

Dezavantajlı Grupların Sendikal Örgütlenme Dinamikleri: Sosyal Politika ve Eşitlik Perspektifi

Saim Alper Ayas¹

Özet

Bu çalışma, dezavantajlı grupların sendikal örgütlenme süreçlerinde karşılaştıkları yapısal ve kurumsal engelleri sosyal politika ve eşitlik perspektifinden ele almaktadır. Kadınlar, göçmen işçiler, gençler, engelli bireyler ve güvencesiz çalışanlar; işgücü piyasasında düşük ücret, kayıt dışılık, ayrımcılık ve iş güvencesizliği gibi sorunlarla karşı karşıya kalmakta, bu durum sendikal örgütlenmeye katılımlarını sınırlamaktadır. Çalışmada, sendikaların tarihsel olarak erkek egemen, homojen ve tam zamanlı sanayi işçisini merkeze alan yapılar üzerine kurulduğu; bu nedenle dezavantajlı grupların taleplerinin çoğu zaman ikincil planda kaldığı vurgulanmaktadır.

Küreselleşme, neoliberal politikalar, dijitalleşme ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte “prekarya” olarak tanımlanan yeni bir güvencesiz emek kitlesi ortaya çıkmış, bu durum sendikal kapsayıcılığı daha da zayıflatmıştır. Çalışma, Türkiye’de kadınların, göçmenlerin, gençlerin ve engellilerin sendikal yapılarda sınırlı temsiline dikkat çekerken; İskandinav ülkeleri, Almanya, Hollanda ve İngiltere gibi ülkelerde geliştirilen kapsayıcı sendikal politikaları iyi uygulama örnekleri olarak incelemektedir.

Sonuç bölümünde, sendikaların geleceğinin kapsayıcılık kapasiteleriyle doğrudan ilişkili olduğu belirtilmekte; pozitif ayrımcılık, kota uygulamaları, dezavantajlı gruplara yönelik özel komiteler, dijital örgütlenme araçları ve sosyal politika ile sendikal yapıların eşgüdüm içinde çalışması önerilmektedir. Çalışma, dezavantajlı grupların sendikal örgütlenmesinin yalnızca işçi hakları açısından değil, toplumsal eşitlik ve demokratikleşme süreci açısından da kritik bir öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

1 Dr., Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Hendek Meslek Yüksekokulu Muhasebe ve Vergi Uygulamaları, sayas@subu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-2357-8695

Giriş

Günümüz emek piyasalarında dezavantajlı gruplar olarak tanımlanan kadınlar, göçmen işçiler, gençler, engelliler ve güvencesiz çalışanlar, yapısal eşitsizlikler nedeniyle sendikal örgütlenme süreçlerinde ciddi engellerle karşılaşmaktadır. Sendikalar, tarihsel olarak işçi sınıfının haklarını koruma misyonu taşımakla birlikte, çoğu zaman ataerkil, homojen ve geleneksel yapıları nedeniyle bu grupları yeterince kapsayamamıştır. Oysa sendikal hareketin geleceği, yalnızca ekonomik hakların savunulmasına değil, aynı zamanda eşitlikçi ve kapsayıcı bir temsil anlayışının inşasına bağlıdır. Sosyal politika perspektifi, dezavantajlı grupların korunması ve işgücüne adil katılımının sağlanması açısından kritik bir araç sunarken, eşitlik ilkesi de örgütlenmenin demokratikleşmesi için temel bir referans çerçevesi oluşturmaktadır.

Sanayi devriminden bu yana işçi sınıfının hak mücadelesinde sendikalar merkezi bir rol üstlenmiştir. Ancak sendikal hareketlerin tarihsel gelişimi incelendiğinde, tüm işçilerin eşit düzeyde temsil edilmediği görülmektedir. Özellikle kadınlar, göçmenler, engelliler, genç işçiler, LGBTİ+ bireyler ve güvencesiz çalışanlar gibi dezavantajlı gruplar sendikal örgütlenme süreçlerinde çoğu zaman ikincil konumda kalmıştır. Bu durum, sendikaların kapsayıcılığına ve temsil gücüne yönelik tartışmaları gündeme getirmektedir.

Küreselleşme, işgücü piyasalarının esnekleşmesi ve dijitalleşme ile birlikte güvencesiz çalışma biçimleri yaygınlaşmış, yeni toplumsal tabakalar ortaya çıkmıştır. Bu yeni emek biçimleri, dezavantajlı grupların sayısının artmasına ve sendikalarla ilişkilerinin yeniden tartışılmasına yol açmıştır. Özellikle göçmen işçiler ve kadınlar, düşük ücret, kayıt dışılık ve ayrımcılık nedeniyle sendikalara en çok ihtiyaç duyan kesimler arasında yer almakta; ancak sendikal yapılar bu kesimlere yeterince ulaşamamaktadır.

Uluslararası alanda sendikaların dezavantajlı gruplara yönelik çeşitli stratejiler geliştirdiği gözlenmektedir. İskandinav ülkelerinde kadınların sendika yönetimlerinde daha görünür hale gelmesi, Almanya ve Hollanda'da göçmen işçiler için özel sendika kollarının oluşturulması bu bağlamda dikkat çekici örneklerdir. Türkiye'de ise sendikal hareketin geleneksel yapısı nedeniyle dezavantajlı grupların temsili sınırlı kalmakta; kadın komisyonları veya gençlik kolları gibi girişimler, kapsayıcılığın artmasına yönelik sınırlı çabalar olarak değerlendirilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, dezavantajlı grupların sendikal örgütlenmelerdeki konumunu tartışmak, karşılaştıkları engelleri ortaya koymak ve kapsayıcı bir sendikal örgütlenme için geliştirilebilecek politika önerilerini

değerlendirmektir. Böylelikle hem sendikaların geleceği hem de toplumsal eşitlik ve demokratikleşme süreci açısından kritik bir alanın tartışmaya açılması hedeflenmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

Dezavantajlı grupların sendikal örgütlenme süreçlerini anlamak için öncelikle sosyal politika, eşitlik ve sendikal teoriye dayalı bir kuramsal çerçeve çizmek gerekmektedir. Sosyal politika, bireylerin toplumsal yaşamda eşit fırsatlara sahip olmasını ve çalışma yaşamında dezavantajlı konumların giderilmesini hedefleyen düzenlemeleri içerir. Bu bağlamda, eşitlik ilkesi yalnızca formel eşitliği değil, aynı zamanda pozitif ayrımcılık yoluyla fiili eşitliğin sağlanmasını da gerektirir (Cindemir, 2025). Sendikal teori ise işçilerin ortak çıkarlarını korumak amacıyla örgütlenmesini açıklarken, toplu pazarlık mekanizması üzerinden hem ekonomik hem de sosyal hakların güvence altına alınmasını vurgular (Heery, 2015). Bununla birlikte, son yıllarda giderek artan prekaryalaşma olgusu, sendikal temsilin kapsayıcılığını zayıflatmakta ve özellikle dezavantajlı gruplar için yeni eşitsizlik biçimleri üretmektedir (Standing, 2014). Dolayısıyla kuramsal arka plan, sendikal örgütlenmenin yalnızca ekonomik bir mücadele değil, aynı zamanda sosyal politika ve eşitlik perspektifinin iç içe geçtiği çok boyutlu bir süreç olduğunu göstermektedir.

