

# Türkiye’de Sendikal Hak ve Özgürlüklerin İzlenmesi, Raporlanması ve Güçlendirilmesi Araştırması

-İlk Bulgular-

Sendikal Hakları İzleme Ağı

ARALIK - 2025



**Senizle**  
Sendikal Hak ve Özgürlükleri  
İzleme Ağı

**İNSAN  
HAKLARI  
OKULU**  
THE SCHOOL OF HUMAN RIGHTS



# 1. BÖLÜM : ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışma, insan hakları çerçevesinde sendikal hak ihlallerini incelemek amacıyla nicel araştırma deseni esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında, başta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) olmak üzere uluslararası kuruluşların insan hakları ve sendikal hak ihlallerine ilişkin yayınları analiz edilerek anket geliştirme için ön çalışmalar yapılmıştır. Bu incelemeler sonucunda belirlenen küresel ihlallerle birlikte, Türkiye’deki öne çıkan sendikal hak ihlalleri envanterlenmiştir.

Türkiye’deki ihlallerin sınıflandırılmasında ikili bir yaklaşım benimsenmiştir: (1) Araştırma ekibindeki sendika uzmanlarının mesleki deneyimleri ve sendikal pratikleri, (2) Son bir yıl içinde basına yansıyan haberlerin sistematik tasnifi. Bu yöntemle sendikal hak ihlalleri, örgütlenme süreci, toplu iş sözleşmesi süreci ve grev süreci olmak üzere üç temel sendikal faaliyet ekseninde başlıklandırılmıştır. Bu raporda sadece örgütlenme süreci ve sendikal hak ihlalleri ele alınmıştır, toplu sözleşme ve grev hakkına ilişkin ihlaller ayrı bir raporda tartışılacaktır.

Envanterleme sonrasında taslak anket soruları hazırlanmış ve sendika uzmanları ile akademisyenlerden oluşan bir grupla gerçekleştirilen tek günlük çalıştayda tartışılmıştır. Çalıştayda alınan görüş ve öneriler doğrultusunda anketler revize edilerek nihai hale getirilmiştir.

## 1.1. Anket Uygulaması

Anketler, Google Forms platformu üzerinden çevrimiçi olarak tasarlanarak işçilere ulaştırılmıştır. Dağıtım için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) sendika istatistiklerinde yer alan ve iletişim bilgilerine erişilebilen tüm sendikalara e-posta gönderilmiştir. Ayrıca telefon erişimi olan sendikalar bireysel olarak aranarak üyelerine iletim konusunda destek talep edilmiştir.

## 1.2. Örneklem Seçimi

Kapsam, yalnızca mevzuatın işkolu barajını aşan “yetkili” sendikalarla sınırlı kalmamış; bağımsız ve baraj altı sendikalar da hedeflenmiştir. Birtek-Sen ile ilişki kurmak üzere bir uzman Gaziantep’e gönderilmiş ve anketler sendika yöneticisine bizzat teslim edilmiştir.

Araştırma ekibindeki sendika uzmanlarının bağlı oldukları sendika yöneticileriyle doğrudan iletişimi ve yöneticilerin anketleri iç ağlar üzerinden iletmesi, yanıt sayısını artırmış ancak yanıtların belirli sendikalarda yoğunlaşmasına yol açmıştır. Yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşıldığında anket kapatılmıştır.

## 1.3. Veri Analizi

Anketler tamamlandıktan sonra ham veriler Microsoft Excel’e aktarılmış ve “veri temizleme” işlemleri uygulanmıştır. Veriler ardından SPSS uyumlu formata dönüştürülerek istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur.

## 2. BÖLÜM: DEMOGRAFİK GÖSTERGELER

### 2.1. Yanıtlayıcıların Yaş Dağılımı

Araştırma kapsamındaki yanıtlayıcıların yaş dağılımı, Türkiye’de ücretli çalışanların yaş dağılım örüntüsü ile genel olarak paralellik göstermektedir

Analize dahil edilen 1748 yanıtlayıcının 1655’i yaş sorusunu yanıtlarken, yanıtlayıcıların 93’ü (%5,3) yaş verisini boş bırakmıştır. 35-44 yaş grubu %42 ile yanıtlayıcılar içerisindeki en büyük gruptur. Onu %32,1 ile 25-34 yaş grubundaki işçiler izlemektedir. Genç işçi olarak tanımlanan 15-24 yaş grubundaki işçilerin payı %7,6’dır. Buna karşın 55 yaş üstü işçilerin payı yalnızca %1,4’tür. Genel olarak bakıldığında yanıtlayıcıların %81,7’sinin 45 yaşından küçük işçilerden oluştuğu görülmektedir. Dolayısıyla yanıtlayıcılar içerisinde orta yaş grubunun ciddi bir ağırlığı olmakla birlikte, yanıtlayıcıların görece genç bir işçi kuşağı olduğu söylenebilir.

4

| Yanıtlayıcıların Yaş Dağılımı |        |       |               |              |
|-------------------------------|--------|-------|---------------|--------------|
| Yaş Grubu                     | Sıklık | Yüzde | Geçerli Yüzde | Toplam Yüzde |
| 15-24                         | 126    | 7,2   | 7,6           | 7,6          |
| 25-34                         | 531    | 30,4  | 32,1          | 39,7         |
| 35-44                         | 695    | 39,8  | 42,0          | 81,7         |
| 45-54                         | 280    | 16,0  | 16,9          | 98,6         |
| 55 ve üstü                    | 23     | 1,3   | 1,4           | 100,0        |
| Toplam                        | 1655   | 94,7  | 100,0         |              |
| Kayıp Veri                    | 93     | 5,3   |               |              |
| TOPLAM                        | 1748   | 100,0 |               |              |

Araştırma kapsamındaki yanıtlayıcıların yaş dağılımının Türkiye’deki ücretlilerin yaş dağılım örüntüsünü ne ölçüde yansıttığını görebilmek için SGK’nın sigortalı istatistiklerinden yararlanarak aşağıdaki karşılaştırma tablosunu hazırladık. SGK’nın ücretli çalışan verilerine göre tablodan hareketle 3 şey söylemek mümkün:

Öncelikle genel olarak araştırmamızın yaş dağılımı ile Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) işçi statüsünde çalışanların yaş dağılımı paralel bir dağılım sergilemektedir. 25-34, 45-54 ve 55 yaş üstü yaş grupları için oranlar birbirine son derece yakındır.

İki veri arasındaki temel fark, araştırmamız kapsamında 15-24 yaş grubundaki genç işçilerin daha düşük oranda olması, buna karşılık 35-44 yaş grubundaki işçilerin oranının daha yüksek olmasıdır. Bu durumun yaş gruplarının sendikalaşma oranlarının farklılığı ile ilişkili olduğunu düşünüyoruz. Şöyle ki;

- SGK verilerinde 15-24 yaş grubundaki işçilerin oranı daha yüksektir. Ancak bu yaş grubunda sendikalaşma oranı daha düşük olduğu için araştırmamızda daha düşük bir oranda kalmaktadırlar. Diğer yandan bizim araştırmamızda 18 yaş altı çalışan yer almamaktadır. Oysa SGK verilerinde 14-18 yaş arasındaki çocuk işçiler de yer almaktadır.
- Yanıtlayıcılar arasında genç işçilerin görece düşük oranına karşı 25-44 yaş grubundaki işçilerin oranı SGK verilerindekinden daha yüksektir. Araştırmamızın ilgili bölümünde vurgulayacağımız gibi, bu yaş grubu sendikalaşma oranının en yüksek olduğu işçi grubudur.
- 55 yaş üstü grubun yanıtlayıcılar içerisindeki payı son derece düşüktür. Ancak bu bizim araştırmamıza özgü bir durum değildir. Tabloda da görülebileceği gibi, SGK verilerine göre, 55 yaş üstü çalışanların toplam işçiler içerisindeki oranı yalnızca %2,6'dır. Bilindiği gibi, EYT düzenlemesi 55 yaş üstü işçilerin işgücü piyasasından çıkmasına olanak tanımıştır. Birçok şirket, EYT düzenlemesini fırsat olarak kullanıp yüksek ücretli kıdemli işçileri işten çıkararak ücret ortalamasını düşürme yoluna gitmiştir. Sendikalı işyerlerinde de EYT düzenlemesi yaş ortalamalarının düşmesine neden olmuştur.

