyel kadın üyelerini, sendikalaşmanın faydaları hakkında bilgilendirmeli; toplumsal cinsiyet açısından endişe verici konularla (toplu anlaşmalarda; a-tipik çalışma, eşit ücret ve annelik/doğum ödenekleri) aktif şekilde savaştığını göstermeli ve özel örgütlenme yöntemlerini benimsemelidir (Dean, 2006: 11-15).

Kıta Avrupası ülkeleri göz önüne alındığında sendikaların gelecekteki stratejileri kendilerini; hizmet sağlayıcı, şirketlerde ücretlerin nasıl belirleneceği hakkında pazarlık yürüten ya da ulusal düzeyde siyasi ve sosyal hareketleri yürüten bir aktör olarak yapılandırılmaları şeklinde gerçekleşebilir. Bu bağlamda, bir yanda üretimde etkinlik talebi olan işveren; diğer yanda eğitim programlarına gereksinim duyan, yeni koşullara hızlı uyum sağlama ihtiyacında olan, işlerin artan karmaşıklığı ve iki toplumsal cinsiyetli işgücü ile ilişkili modern çalışma yaşamının stresi ile mücadele eden işçilerin talep ettiği meşruiyet arasında bir denge sağlamak sendikaların en temel rolü olacaktır (Calmfors vd., 2001: 132).

Sendikalara katılımın, sendika üyelerine ne şekilde bir fayda sağlayacağını çok açık bir biçimde ortaya konulması gerekmektedir. Sendikalar, değişen çalışma koşulları ve bunların ortaya çıkardığı taleplerin neler olduğuna dair farkındalıklarını geliştirmeli ve politikaları ve uygulamaları anlamında bu talepleri anladıklarını göstermelidir. Sahip oldukları üye sayısı aslında, sendikaların varlıklarını sürdürmelerine yönelik bir güç kaynağıdır. Bu bağlamda sendikalı kadın sayısı da, sendikaların varlığını sürdürmelerine önemli katkılarda bulunmaktadır.

## 6. SONUÇ

Küreselleşme, işgücü piyasaları ve ekonominin yapısı ve teknolojiadaki değişimlere bağlı olarak sendikalar önemli ve farklı mücadele alanları ile karşı karşıyadır. Esnek çalışma koşulları, yarı-zamanlı işler ve enformel kesim bu zorlukların en başında gelenidir. Bunların her biri aile ve çalışma yaşamı arasındaki ilişkiyi dönüştürmüştür. Bu yeni dönüşüm ve risk alanları karşısında devletin politikaları ve tercihleri, sendikaları üyelerine yönelik stratejilerini yeniden değerlendirmeye zorlamıştır. Özellikle sosyal politika alanında sendikalar önemli bir rol üstlenmekte ve bunun bilinci ile hareket etmek zorundadır. Sendikaların geleceğine dair öngörülerde bulunmak, varlığına yönelik

meydan okuyucu faktörlerin çokluğu ve sürekliliği nedeni ile kolay değildir. Bazı sendikalar çökebilir, azalan üyelik nedeniyle problemlerle karşı karşıya gelebilir ya da birbiri ile birleşebilir. Sonucun ne olacağı, sendikaların izleyecekleri stratejilere göre belirlenecektir. Bu bağlamda sendikaların geleceği, potansiyel üyelerini kendilerine ne derecede çekebildiklerine bağlı olacaktır.

Sendikalar daha fazla sayıda kadını kendi organizasyonları, karar alma mekanizmaları ve süreçleri içerisine dahil etmedeki arzularını göstermelidir. Bu arzularını gösterecek şekilde politikalarını değiştirmeli ve ekonomideki son değişimlerle birlikte kadın işçilerin gerçek ihtiyaçlarının ne olduğunu anlamaya çalışmalıdır. Hem mevcut hem de gelecekteki üyelerinin problemlerine çözümler sunmalı ve önermelidir. Kadın üyelerinin sayısını arttırmak için yapılarını ne şekilde değiştirdikleri, kadınların ihtiyaçları ve çıkarlarını ne ölçüde tanıdıkları; sendikaların bu noktadaki başarısı değerlendirilmede analize dahil edilmelidir.

## KAYNAKÇA

BAKİR O. ve AKDOĞAN, D. (2009) "Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme", Türk-İş Dergisi, Sayı 383, 88-95.

BERNACIAK M., GUMBRELL-MCCORMICK R ve HYMAN R. (2014) "Trade Unions in Europe: Innovative Responses to Hard Times", Friedrich Ebert Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10688.pdf>, (Erişim tarihi:01.05.2014).

BLAU, F. D. ve FERBER M. A.(1992) " The Economics of Women, Men and Work". USA: New Jersey, 2nd Edition.

BLASCHKE, S. (2000) "Union Density and European Integration:Diverging Convergence", European Journal of Industrial Relations, 6(2): 217-236.

BULLOCK, S. (1994) " Women and Work", ZED Books: UK&USA.

CALMFORS, L., BOOTH A., BURDA M., CHECCHI D., NAYLOR R. ve VISSER J.(2001) "The Future of Collective Bargaining in Europe". (ed) Tito Boeri, Agar Brugiavini, Lars Calmfors, Alison Booth, Michael Burda, Daniele Checchi, Bernhard Ebbinghaus, Richard Freeman, Pietro Garibaldi, Bertil Holmlund, Robin Naylor, Martin Schludi, Thierry Verdier, Jelle Visser. The Role of Unions in the Twenty-First Century içinde (1-155), Oxford University Press, New York: USA, 2001.