Dezavantajlı gruplar, toplumsal ve ekonomik yaşamın merkezinde yer almayan, işgücü piyasasında eşit olmayan koşullar altında çalışan ve sendikal örgütlenmede temsili sınırlı kalan gruplardır. Kadınlar, gençler, göçmen işçiler, engelliler, LGBTİ+ bireyler ve güvencesiz çalışanlar bu kategoriye dahil edilebilir. Bu grupların ortak özellikleri; sosyal dışlanma, eşitsiz erişim, düşük ücret ve güvencesiz çalışma biçimleri üzerinden tanımlanabilir.

Sendikaların tarihsel örgütlenme biçimleri, çoğunlukla tam zamanlı, erkek ve sanayi işçilerini merkeze alan bir yapıya dayanmıştır (Frege ve Kelly, 2004). Bu nedenle dezavantajlı grupların talepleri çoğu kez ikincil planda kalmış, sendikal temsilde sorunlar yaşanmıştır. Yeni Sosyal Hareketler Teorisi, sendikaların yalnızca ekonomik taleplerle değil, aynı zamanda toplumsal eşitlik, cinsiyet adaleti ve ayrımcılıkla mücadele konularında da rol üstlenmesi gerektiğini ortaya koyar (Colgan ve Ledwith, 2002). Guy Standing'in (2014) "prekarya" kavramı, özellikle gençler, göçmenler ve kadınlar gibi dezavantajlı grupların yoğunlukla bulunduğu güvencesiz çalışma biçimlerini tanımlar.

1.1. Dezavantajlı Gruplar ve Örgütlenme Sorunları

Dezavantajlı gruplar, işgücü piyasasında eşit olmayan koşullar altında çalışan ve çoğu zaman ayrımcılığa maruz kalan toplumsal kesimleri ifade eder. Kadınlar, engelliler, göçmen işçiler, LGBTİ+ bireyler, genç ve yaşlı işçiler ile güvencesiz çalışanlar bu gruplar arasında öne çıkmaktadır (Heery ve Conley, 2007; Umutlu ve Öztürk, 2020). Bu grupların ortak özellikleri düşük ücret, sınırlı sosyal güvence, işten atılma riskinin yüksekliği ve sendikal haklara erişimde yaşadıkları engellerdir.

1.1.1. Kadınlar

Kadın işçilerin sendikal örgütlenme süreçlerinde en sık karşılaştığı sorun, işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sendikal yapılar içinde de yeniden üretilmesidir. Düşük ücretli ve güvencesiz işlerde yoğunlaşan kadın emeği, sendikal temsilde çoğu zaman arka planda kalmaktadır. Ayrıca sendikaların erkek egemen kültürü, kadınların karar alma mekanizmalarında yeterince yer bulamamasına yol açmaktadır (Toksöz vd., 2025). Bu nedenle kadın işçilerin örgütlenme sorunlarının aşılabilmesi için kadın kotaları, özel kadın komisyonları ve cinsiyet eşitliği politikalarının sendikal yapılarda kurumsallaşması önem taşımaktadır (Umutlu ve Öztürk 2020).

1.1.2. Göçmen İşçiler

Göçmen işçilerin sendikal örgütlenme sürecindeki en temel engeller, dil yetersizliği, yasal statü belirsizliği ve iş güvencesizliğidir. Kayıt dışı çalışmanın yaygın olması, göçmenlerin sendikal haklarını kullanmalarını zorlaştırmakta, hatta işten çıkarılma tehdidi nedeniyle sendikalara üye olmaktan çekinmelerine yol açmaktadır (Theodoropoulos, 2018). Ayrıca göçmen işçilerin kültürel ve toplumsal uyum süreçleri sendikal örgütlenmeye katılımlarını daha da karmaşık hale getirmektedir. Buna karşın çok dilli sendikal programlar, göçmenlere yönelik bilinçlendirme çalışmaları ve kapsayıcı örgütlenme modelleri, sendikal hareketin bu grupları temsil gücünü artırabilmektedir (Özkarlı, 2014).

1.1.3. Genç ve Güvencesiz Çalışanlar

Genç işçiler genellikle esnek, kısa süreli ve düşük ücretli işlerde çalıştıkları için sendikal örgütlenmeye katılım düzeyleri düşüktür. Bu kesim, sendikaları çoğunlukla “eski kuşaklara ait” kurumlar olarak görmekte ve kendi sorunlarının yeterince temsil edilmediğini düşünmektedir (Selamoğlu, 2016). Dijitalleşme ve platform ekonomisinin yaygınlaşması, genç ve güvencesiz işçilerin örgütlenmesini daha da zorlaştırırsa da aynı zamanda yeni

örgütlenme biçimlerini de beraberinde getirmiştir. Sosyal medya tabanlı hareketler ve dijital sendikacılık girişimleri, genç işçilerin sendikal mücadeleye katılımını artırabilecek alternatif kanallar sunmaktadır (Milkman, 2013; Vandaele, 2018).

1.1.4. Engelli İşçiler

Engelli işçiler, sendikal örgütlenme sürecinde hem işyerinde hem de sendikal yapılarda erişim ve temsil sorunları yaşamaktadır. Çalışma ortamlarının fiziksel koşullarının yetersizliği, işverenlerin ayrımcı tutumları ve sendikal iç tüzüklerde engellilere yönelik özel düzenlemelerin eksikliği bu grubu örgütlenmede dezavantajlı konuma itmektedir (European Trade Union Institute, 2020). Bu nedenle sendikalarda engellilere yönelik pozitif ayrımcılık politikalarının uygulanması, erişilebilir toplantı ve karar alma mekanizmalarının oluşturulması kritik önem taşımaktadır. Böylece sendikal örgütlenme engelli işçiler açısından yalnızca bir hak mücadelesi değil, aynı zamanda eşit yurttaşlık hakkının somut bir göstergesi haline gelebilir.

1.2. Sendikal Örgütlenme

Sendikal örgütlenme, işçilerin kolektif hak ve çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelmelerini, toplu pazarlık süreçlerine katılmalarını ve işveren karşısında güç kazanmalarını sağlar. Ancak sendikaların geleneksel örgütlenme biçimleri, tam zamanlı, erkek ve sanayi işçilerini merkeze alan bir yapıya dayanmıştır (Frege ve Kelly, 2004). Bu nedenle dezavantajlı grupların taleplerinin çoğu kez ikincil planda kaldığı ve temsilde sorunlar yaşandığı görülmektedir.