5

| Yanıtlayıcıların Yaş Gruplarının SGK Verileri ile Karşılaştırılması |                                         |                                            |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|
| Yaş Grupları                                                        | SGK Yaş Gruplarına Göre İşçi Oranları % | Yanıtlayıcıların Yaş Gruplarına Dağılımı % |
| 15-24                                                               | 18,17                                   | 7,60                                       |
| 25-34                                                               | 33,94                                   | 32,10                                      |
| 35-44                                                               | 31,32                                   | 42,00                                      |
| 45-54                                                               | 13,97                                   | 16,90                                      |
| 55 Yaş ve Üstü                                                      | 2,60                                    | 1,40                                       |

## 2. 2. Yanıtlayıcıların Cinsiyet Dağılımı

Yanıtlayıcıların %30,4'ü kadın, %68,8'i erkektir. 0,8'lik bir yanıtlayıcı grubu cinsiyetini belirtmek istemediğini ifade etmiştir. Her ne kadar anketleri LGBTİ bireylere ulaştırarak onların deneyimlerini de kapsamaya çalışsak da, anketler büyük ölçüde işçi sendikaları ya da sendikaların iletişim kanalları üzerinden işçilere ulaştırılmıştır. Dolayısıyla özellikle LGBTİ bireyler, kimliklerini ifade etmekten imtina etmiş ya da LGBTİ üyelerle güvenlerini kazanacak bir iletişim kurulamamış olabilir.

| Yanıtlayıcıların Cinsiyet Dağılımı |        |       |               |              |
|------------------------------------|--------|-------|---------------|--------------|
| Cinsiyet                           | Sıklık | Yüzde | Geçerli Yüzde | Toplam Yüzde |
| Kadın                              | 520    | 29,7  | 30,4          | 30,4         |
| Erkek                              | 1175   | 67,2  | 68,8          | 99,2         |
| Belirtmek istemiyorum              | 13     | 0,7   | 0,8           | 100,0        |
| Toplam                             | 1708   | 97,7  | 100,0         |              |
| Kayıp Veri                         | 40     | 2,3   |               |              |
| TOPLAM                             | 1748   | 100,0 |               |              |

İlk bakışta yanıtlayıcıların yalnızca üçte birinin kadın olması nedeniyle, araştırmada kadınların eksik temsil edildiği düşünülebilir. Ancak bu Türkiye’deki istihdamın cinsiyet yapısı ile genel olarak paralellik göstermektedir. Şöyle ki, Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Araştırması verilerine göre toplam istihdamın %33,2’si kadındır. ÇSGB verilerine göre Türkiye’de sendikalı işçiler arasında kadınların oranı çok daha düşüktür. Bakanlık verilerine göre sendikalı işçilerin %75’1’i erkektir, yalnızca %24,7’si kadındır.

Dolayısıyla kadınların yanıtlayıcılar arasındaki %30,4’lük oranı Türkiye işgücü piyasasında kadınların işgücüne katılma ve istihdam konusunda karşı karşıya kaldıkları yapısal eşitsizliklerin yansıması niteliğindedir.

### 2.3. Yanıtlayıcıların Medeni Hal Verileri

Yanıtlayıcılar arasında evli işçilerin payı %62,2 iken, bekar çalışanların oranı %28,3. Bu haliyle işçilerin medeni durum göstergeleri, yakın zamanda yapılmış güncel işçi araştırmalarının bulgularıyla örtüşmektedir.<sup>1</sup> Ancak medeni durum yaş ve cinsiyete göre farklı örüntüler sergilemektedir. Şöyle ki, erkek işçilerin %69,3’ü evli iken kadın işçilerde bu oran %50,2’ye düşmektedir. Buna karşılık kadın işçilerin %34,9’u, erkek işçilerin ise %26,4’ü bekarlardan oluşmaktadır. Kadın işçiler arasında boşanmışların oranı %13,3 ile erkek işçilerden (%3,8) belirgin bir şekilde daha yüksektir. Benzer bir durum dullar için de söz konusudur.

Medeni durumun yaşa göre durumu ise beklenildiği gibi bir seyir izlemekte, evlilerin oranı yaşa bağlı olarak artarken, bekarların oranı azalmaktadır. 15-24 yaş grubundaki çalışanların %10,3’ü evli iken, bu oran 25-34 yaş grubunda %48,1’e, 35-44 yaş grubunda %78’e, 45-54 yaş grubunda %80,7’ye, 55 yaş üstünde %87’ye çıkmaktadır. Bekarlar için tersi bir eğilim vardır. 25-24 yaş grubundaki işçilerin %89,7’si bekarken bu oran 45-54 yaş grubunda en düşük değer olan %7,9’a gerilemektedir. Medeni halini boşanmış (%9,3) ve dul (%2,1) olarak belirtenlerin en çok 45-54 yaş grubunda olduğu gözlemlenmektedir.

<sup>1</sup> Örnek bir araştırma için bakınız Metin Özügürlü (2025) “Hayat Denilen Kavgaya Girenler Hakkında: Sendikalı İşçilerin Yaşam Koşulları Araştırması”, *Tez-Koop-İŞ Dergisi*, Sayı 89: 25-27.

| Yanıtlayıcıların Cinsiyet ve Medeni Durum Karşılaştırması |          |                       |          |        |                       |
|-----------------------------------------------------------|----------|-----------------------|----------|--------|-----------------------|
|                                                           |          |                       | Cinsiyet |        |                       |
|                                                           |          |                       | Kadın    | Erkek  | Belirtmek istemiyorum |
| Medeni Durum                                              | Evlü     | Sıklık                | 260      | 813    | 7                     |
|                                                           |          | Medeni durum içindeki | 24,1     | 75,3   | 0,6                   |
|                                                           |          | Cinsiyet içindeki %   | 50,2     | 69,3   | 58,3                  |
|                                                           | Bekar    | Sıklık                | 181      | 310    | 4                     |
|                                                           |          | Medeni durum içindeki | 36,6     | 62,6   | 0,8                   |
|                                                           |          | Cinsiyet içindeki %   | 34,9     | 26,4   | 33,3                  |
|                                                           | Bosanmış | Sıklık                | 69       | 44     | 0                     |
|                                                           |          | Medeni durum içindeki | 61,062   | 38,938 | 0,000                 |
|                                                           |          | Cinsiyet içindeki %   | 13,320   | 3,751  | 0,000                 |
|                                                           | Dul      | Sıklık                | 8        | 6      | 1                     |
|                                                           |          | Medeni durum içindeki | 53,3     | 40,0   | 6,7                   |
|                                                           |          | Cinsiyet içindeki %   | 1,5      | 0,5    | 8,3                   |
|                                                           | TOPLAM   | Sıklık                | 518      | 1173   | 12                    |
|                                                           |          | Medeni durum içindeki | 30,4     | 68,9   | 0,7                   |
|                                                           |          | Cinsiyet içindeki %   | 100      | 100    | 100                   |

#### 2.4. Yanıtlayıcıların Coğrafi Dağılımı ve İşkolları

Sendikal hak ihlallerini konu alan anket çalışmamıza 31 ilden katılım olmuştur. 13 yanıtlayıcının ili tespit edilemezken, 74 katılımcı (%4,2) da bu veriyi boş bırakmıştır. Bu çerçevede araştırmaya şu illerden katılım olmuştur: Ankara, Antalya, Amasya, İzmir, İstanbul, Eskişehir, Balıkesir, Bursa, Kocaeli, Manisa, Burdur, Urfa, Isparta, Gaziantep, Malatya, Kahramanmaraş, Samsun, Kırşehir, Muğla, Kütahya, Yalova, Zonguldak, Artvin, Adıyaman, Aydın, Sakarya, Hatay, Edirne, Karabük, Trabzon ve Tunceli. Tabloda da görüldüğü gibi en fazla katılımın olduğu ilk 5 il İzmir, Antalya, İstanbul, Ankara ve Kocaeli'dir.

| Yanıtlayıcıların Yaşadığı Kentler |        |        |               |              |
|-----------------------------------|--------|--------|---------------|--------------|
|                                   | Sıklık | Yüzde  | Geçerli Yüzde | Toplam Yüzde |
| İzmir                             | 560    | 32,04  | 33,45         | 61,05        |
| Antalya                           | 257    | 14,70  | 15,35         | 26,05        |
| İstanbul                          | 199    | 11,38  | 11,89         | 72,94        |
| Ankara                            | 179    | 10,24  | 10,69         | 10,69        |
| Kocaeli                           | 152    | 8,70   | 9,08          | 87,75        |
| Manisa                            | 73     | 4,18   | 4,36          | 92,11        |
| Bursa                             | 45     | 2,57   | 2,69          | 78,67        |
| Eskişehir                         | 31     | 1,77   | 1,85          | 74,79        |
| Amasya                            | 26     | 1,49   | 1,55          | 27,60        |
| Gaziantep                         | 26     | 1,49   | 1,55          | 96,95        |
| Diğer                             | 126    | 7,21   | 7,53          | 2134,17      |
| TOPLAM                            | 1.674  | 95,77  | 100,00        |              |
| Kayıp Veri                        | 74     | 4,23   |               |              |
| TOPLAM                            | 1.748  | 100,00 |               |              |

Anketler Türk-İş, Hak-İş ve DİSK konfederasyonlarına ve bu konfederasyonlara üye sendikalarla bağımsız sendikalara mail yoluyla ya da elektronik ortamlarda iletilmiştir. Türkiye’de sendikalar işkolları esasına göre kurulabilmektedir ve ya-sayla tanımlanmış 20 işkolu mevcuttur. Araştırma kapsamında 11 işkolundaki işçilerden veri derlenmiştir.