CHECCHI, D. ve LUCIFORA C.(2002) "Unions and Labour Market Institutions in Europe", Economic Policy, 17(35):363-408.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi ve Sendika Üye Sayıları İstatistiği, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=uye> (Erişim: 04.10.2014)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), İşkolları ve Cinsiyete Göre İşçi ve Üye Sayıları,[http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2014\\_isciuyesayi](http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2014_isciuyesayi) (Erişim tarihi:04.04.2015)

DEAN, H. (2006) "Women in Trade Unions: Methods and Good Practices for Gender Mainstreaming", ETUI-REHS, Brüksel.

DİNLER, D.S (2012) "Trade Unions in Turkey", Friedrich Ebert Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09536-20121221.pdf>, (05.03.2013).

EBBINGHAUS, B. (2002) " Trade Unions’ Changing Role: Membership Erosion, Organisational Reform, and Social Partnership in Europe", EU Paper Series.

EBBINGHAUS, B. ve VISSER J.(1999) "When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995". European Sociological Review, 15(2):135-158.

EUROFOUND, "Trade Unions", <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/tradeunions.htm>, (11.12.2013).

EUROFOUND (2009) "Trade Union Membership 2003-2008", <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0904019s/tn0904019s.pdf>, (05.08.2011).

ETUC (2007), "Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps", Brussels.

GRAY, L.S. (1993) "The Route to the Top: Female Union Leaders and Union Policy", <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/94/>, (10.02.2011).

ILO (1993), World Labour Report, ILO Office Geneva.

ILO (2002), A Resource Kids for Trade Unions:The Role of Trade Unions in Promoting Gender Equality, ILO Office Geneva.

ILO(2007), Global Employment Trends for Women Brief, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---trends/documents/publication/wcms\\_114287.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_114287.pdf), (04.06.20113).

ITUC&CSI&IGB (2009), "Decent Work, Decent Life For Women: Trade Unions Taking the Lead for Economic and Social Justice and Equality", 1st World Women Conference, Brussels,

[http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/DECENT\\_WORK\\_DECENT\\_LIFE\\_FOR\\_WOMEN.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/DECENT_WORK_DECENT_LIFE_FOR_WOMEN.pdf), (11.02.2012).

LESCH, H. (2004), "Trade Union Density in International Comparison", CESifo Forum, No:4, <http://www.ifo.de/pls/guestci/download/CESifo%20Forum%202004/CESifo%20Forum%204/2004/forum4-04-special-lesch.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.12.2010).

MERKEL, M.(1983), "The Labour Union Handbook", Beaufort Books:New York&Toronto.

OECD (2004), "Female Labour Force Participation: Past Trends And Main Determinants In Oecd Countries", <Http://Www.Oecd.Org/Eco/Labour/31743836.Pdf>, (erişim tarihi 03.09.2013).

OECD StatExtracts, "Trade Union Density Data", <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167>, Erişim tarihi (05.08.2013).

OECD Data, Labour force participation rate%, <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm> (Erişim tarihi: 01.04.2015)

OECD, Labour Force Statistics 2004-2013,2014,s.219, [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-labour-force-statistics-2014\\_oecd\\_ifs-2014-en#page7](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-labour-force-statistics-2014_oecd_ifs-2014-en#page7), (Erişim Tarihi:03.04.2015).

PHELAN, C.(2007) "Worldwide Trends and Prospects for Trade Union Revitalisation". (ed) Craig Phelan. Trade Union Revitalisation:Trends and Prospects in 34 Countries içinde (11-38), Peter Lang AG: Bern:Switzerland.

SARIEROĞLU, J. (2011), Kadın Çalışmaları El Kitabı Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler, HAK-İŞ Konfederasyonu Yayını.

SMITH, S. (2006), " Let's Organize! A SYNDICOOP Handbook FOR Trade Unions and Cooperatives About Organizing Workers in the Informal Economy", [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_094047.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_094047.pdf), (05.09.2012).

Summary of Official Norwegian Report (2008), " Gender and Pay: Facts, Analyses and Measures to Promote Equal Pay", [http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Rapporter/2008/Gender\\_and\\_Pay\\_English\\_summary\\_of\\_NOU\\_2008\\_6.pdf](http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Rapporter/2008/Gender_and_Pay_English_summary_of_NOU_2008_6.pdf), (14.06.2013).

TREBILCOCK, A (1991), "Strategies for Strengthening Women's Participation in Trade Union Leadership", International Labour Review, Vol.130:407-426.

TÜSİAD&KAGİDER (2008), "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri".

UÇKAN, B. (2007), " İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası Arasındaki Köprü:Ghent Sistemi, Çalışma ve Toplum", 3(14):29-57.

URHAN, B (2014), "Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar: Sendika Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanların Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", KADAV, Aralık 2014.

VISSER, J. (2006), "Union Membership Statistics in 24 Countries", Monthly Labour Review, 38-49.

WADDINGTON, J.(2005), "Trade Union Membership in Europe: The Extent of the Problem and the Range of Trade Union Responses", ETUI-REHS Research Department (11.10.2010).

Worker-Participation.EU, "The Gateway To Information On Worker Participation Issues In Europe", <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Norway/Trade-Unions>, (11.05.2013).