Sendikal örgütlenmenin sürdürülebilirliği ve demokratikleşmesi, dezavantajlı grupların karar alma süreçlerine aktif katılımıyla doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle sendikalar son yıllarda daha kapsayıcı stratejiler geliştirmeye yönelmiştir. Kadın ve genç işçiler için kota uygulamaları, göçmen işçiler için çok dilli bilgilendirme programları ve engelli işçiler için erişilebilirlik düzenlemeleri bu stratejilerin başlıca örneklerini oluşturmaktadır (Urhan, 2015; ETUI, 2020). Ayrıca sendikaların bünyesinde çeşitlilik ve eşitlik komisyonlarının kurulması, yalnızca temsil sorunlarını aşmaya değil, aynı zamanda sendikal hareketin toplumsal meşruiyetini güçlendirmeye de katkı sağlamaktadır. Böylece sendikalar, klasik toplu pazarlık rolünün ötesine geçerek sosyal adaletin kurumsal savunucusu konumuna gelmektedir.

1.3. Yeni Sosyal Hareketler Perspektifi

1970'lerden itibaren gelişen Yeni Sosyal Hareketler Teorisi, işçi sınıfı merkezli örgütlenmelerin yanında kimlik temelli mücadelelerin (kadın, çevre, etnik kimlik, LGBTİ+ hareketleri) önem kazandığını vurgular. Bu perspektif, sendikaların yalnızca ekonomik taleplerle değil, aynı zamanda toplumsal eşitlik, cinsiyet adaleti ve ayrımcılıkla mücadele konularında da rol üstlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Colgan ve Ledwith, 2002).

Günümüzde dezavantajlı grupların sendikal örgütlenme dinamikleri, yalnızca geleneksel işgücü piyasasındaki eşitsizliklerle değil, aynı zamanda küreselleşme, neoliberal politikalar ve dijitalleşme süreçleriyle de şekillenmektedir. Özellikle prekaryalaşma olgusu, güvencesiz ve esnek çalışmanın yaygınlaşmasına yol açarak sendikal kapsayıcılığı zayıflatmaktadır (Standing, 2014). Bunun yanı sıra platform ekonomisi ve dijital işçilik, klasik sendikal örgütlenme biçimlerinin ötesinde yeni temsil mekanizmaları gerektirmektedir. Sosyal medya tabanlı hareketler, dijital sendikalar ve çevrim içi dayanışma ağları, dezavantajlı grupların kolektif sesini duyurmasında alternatif araçlar sunmaktadır (Vandaele, 2018). Ancak neoliberal politikaların emek piyasalarında yarattığı esnekleşme baskısı, bu yeni örgütlenme biçimlerinin kurumsallaşmasını zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla sendikal hareketin geleceği, dijital ve kapsayıcı örgütlenme modellerini geliştirme kapasitesiyle yakından bağlantılıdır (Heery, 2015).

1.4. Güvencesizleşme ve “Prekarya”

Küreselleşme, neoliberal politikalar ve esnekleşen işgücü piyasaları, iş ilişkilerinde köklü dönüşümlere yol açmış ve “güvencesizleşme” olgusunu günümüzün en önemli çalışma hayatı sorunlarından biri haline getirmiştir. Guy Standing’in (2014) literatüre kazandırdığı “prekarya” kavramı, özellikle gençler, göçmenler ve kadınlar gibi dezavantajlı grupların yoğunlukla bulunduğu güvencesiz, istikrarsız ve düşük ücretli işlerde çalışan, sosyal korumadan yoksun geniş bir toplumsal kesimi tanımlamaktadır. Prekaryanın sendikal örgütlenmeye yönelimi sınırlı olmakta; bu da sendikal hareketin kapsayıcılığına dair yeni stratejiler geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

1980'lerden itibaren küresel düzeyde benimsenen neoliberal politikalar, esnek istihdam modellerini öne çıkarmış, sendikaların toplu pazarlık gücünü zayıflatmıştır (Harvey, 2007). Bu durum, güvencesiz istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasına zemin hazırlamıştır. Göçmen işçiler, kadınlar ve gençler, düşük maliyetli ve güvencesiz işlerde yoğunlaşmaktadır (Standing, 2014). Bu gruplar, iş güvencesinden yoksun olmanın yanı sıra sosyal haklara erişimde de dezavantajlıdır. Dijitalleşme ve gig-ekonomi, özellikle platform

işçiliği üzerinden yeni güvencesizleşme biçimleri üretmektedir (De Stefano, 2016). Uber, Deliveroo gibi şirketler, çalışanları bağımsız taşıeron statüsünde tanımlayarak sosyal güvenceden uzaklaştırmaktadır. Güvencesizleşmenin artışı, sendikal örgütlenme oranlarını düşürmüş, klasik işçi sınıfının yerine parçalanmış ve heterojen bir “prekarya” ortaya çıkarmıştır (Standing, 2014).

Standing (2014), prekaryayı yalnızca ekonomik bir kategori değil, aynı zamanda toplumsal ve siyasal açıdan da yeni bir sınıf olarak değerlendirir. Bu sınıfın özellikleri: istikrarsız gelir ve düşük ücret, hak yoksunluğu (sosyal güvence, işsizlik sigortası vb.), kimlik krizi (toplumsal aidiyet eksikliği), siyasal kırılganlık (aşırı sağ ve popülist hareketlere yönelim) tanımlanmıştır. Güvencesizleşmenin sonuçları ise; toplumsal eşitsizliklerin derinleşmesi, sosyal dışlanma ve yoksulluk ve demokratik temsil sorunu olarak kendini göstermektedir

Sonuç olarak, “prekarya”, güvencesizleşmenin ürettiği yeni bir toplumsal sınıfı ifade etmekte; bu sınıfın artan etkisi hem çalışma ilişkilerini hem de demokratik yapıları dönüştürmektedir. Sosyal politika reformları, sendikal yenilenme ve temel gelir gibi uygulamalar, bu sorunlara karşı öne çıkan çözüm yollarıdır.

1.5. Sendikalarda Kapsayıcılık ve Temsil

Sendikalar, işçilerin ekonomik, sosyal ve politik haklarını savunan en önemli örgütlenme biçimlerinden biridir. Ancak tarihsel olarak sendikaların büyük ölçüde “erkek, beyaz, tam zamanlı ve imalat sektöründe çalışan işçi” tipolojisine göre şekillendiği; kadınların, göçmenlerin, LGBTİ+ bireylerin, engellilerin ve güvencesiz çalışanların uzun süre sendikal yapılarda yeterince temsil edilmediği görülmektedir. Bu durum sendikaların kapsayıcılık kapasitesini sınırlamakta ve üyelik oranlarında düşüşe neden olmaktadır. Günümüzde ise çeşitlilik, kapsayıcılık ve eşit temsil sendikal hareketin yeniden güçlenmesi için kritik hale gelmiştir (Rumens, 2025).