| Yanıtlayıcıların Çalıştığı İşkolları |        |       |               |              |
|--------------------------------------|--------|-------|---------------|--------------|
| İşkolu                               | Sıklık | Yüzde | Geçerli Yüzde | Toplam Yüzde |
| Ticaret Büro                         | 967    | 55,32 | 55,32         | 100,00       |
| Basın Yayın                          | 224    | 12,81 | 12,81         | 27,35        |
| Petrol Kimya                         | 149    | 8,52  | 8,52          | 39,99        |
| Taşımacı                             | 77     | 4,41  | 4,41          | 44,68        |
| Dokuma                               | 26     | 1,49  | 1,49          | 30,89        |
| Çimento                              | 23     | 1,32  | 1,32          | 28,83        |
| Deniz Taşımacılığı                   | 10     | 0,57  | 0,57          | 29,41        |
| Gıda Sanayi                          | 8      | 0,46  | 0,46          | 31,46        |
| Savunma                              | 5      | 0,29  | 0,29          | 40,27        |
| Bilmiyor                             | 3      | 0,17  | 0,17          | 27,52        |
| Genel Hizmetler                      | 2      | 0,11  | 0,11          | 31,01        |
| Ağaç Kağıt                           | 1      | 0,06  | 0,06          | 14,53        |
| Boş ya da belirsiz                   | 253    | 14,47 | 14,47         | 14,47        |
| TOPLAM                               | 1748   | 100   | 100           |              |

Araştırmaya katılan yanıtlayıcıların üyesi oldukları sendikalar ise şöyledir: Ba-sın-İş, Liman-İş, Tez Koop-İş, Kristal-İş, Petrol-İş, Güvenlik-İş, Tümtis, Koop-İş, Birtek-Sen, Öziplik-İş, Şeker-İş, Büro-İş, TGS, Genel-İş, İplik-İş, Sosyal-İş, Tek Gı-da-İş, Teksif, Selüloz İş.

## 2.5. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi itibarıyla yanıtlayıcılar arasında lise mezunlarının %55,4 ile en bü-yük paya sahip olduğu görülmektedir. Ortaöğretim mezunları (%10,1) ve ilkokul mezunları (%5,7) ile birlikte değerlendirildiğinde yanıtlayıcıların %71,1’i lise ve altı eğitime sahip. Buna karşılık önlisans ve lisans mezunlarının payı toplam-da %27,9’a ulaşmaktadır. Yüksek lisans ya da doktora düzeyinde eğitime sahip olanlar ise %0,9’dur.

Ancak yanıtlayıcıların eğitim durumları cinsiyete göre önemli ölçüde farklılaş-maktadır. Her ne kadar kadın ve erkek yanıtlayıcıların yarısından fazlası (sırasıyla %55 ve %55,4) lise mezunu olsa da, daha düşük ve daha yüksek eğitim düzey-

lerinde cinsiyet kompozisyonu net bir şekilde farklılaşmaktadır. Kadın işçilerin eğitim düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Erkek işçilerin %20,3'ü ilk ve ortaöğretim mezunu iken kadın işçilerde bu oran yalnızca %5,6'dır. Nitekim kadın işçilerin %39,5'i önlisans ve üstü eğitime sahipken, erkek işçilerde bu oran %24'e gerilemektedir.

| Cinsiyete Göre Eğitim Düzeyi |                   |          |        |                       |        |
|------------------------------|-------------------|----------|--------|-----------------------|--------|
|                              |                   | Cinsiyet |        |                       | Total  |
|                              |                   | Kadın    | Erkek  | Belirtmek istemiyorum | Kadın  |
| İlköğretim                   | Sıklık            | 14       | 83     | 0                     | 97     |
|                              | Cinsiyet içinde % | 2,7      | 7,1    | -                     | 5,7    |
| Ortaöğretim                  | Sıklık            | 15       | 155    | 0                     | 170    |
|                              | Cinsiyet içinde % | 2,9      | 13,2   | -                     | 10,0   |
| Lise                         | Sıklık            | 283      | 650    | 9                     | 942    |
|                              | Cinsiyet içinde % | 55,0     | 55,4   | 69,2                  | 55,4   |
| Önlisans                     | Sıklık            | 124      | 146    | 3                     | 273    |
|                              | Cinsiyet içinde % | 24,1     | 12,4   | 23,1                  | 16,0   |
| Lisans                       | Sıklık            | 74       | 129    | 1                     | 204    |
|                              | Cinsiyet içinde % | 14,4     | 11,0   | 7,7                   | 12,0   |
| Yüksek lisans                | Sıklık            | 3        | 10     | 0                     | 13     |
|                              | Cinsiyet içinde % | 0,6      | 0,9    | -                     | 0,8    |
| Doktora                      | Sıklık            | 2        | 0      | 0                     | 2      |
|                              | Cinsiyet içinde % | 0,4      | -      | -                     | 0,1    |
| TOPLAM                       | Sıklık            | 515      | 1173   | 13                    | 1701   |
|                              | Cinsiyet içinde % | 100,00   | 100,00 | 100,00                | 100,00 |

6

## 2.6. İstihdam Türü

Yanıtlayıcıların ağırlıklı bölümü özel sektör çalışanıdır (%91,6). Kamu sektöründe çalıştığını ifade edenlerin oranı %4,6 ile son derece düşüktür. Taşeron şirketlerde çalışanların payı ise %0,4'tür. Bu yönüyle araştırmamızda kamuda çalışan işçilerin yetersiz temsilinden söz edebiliriz. Kamu sektöründe sendikal hakların kullanılmasında kamu görevlilerinin pozitif ve negatif sendika özgürlüğüne müdahaleleri nedeniyle bir takım özel durumlar olduğu bilinmektedir. Bu yönüyle bu çalışanların deneyimlerinin çalışmaya yeterince yansımadığını göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

Benzer biçimde çalışma biçimi itibarıyla da tam zamanlı çalışanlar, yanıtlayıcıların %98,5'ini oluşturmaktadır. Yarı zamanlı çalışanlar (%0,5) ve mevsimlik çalışanların (%0,2) temsiliyeti son derece düşüktür. Bu dağılımda iki şey etkili olmuştur: Birincisi, her ne kadar esnek istihdam biçimleri çalışma mevzuatının düzenlenmesi ile yaygınlaşsa da TÜİK verilerine göre yarı zamanlı istihdam hala

%10'lar gibi görece düşük bir düzeyde seyretmektedir. İkincisi araştırma ağırlıkla sendikaların örgütlü olduğu işyerlerini ve sendikalı işçileri kapsamaktadır. Dolayısıyla istihdam örüntüsü, sendikaların üye profilini yansıtmaktadır. Sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinde bu türden istihdam pratiklerinin yaygın olmaması anlaşılır bir durumdur. Sendikal örgütlülüğün düşük olduğu esnek istihdam biçimlerinin araştırmada yetersiz temsili bu kapsamda anlaşılırdır.

## 2.7. Sendika Üyeliği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın en son yayınladığı işçi sendikaları ve sendikaların üye sayısına ilişkin verilere göre Türkiye'de işçilerin sendikalaşma oranı %14,02'dir. Ancak kamu ve özel sektör işyerlerinde sendikalaşma oranları radikal bir şekilde farklılaşmaktadır. Kamu sektöründe çalışan işçilerin %75,57'si sendika üyesi iken özel sektörde çalışan işçilerin yalnızca %6,83'ü sendika üyesidir. Başka bir ifadeyle özel sektörde sendikal örgütlenme son derece düşüktür. Hemen vurgulayalım ki, bu araştırma da sendikal hak ihlallerinin doğrudan muhatabı olan sendika üyesi işçilerle, sendikalaşma mücadelesi veren işçileri hedeflemiştir.

10

| Yanıtlayıcıların Sendika Üyeliği Durumu |        |                     |          |       |                       |        |
|-----------------------------------------|--------|---------------------|----------|-------|-----------------------|--------|
|                                         |        |                     | Cinsiyet |       |                       | Toplam |
|                                         |        |                     | Kadın    | Erkek | Belirtmek istemiyorum |        |
| Sendikaya Üye mi?                       | Evet   | Sıklık              | 448      | 1095  | 12                    | 1555   |
|                                         |        | Cinsiyet içindeki % | 88,7     | 94,6  | 92,3                  | 92,8   |
|                                         | Hayır  | Sıklık              | 57       | 62    | 1                     | 120    |
|                                         |        | Cinsiyet içindeki % | 11,3     | 5,4   | 7,7                   | 7,2    |
|                                         | TOPLAM | Sıklık              | 505      | 1157  | 13                    | 1675   |
|                                         |        | Cinsiyet içindeki % | 100,0    | 100,0 | 100,0                 | 100,0  |

- Bu kapsamda yanıtlayıcılarımızın %92,9'u sendika üyeleridir. Üye olmayanların oranı %7,1'dir.
- Tabloda da görüldüğü gibi sendika üyeliği oranları cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Kadın yanıtlayıcılarda sendikaya üye olmayanların oranı %11,3 iken, erkek yanıtlayıcılarda bu oran %5,4'e düşmektedir.
- Sendika üyeliği durumu yaşa göre incelendiğinde, yanıtlayıcılar arasında en düşük sendikalaşma oranının 15-24 yaş grubundaki genç işçilerde (%84,4) olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunda sendika üyelik oranı %84,4 ile toplam sendika üyeliği oranının (%92,8) yaklaşık 10 puan altındadır.
- Yanıtlayıcılar arasında genç işçilerden sonra en düşük sendika üyeliği 55 yaş üzeri işçilerde gözlemlenmektedir (%87). Esasında yaş grupları itibarıyla yaş ilerledikçe sendika üyelik oranı gittikçe artmakta, ancak 45-54 yaş grubu için %94,9'a erişen oran, 55 yaş ve üstündekilerde ise %87'ye gerilemektedir. Dolayısıyla gençler ve 55 yaş üstü sendikal hak

ihlalleri açısından daha riskli gruplar olarak öne çıkmaktadır.

- Yanıtlayıcıların %60,3'ü 3 yıldan daha uzun süredir sendika üyesi olduğunu belirtmiştir. 1 yıldan daha kısa süredir sendikalı olanların oranı %16,5'tir. 3 yıldan daha kısa süredir sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı %39,7'dir.

### 3. BÖLÜM: SENDİKAL HAK İHLALLERİ

#### 3.1. Üyelik Sürecinde Baskı

%92'si sendika üyesi yanıtlayıcıların %16,4'ü üyelik sürecinde baskı veya engelleme yaşadığını belirtmiştir. Dikkat çekici bir şekilde, yanıtlayıcılardan sendika üyesi olmadığını belirtenlerin baskı ve engellemeye oransal olarak daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir. Sendika üyelerinde %16,2 olan oran, sendika üyesi olmayanlarda %18,1'e çıkmaktadır.

- Üyelik nedeniyle baskı ve engelleme yaşadığını belirten kadın işçilerin oranı %12,4 iken, erkek işçilerin oranı %17,5'tir. Dolayısıyla erkek işçilerin üyelik sürecinde kadınlara göre daha fazla baskı ile karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Benzer şekilde genç çalışanlar daha az baskı ve engellemeyle karşılaştıklarını ifade ederken, daha yaşlı işçiler daha fazla baskıyla karşı karşıya kaldıklarını söylemektedir. Bu veriyi değerlendirirken, işyerlerindeki cinsiyete dayalı hiyerarşiyi ve sendikal faaliyetlerin yürütülmesindeki cinsiyetçi yaklaşımları göz önünde bulundurmak gerekir.
- Alandaki izlenimlerle birlikte değerlendirildiğinde bu veri, esas olarak kadınların daha az baskı ile karşılaşmasıyla değil, sendikalaşma faaliyetinin örgütlenmesi ile ilişkilidir. Türkiye'de sendikalaşma faaliyetlerin kendisi erkek işi olarak algılanmaktadır. Esasında üyeliğe ilişkin baskı ve engelleme verisini sendikal faaliyetlerin serbestliğine ilişkin soru ile birlikte düşünmek gerekir.

| Üyelik sürecinde baskı veya engelleme yaşadınız mı? |        |       |               |              |
|-----------------------------------------------------|--------|-------|---------------|--------------|
|                                                     | Sıklık | Yüzde | Geçerli Yüzde | Toplam Yüzde |
| Evet                                                | 132    | 7,6   | 7,8           | 7,8          |
| Hayır                                               | 1415   | 80,9  | 83,8          | 91,6         |
| Kısmen                                              | 142    | 8,1   | 8,4           | 100,0        |
| Toplam                                              | 1689   | 96,6  | 100,0         |              |
| Kayıp Veri                                          | 59     | 3,4   |               |              |
| TOPLAM                                              | 1748   | 100,0 |               |              |

#### 3.2. Sendikal Faaliyetler

Araştırma kapsamında yanıtlayıcılara işyerlerinde sendikal faaliyetin serbest olup olmadığı sorulmuştur. Dikkat çekici bir şekilde, işyerinde sendikal faaliyetin serbest olduğunu söyleyenlerin oranı %67,9'dur. Sendikal çalışmanın serbest olmadığını ya da kısmen serbest olduğunu ifade edenlerin oranı %32,2. Başka bir ifadeyle neredeyse her üç çalışandan biri işyerlerinde sendikal faaliyetlerin kısmen ya da tümüyle engellendiğini ifade etmektedir. Yanıtlayıcıların

%23,4'ü (409 kişi) son 3 yılda işyerinde herhangi bir nedene dayalı bir ayrımcılığa ya da eşitsiz muameleye maruz kaldığını ifade etmiştir. Neredeyse her dört işçiden birinin son üç yıl içerisinde ayrımcılık deneyimlediğini gösteren bu veri, Türkiye’de işyerlerinde keyfi uygulamaların yaygınlığını göstermesi bakımından güçlü bir göstergedir.

Bir kişi farklı nedenlere dayalı ayrımcılıklarla yüz yüze kalabildiği için, ayrımcılık nedenlerinin belirlenmesinde çoklu yanıt seçeneğinden yararlanılmıştır, anketlerde işçilerin birden farklı neden işaretlemesi mümkün kılınmıştır. Bu nedenle ayrımcılığın nedenlerine ilişkin cevapların sayısı, ayrımcılığa uğrayan kişi sayısını doğal olarak geçmektedir. Tablo incelendiğinde ayrımcılık vakalarının %44,7’sinin sendika ya da sendikal faaliyetlere katılım nedeniyle yaşandığı görülmüşken, sağlık durumu/engellilik nedeniyle ayrımcılık (%23) ile medeni hal ya da çocuk sahipliğine/hamile olmaya dayalı ayrımcılığın da %19,1 ile son derece yaygın olduğu ifade edilmiştir. Keza yaşa dayalı ayrımcılık (%17,8), siyasal görüş (%12,7) ve cinsiyet ya da cinsel yönelime yönelik ayrımcılık (%12) da yaygındır. Irk/uyruk/milliyet (%4,9) ve dinsel inanca dayalı ayrımcılık (%3,2) ise yanıtlayıcılar tarafından en az belirtilen nedenler arasındadır.

| Son 3 yılda işyerinde herhangi birine dayalı ayrımcılık yaşayanlar |       |        |
|--------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| İşyerinde herhangi bir nedenle ayrımcılık yaşadığını belirtenler   | 409   | 23,40% |
| Boş                                                                | 1.339 | 76,60% |
| Toplam                                                             | 1.748 | 100%   |

| Son 3 yılda işyerinizde aşağıdaki nedenlerden herhangi birine dayalı ayrımcılık yaşadınız mı? |          |       |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------|-----------|
|                                                                                               | Cevaplar |       | Vakaların |
|                                                                                               | Sıklık   | Yüzde | Yüzdesi   |
| Sendika Üyeliği ya da Sendikal Faaliyetlere Katılım Nedeniyle                                 | 183      | 32,5  | 44,7      |
| Sağlık Durumu ya da Engellilik Nedeniyle                                                      | 94       | 16,7  | 23,0      |
| Yaş Nedeniyle (Genç ya da yaşlı çalışanlara yönelik)                                          | 73       | 13,0  | 17,8      |
| Cinsiyet ya da Cinsel Yönelim Nedeniyle                                                       | 50       | 8,9   | 12,2      |
| İrk/Uyruk/Milliyet Nedeniyle                                                                  | 20       | 3,6   | 4,9       |
| Siyasal Görüşü Nedeniyle                                                                      | 52       | 9,2   | 12,7      |
| Dinsel İnancı Nedeniyle                                                                       | 13       | 2,3   | 3,2       |
| Bekar/Evli olmak/çocuğu olmak ya da hamilelik nedeniyle                                       | 78       | 13,9  | 19,1      |
| TOPLAM                                                                                        | 563      | 100   | 137,7     |

İşyerinde ayrımcı uygulamaya uğradığını söyleyenlerin %29,6’sı kadın, %69,2’si erkek işçilerdir. Veriler, kadınlar ve erkeklerin işyerinde karşılaştıkları ayrımcılık nedenlerinin niteliksel olarak farklılaştığını, başka bir ifadeyle ayrımcılık biçimlerinin cinsiyet rollerine göre şekillendiğini göstermektedir. Kadın ve erkeklerin yoğun olarak yaşadığı ayrımcılık türlerinin farklılaşması, esas olarak toplumsal yapıdaki cinsiyet eşitsizliklerinin çalışma yaşamına ve işyerine doğrudan yansıdığını göstermektedir.

Yanıtlayıcıların son 3 yılda deneyimledikleri ayrımcılık nedenlerinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, kadın ve erkek işçilerin deneyimleri arasında be-

lirgin farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu farklar, işyerindeki toplumsal cinsiyet temelli yapıların ve rollerin çalışanların ayrımcılık deneyimlerini önemli ölçüde şekillendirdiğini göstermektedir. Bu fark tablolarında açık bir şekilde görülmektedir. Tablolar incelendiğinde kadınların yoğun yaşadığı ayrımcılık türlerinin erkeklerinkinden farklı olduğu görülmektedir. Buna göre, kadınların en yüksek ayrımcılık yaşadığı alanlar olarak medeni durum, hamilelik ve çocuk sahibi olma (%32,5), sendikal faaliyetler (%29,2), sağlık durumu ve engellilik (%29,2), yaş (%24,2) ve cinsiyet veya cinsel yönelim (%20,8) öne çıkmaktadır. Erkeklerde ise sendika üyeliği ve sendikal faaliyetler (%52,3), sağlık durumu ve engellilik (%20,6) ile siyasi görüş (%14,6) ilk sıralarda yer almaktadır.