Kapsayıcı sendikal yapılar çeşitliliği yansıtarak kadın, göçmen, genç, LGBTİ+ ve diğer dezavantajlı grupların sorunlarının gündeme taşınmasını sağlar. Böylece demokratik temsil güçlendirir ve karar alma süreçlerine farklı seslerin katılımı, sendikanın meşruiyetini artırır. Ayrıca dayanışmayı genişleterek toplumsal adalet mücadeleleri ile sendikal talepler arasında köprü kurar. Sendikal örgütlenmede kapsayıcılık, dezavantajlı grupların yalnızca üye olarak değil, aynı zamanda karar alma süreçlerinde de aktif rol almasını gerektirir. Kadın kotaları, göçmen işçilere yönelik özel komiteler ve engelli işçiler için geliştirilen sendikal politikalar bu kapsamda değerlendirilebilir (Connolly, vd., 2014). Türkiye’de ise sendikal bürokrasi ve erkek egemen

yapı, dezavantajlı grupların temsilini sınırlayan en önemli faktörler arasında yer almaktadır.

Sendikalarda kapsayıcılık ve temsil, yalnızca bir eşitlik meselesi değil; aynı zamanda sendikal hareketin geleceğini belirleyen stratejik bir zorunluluktur. Daha kapsayıcı ve temsiliyetçi sendikal yapılar hem üyelik oranlarını artırmakta hem de işçi hareketinin toplumsal meşruiyetini güçlendirmektedir.

2. Türkiye’de Dezavantajlı Grupların Sendikal Örgütlenme Deneyimleri

2.1. Kadın İşçiler

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı hâlen OECD ortalamasının oldukça altında seyretmektedir. Kadınlar çoğunlukla düşük ücretli, kayıt dışı ve esnek işlerde istihdam edilmekte; bu durum sendikal örgütlenme düzeylerini de olumsuz etkilemektedir. Sendikal yapılarda kadınların temsili genellikle “kadın komisyonları” aracılığıyla sağlanmakta, ancak karar alma mekanizmalarında erkek egemenliği sürmektedir. Kadın kotası uygulamaları sınırlı olup, feminist hareketin sendikal yapılar üzerindeki etkisi de kısıtlı kalmıştır. Buna rağmen tekstil ve hizmet sektöründe bağımsız kadın emeği örgütlenmeleri, son yıllarda dikkat çekici örnekler sunmaktadır.

Kadın işçiler sendikal örgütlenmede hem işgücü piyasasındaki yapısal eşitsizlikler hem de sendikaların erkek egemen yapısı nedeniyle dezavantajlı bir konumdadır.

Sorunlar: Cam tavan sendromu, eşit işe eşit ücret ilkesinin ihlali, bakım emeğinin kadınlar üzerinde yoğunlaşması, iş ve aile yaşamı dengesinin kurulamaması.

Sendikal Dinamikler: Kadınların sendikalarda aktif temsili hâlâ sınırlı olsa da son yıllarda kadın komisyonları, toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve bakım hakları üzerine talepler öne çıkmaktadır. Kadınların örgütlenmesi, sendikaların toplumsal cinsiyet perspektifiyle yeniden yapılanmasını zorunlu kılmaktadır.

2.2. Göçmen İşçiler

Türkiye, özellikle 2010 sonrası dönemde yoğun göç hareketleriyle karşı karşıya kalmış, Suriyeli sığınmacılar başta olmak üzere göçmen işçiler işgücü piyasasında önemli bir yer edinmiştir. Göçmen işçilerin çoğunluğu kayıt dışı, güvencesiz ve düşük ücretli işlerde çalışmakta, sendikal örgütlenme kapasiteleri oldukça sınırlı kalmaktadır. Sendikaların göçmen işçilere yönelik özel programlar geliştirmemesi, bu kesimin sendikal yapılara erişimini daha

da zorlaştırmaktadır. Avrupa'daki örneklerin aksine, Türkiye'de göçmen işçiler için özel sendikal kollar ya da temsil mekanizmaları bulunmamaktadır.

Göçmen işçiler çoğu zaman kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde çalışmakta, bu da sendikal örgütlenmelerini son derece zorlaştırmaktadır.

Sorunlar: Dil bariyerleri, yasal statü sorunları, ayrımcılık, işten çıkarılma korkusu.

Sendikal Dinamikler: Avrupa ve ABD'de göçmen işçilerin sendikalara kazandırılması için çok kültürlü sendikal politikalar ve özel göçmen birimleri kurulmuştur. Türkiye'de ise Suriyeli ve diğer göçmen işçiler için benzer girişimler olsa da henüz kurumsallaşmış değildir. Sendikal hareketin göçmenleri kapsayıcı politikalar geliştirmesi, işçi sınıfı dayanışmasını güçlendirecektir.

2.3. Genç İşçiler

Genç işsizliğin yüksek olduğu Türkiye'de, genç işçiler büyük ölçüde güvencesiz ve esnek istihdam biçimleri içinde yer almaktadır. Bu durum onların sendikal örgütlenmeye ilgisini azaltmakta, sendikal yapılarda gençlerin temsili zayıf kalmaktadır. Bazı konfederasyonların “gençlik kolları” oluşturma çabaları olmakla birlikte, bu kollar çoğunlukla sembolik düzeyde kalmıştır. Genç işçilerin dijital platformlar ve sosyal medya aracılığıyla geliştirdiği yeni örgütlenme biçimleri, klasik sendikal yapılarla bütünleşmekte güçlük yaşamaktadır.

Gençler, özellikle ilk iş deneyimlerinde güvencesiz, düşük ücretli ve esnek çalışma biçimlerine yönlendirilmektedir.

Sorunlar: İşsizlik oranlarının yüksekliği, staj ve geçici işlerin sömürüye açık olması, sendikalara yönelik ilgisizlik veya güvensizlik.

Sendikal Dinamikler: Gençlerin sendikalara katılımı düşüktür çünkü sendikalar genellikle “yaşlı kuşağın” örgütleri olarak algılanmaktadır. Ancak bazı ülkelerde gençlik komisyonları, sosyal medya tabanlı örgütlenme yöntemleri ve öğrenci-işçi dayanışması gibi yenilikçi yaklaşımlar gençleri sendikalara çekmektedir.

2.4. Engelli İşçiler

Türkiye'de engelli işçilerin istihdam oranı oldukça düşük olup, kamu ve özel sektörde yasal kota uygulamalarıyla sınırlı kalmaktadır. Sendikal hareket içerisinde engelli işçilere yönelik özel bir örgütlenme pratiği gelişmemiştir. Engelli işçilerin sendikal faaliyetlere katılımı hem işyerinde yaşadıkları ayrımcılık hem de sendika içi görünmezlik nedeniyle sınırlı kalmaktadır. Bu

bağlamda sendikaların kapsayıcılık konusunda en geri kaldığı gruplardan biri engelli işçilerdir.

Engelli bireyler hem istihdam süreçlerinde ayrımcılığa uğramakta hem de işyerlerinde uyum sorunları yaşamaktadır.

Sorunlar: Erişilebilir olmayan işyerleri, engellilere yönelik olumsuz önyargılar, sembolik istihdam (sadece kota doldurma amaçlı işe alım).

Sendikal Dinamikler: Engelli işçilerin sendikal örgütlenmeye katılımı düşük seviyededir. Ancak son yıllarda engelli hakları hareketi ile sendikaların kesişim alanları genişlemekte, erişilebilir işyerleri ve eşit fırsatlar konusunda talepler yükselmektedir. Sendikaların engelli üyelerine yönelik özel politikalar üretmesi, kapsayıcılığı artıracaktır.

2.5. LGBTİ+ İşçiler

Türkiye’de LGBTİ+ işçilerin sendikal örgütlenme deneyimi oldukça sınırlı olmakla birlikte, bazı bağımsız sendikal girişimler ve toplumsal hareketlerle kurulan ittifaklar bu konuda önemli bir başlangıç noktası oluşturmuştur. Sendikaların büyük çoğunluğu LGBTİ+ bireylerin görünürlüğü konusunda çekimser davranmakta; cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele, sendikal gündemde yer bulmakta zorlanmaktadır. Bu durum, sendikaların kapsayıcılığını sınırlayan önemli bir eksikliktir.

3. Uluslararası İyi Uygulama Örnekleri

3.1. İskandinav Ülkeleri: Kadın Temsili ve Kapsayıcı Sendikalar

İskandinav ülkelerinde (İsveç, Norveç, Danimarka, Finlandiya) sendikal hareketler, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda öncü bir rol üstlenmiştir. Bu ülkelerde kadınların sendikalara üyelik oranı erkeklerden daha yüksektir. Kadınların sendika yönetimlerinde aktif olarak yer alabilmesi için cinsiyet kotası uygulamaları hayata geçirilmiş ve kadın komiteleri yalnızca sembolik değil, karar alıcı mekanizmalar haline getirilmiştir (Colgan ve Ledwith, 2002). Ayrıca ebeveyn izni, kreş desteği ve iş-aile yaşam dengesi gibi talepler sendikal gündemin temel başlıkları arasında yer almaktadır.

Bu ülkelerde sendikalar yalnızca ücret ve çalışma koşullarına odaklanmamakta; toplumsal cinsiyet eşitliği, ayrımcılıkla mücadele, bakım hizmetleri, iş-yaşam dengesi ve göçmen işçilerin hakları gibi konularda da aktif rol almaktadır.

Kurumsal Eşitlik Politikaları: Sendikalar, toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal bir ilke haline getirmiştir. Yönetim organlarında kadınların temsil

oranı oldukça yüksektir. Özellikle İsveç'te sendika yönetimlerinde kadın kotası uygulanmaktadır (Tsarouhas, 2011).

Toplu Pazarlıkta Cinsiyet Boyutu: Toplu iş sözleşmelerine ücret eşitliği ve ebeveyn izni konuları dahil edilmiştir. Norveç ve Danimarka'da sendikalar, bakım izinlerinin hem kadın hem erkek çalışanlar arasında dengeli paylaşılmasını teşvik etmektedir (Ellingsæter, vd., 2020).

Göçmen ve Azınlık Kadınların Dahiliyeti: Finlandiya ve İsveç sendikaları, göçmen kadınların sendikal yapılara katılımını artırmak için dil kursları ve danışmanlık hizmetleri sunmaktadır (Mayblin ve Turner, 2020).

Kadın Liderliği: İzlanda'da sendika başkanlıklarına kadınların seçilmesi olağan bir durum haline gelmiştir. Bu, sendikal hareketin kadınların karar alma mekanizmalarında etkin temsilini teşvik ettiğini göstermektedir (Faugoo, 2024).

Politik Etki ve Sosyal Diyalog: İskandinav sendikaları, hükümetlerle ve işverenlerle üçlü diyalog süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Teigen ve Skjeie, 2017).

Bu örnekler, İskandinav ülkelerinin sendikalarda kadın temsili ve kapsayıcılık konusunda dünyada öncü olduğunu göstermektedir. Kadınların sendikal yapılar içinde güçlü temsili, yalnızca işçi haklarının değil aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin de ilerlemesini sağlamaktadır.

3.2. Almanya: Göçmen İşçilere Yönelik Özel Yapılar

Almanya'da özellikle 1960'lardan itibaren "misafir işçi" olarak gelen göçmenlerin sendikalara entegrasyonu, önemli bir tartışma konusu olmuştur. 1990'lardan itibaren sendikalar, göçmen işçilerin sorunlarını daha görünür kılmak için "göçmen işçi komisyonları" kurmuş ve göçmen temsilcilerin sendika yönetimlerinde yer almasını sağlamıştır (Connolly ve Martínez, 2014). Ayrıca sendikalar, çok dilli bilgilendirme kampanyaları ve göçmenlere yönelik hukuki danışmanlık hizmetleriyle kapsayıcılığı artırmıştır.

Almanya, göçmen işçilere yönelik özel sendikal yapıları ve politikalarıyla uluslararası iyi uygulama örneklerinden biridir. Özellikle Türk, İtalyan, Yunan ve Doğu Avrupa kökenli işçilerin yoğun katılımıyla şekillenen Alman işgücü piyasasında sendikalar, entegrasyon ve eşitlik konularına uzun süredir önem vermektedir.

Göçmen İşçi Komisyonları (Migrantenkommissionen): Alman Sendikalar Birliği (DGB) bünyesinde, göçmen işçilerin temsilini artırmak için

özel komisyonlar kurulmuştur. Bu komisyonlar, göçmen işçilerin sorunlarını doğrudan sendika yönetimlerine taşımaktadır (Marino vd., 2015).

Çok Dilli Hizmetler ve Danışmanlık: Almanya'daki sendikalar, üyelerine Almanca dışında Türkçe, Arapça ve diğer dillerde danışmanlık hizmetleri sunmaktadır. Bu, özellikle ilk kuşak göçmen işçilerin sendikal yapılara dahil olmasını kolaylaştırmıştır (Pulignano vd., 2015).

Göçmen İşçilerin Sendikal Eğitim Programları: IG Metall ve Verdi gibi büyük sendikalar, göçmen işçiler için özel eğitim ve bilinçlendirme programları yürütmektedir. Bu programlarda işçi hakları, ayrımcılıkla mücadele ve iş güvenliği konuları öne çıkmaktadır (Pulignano vd., 2015).

Irkçılık ve Ayrımcılıkla Mücadele: Sendikalar, göçmen işçilerin işyerlerinde uğradıkları ayrımcılıklara karşı hukuki destek sağlamaktadır. Ayrıca "Çeşitlilik Şartı" (Charta der Vielfalt) gibi girişimlere aktif destek verilmektedir (Koopmans, 2013).

Katılımcı Temsil Modelleri: Göçmen işçiler, sendika delegeliklerinde ve işyeri temsilciliklerinde yer almaya teşvik edilmektedir. Özellikle ikinci kuşak göçmenler arasında sendikal liderlik rollerine yükselen örnekler vardır (Thomas, 2016).

Avrupa Politikalarıyla Uyum: Almanya'daki sendikal yapılar, Avrupa Birliği'nin göç, entegrasyon ve ayrımcılık karşıtı politikalarıyla uyumlu çalışmaktadır. Bu da göçmen işçilerin sosyal diyalog mekanizmalarına daha güçlü katılımını sağlamaktadır (Marino vd., 2015).