### 3.3. Sendikal Faaliyetler Nedeniyle Ayrımcılık

Erkek yanıtlayıcıların %52,3'ü, kadın yanıtlayıcıların %29,2'si son 3 yılda sendika üyeliklerine ya da katıldıkları/yürüttükleri sendikal çalışmalara bağlı olarak ayrımcılığa maruz kaldığını belirtmiştir. Erkeklerde oranın kadınlara göre belirgin şekilde yüksek olması, Türkiye'de sendikal yapıların erkek ağırlıklı yapısı ile birlikte düşünülmelidir. Türkiye'de sendikaların her aşamadaki yönetim kadroları, işyeri örgütlenmeleri (sendika temsilcileri) ve katılmalı mekanizmalardaki sendika görevlileri ağırlıklı olarak erkeklerden oluşmaktadır. Hatta kadın işçilerin yoğunlukta olduğu işyerlerinde bile örgütlenme komiteleri ve öncü işçiler çoğunlukla erkekler arasından belirlenmekte, kadın işçiler genellikle çoğunluğu sağlamaya destek olan pasif destekçiler olarak arka plana itilmektedir. Erkeklerin sendikal faaliyetlerde ön plana çıkması, sendikal nedene dayalı ayrımcılığa daha fazla maruz kalmalarına yol açmaktadır. Dolayısıyla kadınların sendikal nedenle ayrımcılık bildirimlerinin daha düşük kalmasını, sendikal yapıların ve sendikaların işyeri örgütlenmesinin erkek egemen yapısı ve kadınların sendikal alanda ikincilleştirilmesiyle birlikte düşünmek gerekmektedir.

### 3.4. Sağlık Durumu ve Engellilik Nedenine Dayalı Ayrımcılık ve Toplumsal Cinsiyet

Araştırmamızda sağlık durumu ve engellilik nedenine dayalı ayrımcılık öngör-  
düğümüzden daha büyük bir yoğunlukla işaret edilmiştir. Bu durum bir taraftan çalışma yaşamında engelli bireylere yönelik eşitlikçi politikaların yetersizliği ile ilişkili görünmektedir. Diğer yandan kadın yanıtlayıcıların %29,2'si, erkek yanıtlayıcıların %20,6'sı sağlık durumu ve engellilik nedeniyle ayrımcılık yaşadığını vurgulamıştır. Oranlar sağlık ve engellilik durumunun toplumsal cinsiyet rollerinden bağımsız bir ayrımcılık nedeni haline gelebildiği göstermektedir. Bununla birlikte, kadınlarda sağlık ve engellilik nedenli ayrımcılık oranı erkeklere göre belirgin bir şekilde yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık sergilemektedir. Bu durum kadınların gebelik, doğum, regl gibi kadınlara özgü durumları nedeniyle ya da çocuk, hasta ve yaşlılara bakım üstlenmek durumunda kaldıkları bakım yükümlülükleri nedeniyle ayrımcı pratiklere maruz kaldıklarını göstermektedir.

### 3.5. Cinsiyet/Cinsel Yönelim, Yaş ve Medeni Durum ve Çocuk Sahipliğine Dayalı Ayrımcılık

Bu üç alanda da kadın işçiler erkek işçilerden daha fazla ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadır. Öyle ki, kadınların cinsiyet ya da cinsel yönelime dayalı ayrımcılık yaşama oranı (%20,8) erkeklerle (%8,2) kıyaslandığında iki katından fazladır. Kadın işçilerin medeni durum (evli-bekar-boşanma), çocuk sahibi olma ve hamilelik nedeniyle ayrımcılık yaşama oranı (%32,5) ise erkeklerin (%12,1) neredeyse üç katıdır. Yaşa dayalı ayrımcılıkta da benzer bir eğilim vardır. Kadınlar yaş temelli ayrımcılığı daha fazla yaşamaktadır (%24,2'ye karşı %14,9). Bunun çalışma yaşamındaki eşitsizlikleri derinleştiren sonuçları aşağıda tartışılacaktır.

| Cinsiyete Göre Ayrımcılık Nedenleri                           |                     |          |       |           |        |
|---------------------------------------------------------------|---------------------|----------|-------|-----------|--------|
|                                                               |                     | Cinsiyet |       |           | TOPLAM |
|                                                               |                     | Kadın    | Erkek | Belirtmek |        |
| Sendika Üyeliği ya da Sendikal Faaliyetlere Katılım Nedeniyle | Sıklık              | 35       | 147   | 0         | 182    |
|                                                               | Cinsiyet İçindeki % | 29,2     | 52,3  | -         |        |
| Sağlık Durumu ya da Engellilik Nedeniyle                      | Sıklık              | 35       | 58    | 1         | 92     |
|                                                               | Cinsiyet İçindeki % | 29,2     | 20,6  | 20,0      |        |
| Yaş Nedeniyle (Genç ya da yaşlı çalışanlara yönelik)          | Sıklık              | 29       | 42    | 2         | 71     |
|                                                               | Cinsiyet İçindeki % | 24,2     | 14,9  | 40,0      |        |
| Cinsiyet ya da Cinsel Yönelim Nedeniyle                       | Sıklık              | 25       | 23    | 2         | 48     |
|                                                               | Cinsiyet İçindeki % | 20,8     | 8,2   | 40,0      |        |
| İrk/Uyruk/Milliyet Nedeniyle                                  | Sıklık              | 5        | 15    | 0         | 19     |
|                                                               | Cinsiyet İçindeki % | 4,2      | 5,3   | -         |        |
| Siyasal Görüşü Nedeniyle                                      | Sıklık              | 9        | 41    | 2         | 48     |
|                                                               | Cinsiyet İçindeki % | 7,5      | 14,6  | 40,0      |        |
| Dinsel İnanç Nedeniyle                                        | Sıklık              | 2        | 11    | 0         | 12     |
|                                                               | Cinsiyet İçindeki % | 1,7      | 3,9   | -         |        |
| Bekar/Evli olmak/çocuğu olmak ya da hamilelik nedeniyle       | Sıklık              | 39       | 34    | 3         | 75     |
|                                                               | Cinsiyet İçindeki % | 32,5     | 12,1  | 60,0      |        |
| TOPLAM                                                        | Sıklık              | 120      | 281   | 5         | 406    |

Araştırmamızın en çarpıcı bulgularından birisi şudur: Kadınlar toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı erkeklerden daha fazla deneyimliyorlar.

### 3.6. Siyasal Görüş, İrk/Etnisite, Dinsel İnanç Ayrımcılığı

Dinsel inanç, siyasal görüş ve İrk/uyruk/milliyet nedenlerine dayalı ayrımcılık şikayetlerinde erkekler ön plana çıkmaktadır. Bu durum tıpkı sendikal alan gibi, erkeklerin siyasal ve dinsel alanda geleneksel olarak daha aktif/görünür olması, politik kimliklerini daha açık ifade edebilmeleri ile ilişkili olabilir.

Yanıtlayıcıların son 3 yıla ilişkin deneyimledikleri ayrımcılık biçimlerine ilişkin bildirimlerinden hareketle şu tespitlerde bulunmak mümkündür:

- 1) Ayrımcılık türleri cinsiyetler arasında aynı yoğunlukta deneyimlenmemekte, tam tersine ayrımcılık türleri ile toplumsal cinsiyet rolleri arasında belirgin bir ilişki göze çarpmaktadır.
- 2) Kadınlar, doğrudan cinsiyetle ilgili ayrımcılık başlıklarında (cinsiyet, yaş, hamilelik/evlilik, sağlık) erkeklerle göre çok daha yüksek oranlarda eşitsizlik bildirmektedir. Bu durum kadınların bakım sorumluluğu ve ailevi roller nedeniyle içinde bulundukları dezavantajlı konumu yeniden işaretleiyor.

- 3) Erkekler daha çok sendikal faaliyet nedeniyle ayrımcılık yaşadığını bildiriyor, bu da erkeklerin işyerinde daha görünür, daha çatışmalı alanlarda yer aldıklarını gösteriyor.
- 4) Veriler, toplumdaki toplumsal cinsiyet temelli yapısal eşitsizliklerin işyerlerinde bu eşitsizliği yeniden üreterek varlığını sürdürdüğünü gösteriyor.

İşyerinde eşitsiz muameleye maruz kalan işçilerden, bunun sonucu olarak ne tür bir ayrımcı işleme tabi kılındıklarını açıklamaları istenmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, vakarın %69,7'sinde yanıtlayıcılar, çalışma arkadaşlarının ya da yöneticilerinin tutumunda ayrımcı bir işleme maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bunu %42 ile işçi hakları başlığı altında topladığımız ücret de dahil olmak üzere ekonomik sosyal haklar ve çalışma koşullarının belirlenmesinde ayrımcı işleme maruz kalma takip etmektedir. Vakaların %27'sinde ayrımcılık mağduru işçiler eğitim ve terfi olanaklarına erişimden mahrum bırakılırken, işe alım ya da atamada ayrımcılık %19,4'lük bir paya sahiptir.