Almanya örneği, göçmen işçilerin yalnızca işgücü piyasasına değil, aynı zamanda sendikal yapılara da entegrasyonunu hedefleyen çok boyutlu bir yaklaşımı temsil etmektedir. Bu uygulamalar, göçmen işçilerin haklarının korunması ve sendikal hareketin kapsayıcılığının güçlenmesi açısından diğer ülkelere model oluşturmaktadır.

3.3. Hollanda: Esnek ve Part-Time Çalışanların Örgütlenmesi

Hollanda'da esnek ve yarı zamanlı çalışanların oranı yüksek olduğu için, sendikalar bu kesime yönelik özel stratejiler geliştirmiştir. Sendikalar, part-time çalışanların haklarını toplu sözleşmelere dahil ederek dezavantajlı grupların korunmasını sağlamış ve bu grupları üyelik için teşvik etmiştir. Kadınların büyük kısmı yarı zamanlı işlerde çalıştığından, bu politika özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önem taşımaktadır. Ülkede işgücü piyasasının en dikkat çekici özelliklerinden biri, yüksek oranda part-time istihdamdır. Özellikle kadınlar, öğrenciler ve yaşlı işçiler arasında yaygın olan

bu çalışma biçimi, sendikaların kapsayıcı politikalar geliştirmesini zorunlu kılmıştır (Visser, 2001).

Hollanda’da Esnek ve Part-time Çalışanların Örgütlenmesine Yönelik Uygulamalar:

Part-time Çalışmanın Normalleşmesi: Hollanda, OECD ülkeleri içinde en yüksek part-time istihdam oranına sahiptir. Bu durum, sendikaların part-time çalışanların haklarını toplu iş sözleşmelerine dahil etmesini zorunlu kılmıştır (Visser, 2001).

Yasal Güvenceler ve Sendikal Baskı: 1996 tarihli “Part-time Work Act” ile part-time çalışanlar tam zamanlı çalışanlarla eşit haklara kavuşmuştur. Bu yasa, sendikaların güçlü kampanyaları sonucunda kabul edilmiştir (Yerkes ve Visser, 2006).

Toplu Pazarlıkta Kapsayıcılık: Sendikalar, toplu iş sözleşmelerinde esnek çalışanların iş güvencesi, sosyal hakları ve ücret eşitliği için özel maddeler eklemiştir. Bu durum, Hollanda sendikacılığını esnek işgücü piyasasında da etkili kılmıştır (Boonstra vd., 2012).

Kadınların Katılımı ve Sendikal Güçlenme: Hollanda’da part-time çalışmanın en yaygın olduğu grup kadınlardır. Sendikalar, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla bu kesimin örgütlenmesini öncelikli hale getirmiştir (Plantenga, 2014).

Yeni Çalışma Biçimlerine Uyum: Freelance ve geçici çalışanları da kapsamak için sendikalar yeni üyelik modelleri geliştirmiştir. Özellikle FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging), esnek çalışanlara yönelik hukuki danışmanlık ve eğitim hizmetleri sunmaktadır (Boonstra vd., 2012).

Politika Yapımında Etki: Hollanda sendikaları, hükümet ve işverenlerle üçlü diyalog mekanizmalarında aktif rol oynayarak esnek ve part-time çalışanların haklarının korunmasında belirleyici olmuştur (Visser & Hemerijck, 1997).

Hollanda örneği, esnek ve part-time çalışanların sendikal örgütlenmesine yönelik geliştirilen mekanizmaların yalnızca işçi haklarını korumakla kalmayıp, aynı zamanda işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal adaleti güçlendirdiğini göstermektedir. Bu bağlamda Hollanda, diğer ülkeler için örnek teşkil eden bir model sunmaktadır.

3.4. İngiltere: Çeşitlilik ve LGBTİ+ Hakları

İngiltere’de sendikalar, 2000’li yıllardan itibaren çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarını geliştirmiştir. TUC (Trades Union Congress) çatısı altında

LGBTİ+ bireyler için özel komiteler kurulmuş ve homofobiye karşı kampanyalar düzenlenmiştir. Aynı zamanda etnik azınlıklar ve göçmen işçiler için de sendika içi temsil mekanizmaları oluşturulmuştur (Colgan ve Ledwith, 2002). Bu yaklaşım, sendikaların yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal hak mücadelesinde de etkin aktörler olabileceğini göstermektedir.

İngiltere’de Çeşitlilik ve LGBTİ+ Haklarına Yönelik Uygulamalar

Sendikalarda LGBTİ+ Komiteleri: Birçok İngiliz sendikası bünyesinde LGBTİ+ komiteleri oluşturulmuştur. UNISON ve TUC (Trades Union Congress), LGBTİ+ üyelerin örgütlenmesi ve karar alma mekanizmalarında temsili için özel yapılar kurmuştur (Colgan ve Ledwith, 2002).

Pride Etkinliklerine Katılım ve Destek: Sendikalar, 1980’lerden itibaren “London Pride” ve benzeri etkinliklere katılım sağlayarak LGBTİ+ topluluğuna açık destek vermiştir. Bu durum, işçi hareketinin kapsayıcılığını artırmış ve işyerlerinde ayrımcılıkla mücadeleye katkıda bulunmuştur (TUC, 2016).

Eşitlik ve Ayrımcılık Karşıtı Politikalar: İngiliz sendikaları, 2010 Eşitlik Yasası’nın hazırlanmasında aktif rol oynamış, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılığa karşı yasal güvenceye kavuşmasını desteklemiştir (Hepple, 2010).

Toplu Pazarlıkta LGBTİ+ Hakları: UNISON, GMB ve PCS gibi sendikalar, toplu iş sözleşmelerine homofobi ve transfobiye karşı yaptırımlar, eşcinsel çiftler için eşit haklar ve kapsayıcı sağlık hizmetleri gibi maddeler eklemiştir (Colgan et al., 2007).

Eğitim ve Farkındalık Çalışmaları: Sendikalar, işyerlerinde LGBTİ+ haklarına dair eğitim programları düzenleyerek hem üyelerini bilinçlendirmekte hem de ayrımcı davranışları azaltmaktadır (Colgan et al., 2007).

Siyasi ve Kültürel Etki: Sendikaların LGBTİ+ hakları için verdiği destek, yalnızca işyerleriyle sınırlı kalmamış; siyasi alanda da güçlü bir baskı unsuru olmuştur. Özellikle İşçi Partisi içinde LGBTİ+ politikalarının şekillenmesinde sendikaların rolü büyüktür (Bell, 2024).

İngiltere örneği, sendikaların çeşitlilik ve LGBTİ+ haklarını yalnızca söylemsel olarak değil, aynı zamanda kurumsal yapılar, yasal düzenlemeler ve toplu pazarlık mekanizmaları üzerinden hayata geçirdiğini göstermektedir. Bu uygulamalar, uluslararası düzeyde sendikal hareketin kapsayıcı dönüşümüne ilham vermektedir.