## 4. BÖLÜM: SENDİKAL BASKI VE İHLALLER: ÇOK BOYUTLU VE SİSTEMATİK

Araştırmamız kapsamında yanıtlayıcılardan son 3 yılda işyerinde maruz kaldıkları sendikal hak ihlallerini bildirmelerini istedik. Yanıtlayıcılar birden fazla ihlali aynı anda yaşayabildiği için, bu soruda da çoklu yanıt analizinden yararlandık. Nitekim 208 yanıtlayıcı (%11,9) son 3 yılda sıralanan sendikal hak ihlallerinden en az birisine muhatap olduğunu bildirdi. 208 yanıtlayıcının çoklu yanıt sonucunda bildirdiği ihlal sayısı 502'dir. Bu sayı, yanıtlayıcıların birden fazla ihlali aynı anda yaşadığını göstermektedir. "Percent of Cases/Vakaların Yüzdesi" sütunu her bir ihlali, katılımcıların kaçta kaçının bunu yaşadığını gösterir. Bu değerler, sendikal hak ihlallerinin kapsamının ne kadar geniş olduğunu ortaya koymaktadır.

| Son 3 yılda yaşanan sendikal ihlaller                                                                                        |          |       |                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------|-------------------|
|                                                                                                                              | Cevaplar |       | Vakaların Yüzdesi |
|                                                                                                                              | Sıklık   | Yüzde |                   |
| Bir sendikaya üye olmam engellendi.                                                                                          | 55       | 11    | 26,4              |
| E-devlet şifrem alınarak sendika üyeliğim kontrol edildi.                                                                    | 26       | 5,2   | 12,5              |
| Sendikadan istifa etmeye zorlandım.                                                                                          | 50       | 10    | 24                |
| Sendikadan istifa etmem engellendi. Sendika üyeliğimi sürdürmeye zorlandım.                                                  | 16       | 3,2   | 7,7               |
| İşten atılmakla tehdit edildim/edildik.                                                                                      | 92       | 18,3  | 44,2              |
| İşten atıldım.                                                                                                               | 37       | 7,4   | 17,8              |
| İşyerinde sendika üyeliği nedeniyle psikolojik baskı gördüm/gördük.                                                          | 87       | 17,3  | 41,8              |
| İşyerinde sendika aleyhine propaganda yapıldı.                                                                               | 52       | 10,4  | 25                |
| Sendika üyeliği nedeniyle ya da sendika etkinliğine (basın açıklaması, miting vb) katılmam nedeniyle gözaltı ya da tutuklama | 13       | 2,6   | 6,3               |
| Sendika üyeliği nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldım.                                                                          | 72       | 14,3  | 34,6              |
| Diğer                                                                                                                        | 2        | 0,4   | 1                 |
| TOPLAM                                                                                                                       | 502      | 100   | 241,3             |

Tüm yanıtlayıcıların %11,9'unun son üç yılda negatif veya pozitif sendika özgürlüğünü ihlal eden bir uygulamaya maruz kaldığını bildirmiş olması iki unsuru göz önünde bulundurarak değerlendirilmelidir. Birincisi, verilerin derlendiği işyerleri büyük ölçüde toplu sözleşme kapsamındaki sendikal işyerleridir. Yanıtlayıcılar da büyük ölçüde bu işyerlerinde ya da örgütlenmeye çalışılan işyerlerinde çalışan kişilerdir. Dolayısıyla sendikal örgütlenmenin görece yerleşik olduğu işyerlerinden bildirilen yaklaşık %12'lik bu ihlal oranı düşük olmaktan ziyade son derece yüksektir. İkincisi, bu soruda yanıtlayıcılardan kendi deneyimlerine ilişkin hassas bilgiler istenmiştir. Yanıtlayıcıların bu bilgiyi çeşitli çekincelerle

bildirmekten çekinmiş olmaları olasıdır. Nitekim herhangi bir ihlal olmadığını ifade eden “hiçbiri” seçeneği varken yanıtlayıcıların çok ciddi bir bölümü soruyu yanıtlamama seçeneğini tercih etmiştir.

Tablo, işyerlerinde sendikal hak ihlallerinin yaygın, çok boyutlu ve sistematik bir nitelikte olduğunu göstermektedir. Yanıtlar incelendiğinde en sık rastlanan sendikal hak ihlallerinin işten atma tehdidi (%44,2), psikolojik baskı (%41,8), sendikal ayrımcılık (%34,6), üyelik engelleme (%26,4) ve istifaya zorlama olduğu görülmektedir. Bu tablo, sendikal örgütlenmenin işverenler tarafından çok yönlü baskı altına alındığını ortaya koyması bakımından önemlidir.

Bu bölümde, bu çok yönlü baskı mekanizmasını somutlaştırabilmek için işçilerin son 3 yılda yaşadıkları sendikal hak ihlalleri dört temel sosyodemografik değişkenden (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi) hareketle incelenmektedir. Veriler sendikal baskının hem yaygın hem de hedef gruplara göre farklılaşan bir yapıda olduğunu göstermesi bakımından çarpıcıdır.

Veriler cinsiyet açısından değerlendirildiğinde; üyeliğin engellenmesi (%28,1), istifaya zorlanma (%25,5), psikolojik baskı (%44,4), sendikal ayrımcılık (%36,6) ve sendika aleyhine propaganda (%29,4) erkek işçiler tarafından daha yüksek oranda bildirilmiştir. Bu durum önceki bölümde tartıştığımız sendikaların erkek ağırlıklı yapısı ve sendikal öznelerin ağırlıklı olarak erkeklerden oluşması ile bağlantılıdır. Ancak sendikal baskı ve ihlaller konusunda kadın işçilere ilişkin iki nokta dikkat çekicidir.

- Birincisi, işten atılma tehdidi her iki cinsiyette de aynı düzeyde olmasına rağmen, işten atılma oranı kadınlarda erkeklerden daha yüksektir. Sendikal öznelerin ağırlıklı olarak erkeklerden oluşmasına rağmen kadın işçilerde işten atılma oranı (%23,1) erkek işçilerden daha yüksektir (%15,7). Bu durum kadınların istihdam içerisindeki konumlanışları ile ilgili görünmektedir. Kadınlar cinsiyete dayalı yatay ayrışma nedeniyle görece düşük vasıflı ve düşük gelirli işlerde yoğunlaşmakta, bu da onları işveren karşısında kırılganlaştırmaktadır.
- İkincisi, gözaltı ve tutuklanma oranları kadın işçilerde (%9,6) erkek işçilerden (%5,2) daha yüksektir. Kadınların sendikal eylemlerinin daha sert müdahaleye maruz kalabildiğini gösteren bu bulgu aynı zamanda, kadınların içinde yer aldıkları eylemlerin erkek egemen sistem tarafından bir tehdit olarak algılandığı için daha sert müdahaleye konu edilmesi şeklinde yorumlanabilir.

| Cinsiyete Göre Sendikal Hak İhlalleri                                                                                                |                     |          |       |           |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------|-------|-----------|--------|
|                                                                                                                                      |                     | Cinsiyet |       |           | Toplam |
|                                                                                                                                      |                     | Kadın    | Erkek | Belirtmek |        |
| Bir sendikaya üye olmam engellendi.                                                                                                  | Sıklık              | 10       | 43    | 1         | 54     |
|                                                                                                                                      | Cinsiyet içindeki % | 19,2     | 28,1  | 50        |        |
| E-devlet şifrem alınarak sendika üyeliğim kontrol edildi.                                                                            | Sıklık              | 6        | 19    | 1         | 26     |
|                                                                                                                                      | Cinsiyet içindeki % | 11,5     | 12,4  | 50        |        |
| Sendikadan istifa etmeye zorlandım.                                                                                                  | Sıklık              | 11       | 39    | 0         | 50     |
|                                                                                                                                      | Cinsiyet içindeki % | 21,2     | 25,5  | 0         |        |
| Sendikadan istifa etmem engellendi.                                                                                                  | Sıklık              | 6        | 10    | 0         | 16     |
|                                                                                                                                      | Cinsiyet içindeki % | 11,5     | 6,5   | 0         |        |
| Sendika üyeliğimi sürdürmeye                                                                                                         | Sıklık              | 23       | 68    | 1         | 92     |
|                                                                                                                                      | Cinsiyet içindeki % | 44,2     | 44,4  | 50        |        |
| İşten atılmakla tehdit edildim/edildik.                                                                                              | Sıklık              | 12       | 24    | 1         | 37     |
|                                                                                                                                      | Cinsiyet içindeki % | 23,1     | 15,7  | 50        |        |
| İşyerinde sendika üyeliği nedeniyle psikolojik baskı gördüm/gördük.                                                                  | Sıklık              | 19       | 68    | 0         | 87     |
|                                                                                                                                      | Cinsiyet içindeki % | 36,5     | 44,4  | 0         |        |
| İşyerinde sendika aleyhine propaganda yapıldı.                                                                                       | Sıklık              | 6        | 45    | 1         | 52     |
|                                                                                                                                      | Cinsiyet içindeki % | 11,5     | 29,4  | 50        |        |
| Sendika üyeliği nedeniyle ya da sendika etkinliğine (basın açıklaması, miting vb) katılmam nedeniyle gözaltı ya da tutuklama yaşadım | Sıklık              | 5        | 8     | 0         | 13     |
|                                                                                                                                      | Cinsiyet içindeki % | 9,6      | 5,2   | 0         |        |
| Sendika üyeliği nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldım.                                                                                  | Sıklık              | 16       | 56    | 0         | 68     |
|                                                                                                                                      | Cinsiyet içindeki % | 30,8     | 36,6  | 0         |        |
| Diğer                                                                                                                                | Sıklık              | 0        | 2     | 0         | 2      |
|                                                                                                                                      | Cinsiyet içindeki % | 0        | 1,3   | 0         |        |
| TOPLAM                                                                                                                               |                     | 52       | 153   | 2         | 207    |

Her iki noktanın da ortak özelliği, kadınların sendika üyeliği ve sendikal etkinlik ve eylemlerinde erkeklere göre çok daha sert yaptırımlara maruz kalıyor olmalarıdır. Sonuç olarak veriler, sendikal baskının genelde erkekler üzerinde daha yoğun olduğunu ancak kadınların sendika alanına katılımının daha yüksek risk taşıdığını ortaya koymaktadır.