3.5. Avrupa Birliği Genel Politikaları

Avrupa Birliği (AB), sosyal politika ve eşitlik perspektifini temel alan hukuki ve kurumsal yapılarıyla, dezavantajlı grupların (kadınlar, göçmenler, gençler, engelliler, LGBTİ+ bireyler ve güvencesiz çalışanlar) sendikal örgütlenmesini güçlendirmeye yönelik en kapsamlı politika çerçevelerinden birini sunmaktadır. Bu politikalar, eşit muamele, ayrımcılıkla mücadele ve sosyal içerme ilkeleri üzerinden yapılandırılmıştır (European Commission, 2017).

AB düzeyinde, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), dezavantajlı grupların temsili için çeşitli projeler yürütmektedir. Özellikle kadın-erkek ücret eşitsizliği, göçmen işçilerin entegrasyonu ve genç işçilerin sendikalara katılımı konularında fon destekli programlar uygulanmaktadır. Ayrıca dijitalleşme ile ortaya çıkan platform işçileri için yeni sendikal stratejiler geliştirilmekte; bu kesimdeki dezavantajlı grupların örgütlenmesi teşvik edilmektedir.

Avrupa Birliği'nin sosyal politika ve eşitlik perspektifi, dezavantajlı grupların sendikal örgütlenmesini güçlendirmek için küresel ölçekte örnek teşkil etmektedir. Hem yasal çerçeve hem de sendikal iyi uygulamalar, kapsayıcı ve adil bir işgücü piyasası için önemli dersler sunmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Sosyal politika ve eşitlik perspektifi, işçi hareketi içinde göçmenler, kadınlar, LGBTİ+ bireyler, engelliler ve genç işçiler gibi kırılgan kesimlerin temsilini ele alarak sosyal adalet ve kapsayıcılığın geliştirilmesi gerekliliğine odaklanır. Literatür, bu grupların örgütlenmesinde karşılaşılan yapısal engellerin yanı sıra, sosyal politika araçlarıyla desteklenen yenilikçi stratejilerin önemini ortaya koymaktadır.

Dezavantajlı gruplar genellikle düşük ücretli, güvencesiz veya kayıt dışı işlerde yoğunlaşmakta, bu da sendikal örgütlenmeye katılımı sınırlamaktadır. Bu konu sosyal politika ile desteklenerek ulusal düzeyde ayrımcılıkla mücadele yasaları, eşitlik politikaları ve sosyal koruma programlarının uygulanması sendikaların kapsayıcılığı artırmasında kritik rol oynayacaktır. Devletin sosyal politika mekanizmaları ile sendikaların kapsayıcılık çabaları arasında koordinasyon sağlanmalıdır.

Pozitif ayrımcılık ve kota uygulamaları ile kadınların, gençlerin ve göçmen işçilerin sendika yönetimlerinde temsilini artırmak için cinsiyet ve gençlik kotaları uygulanmalıdır. Kadınların ve gençlerin sendikal temsili, toplu pazarlık gündemine toplumsal cinsiyet eşitliği maddelerinin eklenmesiyle

güçlendirilmelidir. Toplu iş sözleşmelerine eşit ücret, aile dostu çalışma koşulları ve cinsel yönelim/kimlik ayrımcılığına karşı hükümler eklenmelidir. Kadın üyelerin sendika liderliğinde daha fazla temsil edilmesi teşvik edilmelidir. Engelli işçilerin sendikal yapılarda görünürlüğünü sağlamak için özel temsil kotaları oluşturulabilir. Kreş desteği, bakım hizmetleri, işyerinde erişilebilirlik gibi sosyal politika araçları, sendikal müzakerelerin ayrılmaz bir parçası olmalıdır.

Sendikalar bünyesinde dezavantajlı gruplara özel kollar, komiteler ve temsilcilikler oluşturulmalı. Çalışma saatleri ve örgütlenme biçimleri esnek hale getirilerek part-time, göçmen ve genç işçilere erişim artırılmalıdır. Bu komisyonlar yalnızca sembolik değil, karar mekanizmalarına doğrudan etki edecek yapılar olmalıdır.

Eğitim ve farkındalık programları ile sendika üyeleri ve yöneticileri için ayrımcılıkla mücadele, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcı örgütlenme konularında düzenli eğitimler yapılmalıdır. Dezavantajlı grupların sendikal haklar konusunda bilinçlenmesi için çok dilli ve erişilebilir bilgilendirme materyalleri hazırlanmalıdır. Sendika üyeleri için ayrımcılık karşıtı, çeşitlilik ve eşitlik odaklı eğitim programları düzenlenmelidir. Dezavantajlı grupların liderlik becerilerini geliştiren programlar yaygınlaştırılmalıdır.

Uluslararası dayanışma platformları genişletilmelidir. Dijitalleşmenin yaygınlaştığı işgücü piyasasında, özellikle genç ve göçmen işçilerin bulunduğu platform ekonomisi için yeni sendikal örgütlenme biçimleri geliştirilmelidir. Online üyelik sistemleri, dijital dayanışma platformları ve esnek çalışma biçimlerine uygun toplu sözleşme modelleri hayata geçirilebilir. Sendikalar, ILO normları ve uluslararası sendikal ağlarla iş birliği yaparak küresel kapsayıcılık standartlarını benimsemelidir. Bölgesel ekonomik çerçevelerde dezavantajlı grupların korunmasına yönelik politikalar sendikal düzeyde desteklenmelidir.

Dezavantajlı grupların sendikal örgütlenmesi, yalnızca işçi hakları açısından değil, aynı zamanda toplumsal eşitlik ve demokratikleşme süreci bakımından da kritik bir öneme sahiptir. Türkiye’de kadınlar, göçmenler, gençler, engelliler ve LGBTİ+ bireyler sendikal yapılarda hâlâ sınırlı bir görünürlüğe sahiptir. Uluslararası örnekler, kapsayıcı stratejilerin sendikaları güçlendirdiğini ve örgütlenme oranlarını artırdığını göstermektedir.

Bu nedenle Türkiye’de sendikaların geleceği, dezavantajlı grupları kapsama kapasiteleriyle doğrudan bağlantılıdır. Geleneksel, erkek egemen ve bürokratik sendikal yapılardan, daha demokratik, katılımcı ve çeşitliliği kucaklayan yapılara doğru bir dönüşüm gereklidir. Böyle bir dönüşüm hem

sendikaların toplumsal meşruiyetini güçlendirecek hem de emek hareketini daha dirençli ve kapsayıcı bir hale getirecektir.

Dezavantajlı grupların sendikal örgütlenme süreçlerinde karşılaştıkları engeller, yalnızca işgücü piyasasındaki yapısal eşitsizliklerden değil, aynı zamanda sendikaların iç işleyişinde yerleşik kültürel ve kurumsal bariyerlerden de kaynaklanmaktadır. Sosyal politika perspektifi, bu grupların korunması ve eşitlikçi bir temsiliyetin sağlanması açısından önemli bir araç sunarken; eşitlik ilkesi, sendikal hareketin demokratikleşmesi için vazgeçilmez bir referans noktasıdır. Kadın, göçmen, genç ve engelli işçilerin sendikal süreçlere aktif katılımı, yalnızca bu grupların güçlenmesini değil, aynı zamanda sendikal hareketin toplumsal meşruiyetini de artırmaktadır. Ancak neoliberal politikaların baskısı ve çalışma ilişkilerindeki esnekleşme, kapsayıcı örgütlenme çabalarını zayıflatma potansiyeline sahiptir. Bu nedenle gelecekte sendikaların, dijital örgütlenme araçlarını kullanarak ve pozitif ayrımcılık politikalarını içselleştirerek daha eşitlikçi bir temsil modeli geliştirmeleri hem dezavantajlı grupların hak mücadelesi hem de sendikal hareketin varlığını sürdürmesi açısından kritik önem taşımaktadır.