Yaş değişkeni açısından bakıldığında 15-24 yaş grubundaki genç çalışanların sendikal baskılar karşısında en kırılgan grup olduğu görülmektedir. Tüm yaş grupları içerisinde işten atılma tehdidine %66,7 ile en fazla maruz kalan genç işçilerdir. İstifaya zorlanma (%33,3) ve işten atılma (%33) biçimindeki hak ihlallerine en fazla maruz kalan yaş grupları arasında yer almaktadırlar. Dikkat çekici bir şekilde e-devlet şifresi alınarak sendika üyeliğinin kontrol edilmesi biçimindeki baskıya en fazla maruz kalan (%33,3, en yakın değer 35-44 yaş grubu için %12,8) yine genç işçilerdir. Tüm bunlar işverenlerin yaşa bağlı olarak genç çalışanlar üzerinde daha kolay baskı kurabildiğini, genç çalışanların işyeri kıdemlerinin düşük olması nedeniyle kolaylıkla ve düşük maliyetle işten çıkarılabildiklerini göstermektedir.

Dikkat çekici bir şekilde 25-44 yaş gruplarında psikolojik baskı, işten atılma tehdidi ön plana çıkarken, 45-54 yaş grubunun işten atılma ve işten atılma tehdidi gibi sert ihlalleri diğer yaş gruplarına göre daha düşük deneyimledikleri, buna karşılık yaygın bir sendikal ayrımcılıkla (%48,4) yüz yüze kaldıkları görülmektedir. Bu durum bu yaş grubunun işyerindeki üretim hiyerarşisindeki konumu, kıdemli bir çalışan olması ve yüksek kıdem yükü gibi nedenlerle ilişkili olabilir.

Bu nedenlerle işverenlerin daha çok yıldırma ve ayrımcılık gibi yöntemlere başvurdukları gözlemlenmektedir.

Kısacası veriler yaşa göre sendikal baskıların yoğun biçimde farklılaştığını göstermektedir. 15–24 yaş grubu işten atılma tehdidi (%66,7) ve işten atılma (%33,3) açısından en kırılgan gruptur. 35–44 yaş grubu daha çok psikolojik baskı (%44,7), istifaya zorlama ve işten atılma tehdidinde yüksek oranlar göstermektedir. 45–54 yaş grubunda sendikal ayrımcılık (%48,4) en yüksek düzeye çıkmaktadır. Bu tablo, sendikal baskının yaş gruplarına göre farklı stratejilerle uygulandığını ve gençlerin en güvencesiz, 35–44 yaşın en hedefte, 45–54 yaşın ise görece korunaklı bir noktada olduğunu göstermektedir.

| Yaşa Göre Sendikal Hak İhtalleri                                                                                         |                | Yaş grupları |       |       |       |            | Toplam |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|-------|-------|-------|------------|--------|
|                                                                                                                          |                | 15-24        | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55 ve üstü |        |
| Bir sendikaya üye olmam engellendi.                                                                                      | Sıklık         | 3            | 18    | 25    | 6     | 1          | 53     |
|                                                                                                                          | Yaş içindeki % | 25           | 29    | 26,6  | 19,4  | 25         |        |
| E-devlet şifrem alınarak sendika üyeliğim kontrol edildi.                                                                | Sıklık         | 4            | 7     | 12    | 3     | 0          | 26     |
|                                                                                                                          | Yaş içindeki % | 33,3         | 11,3  | 12,8  | 9,7   | 0          |        |
| Sendikadan istifa etmeye zorlandım.                                                                                      | Sıklık         | 2            | 14    | 24    | 9     | 1          | 50     |
|                                                                                                                          | Yaş içindeki % | 16,7         | 22,6  | 25,5  | 29    | 25         |        |
| Sendikadan istifa etmem engellendi. Sendika üyeliğimi sürdürmeye zorlandım.                                              | Sıklık         | 2            | 8     | 6     | 0     | 0          | 16     |
|                                                                                                                          | Yaş içindeki % | 16,7         | 12,9  | 6,4   | 0     | 0          |        |
| İşten atılmakla tehdit edildim/edildik.                                                                                  | Sıklık         | 8            | 32    | 41    | 8     | 2          | 91     |
|                                                                                                                          | Yaş içindeki % | 66,7         | 51,6  | 43,6  | 25,8  | 50         |        |
| İşten atıldım.                                                                                                           | Sıklık         | 4            | 12    | 13    | 5     | 2          | 36     |
|                                                                                                                          | Yaş içindeki % | 33,3         | 19,4  | 13,8  | 16,1  | 50         |        |
| İşyerinde sendika üyeliği nedeniyle psikolojik baskı gördüm/gördük.                                                      | Sıklık         | 4            | 27    | 42    | 13    | 1          | 87     |
|                                                                                                                          | Yaş içindeki % | 33,3         | 43,5  | 44,7  | 41,9  | 25         |        |
| İşyerinde sendika aleyhine propaganda yapıldı.                                                                           | Sıklık         | 3            | 14    | 25    | 8     | 2          | 52     |
|                                                                                                                          | Yaş içindeki % | 25           | 22,6  | 26,6  | 25,8  | 50         |        |
| Sendika üyeliği nedeniyle ya da sendika etkinliğine (basın açıklaması, miting vb) katılmam nedeniyle gözaltı ya da tutuk | Sıklık         | 1            | 5     | 4     | 1     | 2          | 13     |
|                                                                                                                          | Yaş içindeki % | 8,3          | 8,1   | 4,3   | 3,2   | 50         |        |
| Sendika üyeliği nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldım.                                                                      | Sıklık         | 2            | 22    | 32    | 15    | 0          | 71     |
|                                                                                                                          | Yaş içindeki % | 16,7         | 35,5  | 34    | 48,4  | 0          |        |
| Diğer                                                                                                                    | Sıklık         | 0            | 0     | 2     | 0     | 0          | 2      |
|                                                                                                                          | Yaş içindeki % | 0            | 0     | 2,1   | 0     | 0          |        |
|                                                                                                                          |                | 12           | 62    | 54    | 31    | 4          | 203    |

Bekâr çalışanlar, sendikal baskıların neredeyse tüm kategorilerinde en yüksek oranları bildirmiştir. Bu bulgular bekâr çalışanların “daha kolay gözden çıkarılabilir” görüldüğünü ve sendikal faaliyette daha aktif olduklarını düşündürmektedir. Evli çalışanların daha kıdemli ve daha istikrarlı işgücünde bulunmaları, işverenin “yıldırma” politikalarını bu grup üzerinde yoğunlaştırdığını göstermektedir.

| Medeni Duruma Göre Sendikal Hak İhlalleri                                                                                |                         |              |       |          |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|-------|----------|--------|
|                                                                                                                          |                         | Medeni Durum |       |          | Toplam |
|                                                                                                                          |                         | Evlü         | Bekar | Bosanmış |        |
| Bir sendikaya üye olmam engellendi.                                                                                      | Sıklık                  | 38           | 16    | 1        | 55     |
|                                                                                                                          | Medeni Durum İçindeki % | 27,1         | 30,8  | 6,3      |        |
| E-devlet şifrem alınarak sendika üyeliğim kontrol edildi.                                                                | Sıklık                  | 18           | 8     | 0        | 25     |
|                                                                                                                          | Medeni Durum İçindeki % | 12,9         | 15,4  | 0        |        |
| Sendikadan istifa etmeye zorlandım.                                                                                      | Sıklık                  | 34           | 15    | 1        | 50     |
|                                                                                                                          | Medeni Durum İçindeki % | 24,3         | 28,8  | 6,3      |        |
| Sendikadan istifa etmem engellendi. Sendika üyeliğimi sürdürmeye zorlandım.                                              | Sıklık                  | 9            | 6     | 1        | 16     |
|                                                                                                                          | Medeni Durum İçindeki % | 6,4          | 11,5  | 6,3      |        |
| İşten atılmakla tehdit edildim/edildik.                                                                                  | Sıklık                  | 55           | 30    | 7        | 92     |
|                                                                                                                          | Medeni Durum İçindeki % | 39,3         | 57,7  | 43,8     |        |
| İşten atıldım.                                                                                                           | Sıklık                  | 20           | 14    | 3        | 37     |
|                                                                                                                          | Medeni Durum İçindeki % | 14,3         | 26,9  | 18,8     |        |
| İşyerinde sendika üyeliği nedeniyle psikolojik baskı gördüm/gördük.                                                      | Sıklık                  | 62           | 21    | 4        | 87     |
|                                                                                                                          | Medeni Durum İçindeki % | 44,3         | 40,4  | 25       |        |
| İşyerinde sendika aleyhine propaganda yapıldı.                                                                           | Sıklık                  | 42           | 8     | 2        | 52     |
|                                                                                                                          | Medeni Durum İçindeki % | 30           | 15,4  | 12,5     |        |
| Sendika üyeliği nedeniyle ya da sendika etkinliğine (basın açıklaması, miting vb) katılmam nedeniyle gözaltı ya da tutuk | Sıklık                  | 10           | 3     | 0        | 13     |
|                                                                                                                          | Medeni Durum İçindeki % | 7,1          | 5,8   | 0        |        |
| Sendika üyeliği nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldım.                                                                      | Sıklık                  | 51           | 15    | 6        | 72     |
|                                                                                                                          | Medeni Durum İçindeki % | 36,4         | 28,8  | 37,5     |        |
| Diğer                                                                                                                    | Sıklık                  | 1            | 0     | 1        | 2      |
|                                                                                                                          | Medeni Durum İçindeki % | 0,7          | 0     | 6,3      |        |
| TOPLAM                                                                                                                   |                         | 140          | 52    | 16       | 208    |

Eğitim düzeyi itibarıyla incelendiğinde, en çok vakayı lise, önlisans ve lisans mezunları bildiriyor (örneklem ağırlığı). Çarpıcı olan ise yükseköğrenim düzeyi arttıkça bazı ihlallerin artıyor olmasıdır. Bazı ihlaller ise düşük eğitim grubunda aşırı yüksektir.

| Eğitim Düzeyine Göre Sendikal Hak İhlalleri                         |                   |               |             |      |          |        |               |         |       |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|-------------|------|----------|--------|---------------|---------|-------|
|                                                                     |                   | Eğitim Düzeyi |             |      |          |        |               |         | Total |
|                                                                     |                   | İlköğretim    | Ortaöğretim | Lise | Önlisans | Lisans | Yüksek lisans | Doktora |       |
| Bir sendikaya üye olmam engellendi.                                 | Sıklık            | 2             | 16          | 24   | 5        | 6      | 2             | 0       | 55    |
|                                                                     | Eğitim İçindeki % | 16,7          | 53,3        | 23,3 | 17,2     | 21,4   | 50            | 0       |       |
| E-devlet şifrem alınarak sendika üyeliğim kontrol edildi.           | Sıklık            | 3             | 5           | 14   | 1        | 2      | 1             | 0       | 26    |
|                                                                     | Eğitim İçindeki % | 25            | 16,7        | 13,6 | 3,4      | 7,1    | 25            | 0       |       |
| Sendikadan istifa etmeye zorlandım.                                 | Sıklık            | 4             | 9           | 24   | 2        | 7      | 3             | 1       | 50    |
|                                                                     | Eğitim İçindeki % | 33,3          | 30          | 23,3 | 6,9      | 25     | 75            | 50      |       |
| Sendikadan istifa etmem engellendi. Sendika üyeliğimi               | Sıklık            | 0             | 3           | 4    | 7        | 1      | 1             | 0       | 16    |
|                                                                     | Eğitim İçindeki % | 0             | 10          | 3,9  | 24,1     | 3,6    | 25            | 0       |       |
| İşten atılmakla tehdit edildim/edildik.                             | Sıklık            | 4             | 16          | 52   | 11       | 9      | 0             | 0       | 92    |
|                                                                     | Eğitim İçindeki % | 33,3          | 53,3        | 50,5 | 37,9     | 32,1   | 0             | 0       |       |
| İşten atıldım.                                                      | Sıklık            | 6             | 4           | 19   | 1        | 5      | 2             | 0       | 37    |
|                                                                     | Eğitim İçindeki % | 50            | 13,3        | 18,4 | 3,4      | 17,9   | 50            | 0       |       |
| İşyerinde sendika üyeliği nedeniyle psikolojik baskı gördüm/gördük. | Sıklık            | 4             | 13          | 42   | 10       | 16     | 1             | 1       | 87    |
|                                                                     | Eğitim İçindeki % | 33,3          | 43,3        | 40,8 | 34,5     | 57,1   | 25            | 50      |       |
| İşyerinde sendika aleyhine propaganda yapıldı.                      | Sıklık            | 4             | 10          | 24   | 6        | 8      | 0             | 0       | 52    |
|                                                                     | Eğitim İçindeki % | 33,3          | 33,3        | 23,3 | 20,7     | 28,6   | 0             | 0       |       |
| Sendika üyeliği nedeniyle ya da sendika etkinliğine (basın          | Sıklık            | 2             | 2           | 8    | 0        | 1      | 0             | 0       | 13    |
|                                                                     | Eğitim İçindeki % | 16,7          | 6,7         | 7,8  | 0        | 3,6    | 0             | 0       |       |
| Sendika üyeliği nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldım.                 | Sıklık            | 3             | 15          | 36   | 10       | 7      | 0             | 1       | 72    |
|                                                                     | Eğitim İçindeki % | 25            | 50          | 35   | 34,5     | 25     | 0             | 50      |       |
| Diğer                                                               | Sıklık            | 0             | 0           | 1    | 0        | 1      | 0             | 0       | 2     |
|                                                                     | Eğitim İçindeki % | 0             | 0           | 1    | 0        | 3,6    | 0             | 0       |       |
| TOPLAM                                                              |                   | 12            | 30          | 103  | 29       | 28     | 4             | 2       | 208   |

Veriler, sendikal baskının düzenli, yaygın ve sosyodemografik gruplara göre farklı biçimlerde uygulandığını ortaya koymaktadır. Cinsiyet açısından erkekler daha görünür baskıya maruz kalırken, kadınlar işten çıkarma ve gözetim gibi en ağır yaptırımları daha yüksek oranda yaşamaktadır. Medeni durumda bekâr çalışanlar hem tehdit hem fiili işten atmada en kırılgan grup iken, evli çalışanlar psikolojik baskı ve propaganda ile daha çok hedef alınmakta, boşanmış çalışanlar ise ayrımcılık açısından risk altındadır. Yaş açısından genç çalışanlar (%66,7 tehdit) en güvencesiz grup olarak öne çıkarken, 35–44 yaş grubu baskının ana hedefini, 45–54 yaş grubu ise ayrımcılığın en yoğun yaşandığı grubu oluşturmaktadır. Bu tablo sendikal hak ihlallerinin sistematik biçimde uygulandığını, fakat farklı demografik grupların farklı baskı stratejileriyle hedef alındığını göstermektedir.

## SONUÇ

Bu araştırma, Türkiye’deki sendikal hak ihlallerinin yalnızca münferit vakalar olmadığını, aksine çalışma yaşamının yapısal bir parçası haline geldiğini göstermektedir. Elde edilen bulgular, işçi sınıfının çalışma yaşamında karşı karşıya kaldığı baskı ve eşitsizliklerin çok katmanlı, sistematik ve yerleşik bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye’de sendikal hak ihlalleri ve işyerindeki ayrımcılık biçimleri sadece yaygın değil, aynı zamanda belirgin biçimde toplumsal cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi sosyodemografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

Bu kapsamda araştırmanın temel bulguları şunlardır:

1. Ayrımcılık ve eşitsiz muamele yaygındır ve yapısal niteliktedir.
2. Kadın ve erkek işçilerin ayrımcılık deneyimleri niteliksel olarak farklılaşmaktadır.
3. Sendikal baskı sistematik, çok boyutlu ve kalıcıdır.
4. Kadınlar sendikal faaliyetlerde ağır yaptırımlara daha fazla maruz kalmaktadır. Kadınlar sendikal alanda görünür olduklarında erkeklerden daha sert yaptırımlarla karşılaşmaktadır.
5. Genç işçiler sendikal baskıya karşı en kırılgan gruptur. Medeni durum ve eğitim düzeyi de baskının hedefini şekillendirmektedir.

Kısacası, araştırma sendikal hakların kullanılmasının önünde ciddi engeller bulunduğunu ve ayrımcılık biçimlerinin çoklu, kesişimsel ve derin olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular bize, Türkiye’de işçi haklarının güçlendirilmesi için işyerlerindeki keyfi yönetim pratiklerine karşı etkin koruma ve denetim ihtiyacına işaret etmektedir. Özellikle kadın ve genç işçilerin kırılganlığını önleyecek, onları korumaya yönelik özel mekanizmalara ihtiyaç vardır.

**Senizle**  
Sendikal Hak ve Özgürlükleri  
İzleme Ağı

**İ N S A N  
HAKLARI  
OKULU**  
THE SCHOOL OF HUMAN RIGHTS