Bu politika önerileri, dezavantajlı grupların sendikal hareket içindeki görünürlüğünü ve etkinliğini artırırken, sosyal politika ve eşitlik perspektifinin kurumsallaşmasını hedeflemektedir. Böylece, sendikalar yalnızca ekonomik hakların değil, aynı zamanda sosyal adaletin de savunucusu haline gelebilir.

Kaynakça

- Bell, E. (2024). *Policing the culture wars in contemporary Britain*. Routledge.
- Boonstra, K., Keune, M., & Verhulp, E. (2012). Trade union responses to precarious employment in the Netherlands. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam.
- Cindemir, H. (2025). Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları Işığında İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ayrımcılık Yasası ve Eşitlik İlkesi. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(2), 984-1004.
- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A., & Wright, T. (2007). Equality and diversity policies and practices at work: Lesbian, gay and bisexual workers. *Equal Opportunities International*, 26(6), 590-609. [DOI: 10.1108/02610150710822394]
- Colgan, F., Ledwith, S. (2002). Gender and diversity: reshaping union democracy. *Employee Relations*, 24(2), 167-189.
- Connolly, H., Marino, S., & Lucio, M. M. (2014). Trade union renewal and the challenges of representation: Strategies towards migrant and ethnic minority workers in the Netherlands, Spain and the United Kingdom. *European Journal of Industrial Relations*, 20(1), 5-20.
- Connolly, H., Marino, S., & Martínez Lucio, M. (2014). Trade unions and migration in the UK: Equality and migrant worker engagement without collective rights. *Journal of Industrial Relations*, 56(1), 79-97. <https://doi.org/10.1177/0022185613511689>
- De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in time workforce": on demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig economy". *Comparative labor law and policy journal*, 37(3), 461-471.
- Ellingsæter, A. L., Kitterød, R. H., & Østbakken, K. M. (2020). Immigrants and the 'caring father': Inequality in access to and utilisation of parental leave in Norway. *Ethnicities*, 20(5), 959-982.
- European Commission. (2017). *European Pillar of Social Rights*.
- European Trade Union Institute (ETUI). (2020). *Trade unions and disadvantaged groups in Europe: Equality and inclusion policies*. ETUI Publications.
- Faugoo, D. (2024). The success stories of nordic countries in achieving gender equality: implications for mauritius. *International Journal of Advanced Research in Economics and Finance*, 6(2), 134-148.
- Frege, C. M., & Kelly, J. (Eds.). (2004). *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Harvey, D. (2007). *A brief history of neoliberalism*. Oxford university press.
- Heery, E. (2015). Unions and the organising turn: Reflections after 20 years of organising works. *The Economic and Labour Relations Review*, 26(4), 545-560.

- Heery, E., & Conley, H. (2007). Frame extension in a mature social movement: British trade unions and part-time work, 1967-2002. *Journal of Industrial Relations*, 49(1), 5-29.
- Hepple, B. (2010). The new single equality act in Britain. *The Equal Rights Review*, 5(1), 11-24.
- Koopmans, R. (2013). Multiculturalism and immigration: A contested field in cross-national comparison. *Annual Review of Sociology*, 39(1), 147-169.
- Marino, S., Penninx, R., & Roosblad, J. (2015). Trade unions, immigration and immigrants in Europe revisited: Unions' attitudes and actions under new conditions. *Comparative Migration Studies*, 3(1), 1.
- Mayblin, L., & Turner, J. (2020). *Migration studies and colonialism*. John Wiley & Sons.
- Milkman, R. (2013). Women workers, feminism and the labor movement since the 1960s 1. In *Women, Work, and Protest* (pp. 300-322). Routledge.
- Özkarlı, F. (2014). Suriye'den Türkiye'ye göç ve Suriyelilerin enformel istihdamı (Mardin örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mardin Artuklu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mardin.
- Plantenga, J. (2014). Searching for welfare, work and gender equality (No. 59). *WWWforEurope Working Paper*.
- Pulignano, V., Meardi, G., & Doerflinger, N. (2015). Trade unions and labour market dualisation: a comparison of policies and attitudes towards agency and migrant workers in Germany and Belgium. *Work, employment and society*, 29(5), 808-825.
- Rumens, N. (2025). *Possibilities and limitations of lesbian, gay, bisexual, trans and queer+ workplace inclusion*. In *Research Handbook on Gender, Work and Organization*. Edward Elgar.
- Selamoğlu, A. (2016). Gençler ve sendikal ilişki üzerine değerlendirme: yeni bir frekans arayışının kaçınılmazlığı. *Çalışma ve Toplum*, 2(49), 757-788.
- Standing, G. (2014). A precariat charter: From denizens to citizens (p. 320). Bloomsbury Academic.
- Teigen, M., & Skjeie, H. (2017). The Nordic gender equality model: comparing scores. *The Nordic models in political science*. Challenged but still viable.
- Theodoropoulos, P. (2018). Barriers to migrant worker unionization: Examining the impact of structural and subjective barriers to migrant worker unionization in the UK. *Journal of Labor and Society*, 21(3), 317-335.
- Thomas, A. (2016). Degrees of inclusion: free movement of labour and the unionization of migrant workers in the European Union. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 54(2), 408-425.

- Toksöz, G., Şener, Ü., Memiş, E., Kızılırmak, B., Yüksel-Kaptanoğlu, İ., Arslan, H., ... & İnanç, B. (2025). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini İzleme Raporu.
- Tsarouhas, D. (2011). Frame extension, trade union identities, and wage politics: Evidence from Sweden. *Social Politics*, 18(3), 419-440.
- TUC. (2016). *Out at Work: Trade unions supporting LGBT workers*. Trades Union Congress Report.
- Umutlu, S., & Öztürk, M. (2020). İŞ YAŞAMINDA KADIN VE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(3), 297-306.
- Urhan, B. (2015). Sendika içi demokrasi ve sendika içi kadın örgütlenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (69), 29-58.
- Vandaele, K. (2018). Will trade unions survive in the platform economy. *Emerging patterns of platform workers’ collective voice and representation in Europe*, 33.
- Visser, J. (2001). Negotiated flexibility in working time and labour market transitions: the case of the Netherlands. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS).
- Visser, J., & Hemerijck, A. (1997). *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*. Amsterdam University Press.
- Yerkes, M., & Visser, J. (2006). Women’s preferences or delineated policies? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom. *Decent working time: New trends, new issues*, 235-262.