

Türkiye'de Sendikal Hareketin ve Hakların Yukarıdan Görünümü: Niteliksel Bir Araştırma¹

Alpkan BİRELMA²

ORCID: 0000-0003-1667-8556

Öz: Bu makale, Türkiye'de sendikalaşma oranının neden düşük, sendikaların neden güçsüz olduğunu incelemektedir. Bu duruma yol açan, sendikalara içsel ve dışsal faktörleri bir arada ele almaktadır. Makalenin ilgili literatüre özgün katkısı, çalışma ilişkileri alanında yönetici konumunda olan kişilerle yapılmış niteliksel bir araştırmaya dayanmasıdır. Alanın temel taraflarının tümünden (işçi sendikaları, kamu görevlileri sendikaları, işveren örgütleri, ilgili bakanlık) yöneticilerle görüşülmüş, çalışma ilişkileri alanının temel sorunlarının bir panoraması çıkartılmış, farklı bakış açıları yansıtılmıştır. Sendikal hareketin durumuna ilişkin en iyimser değerlendirmeler son yıllarda üye sayısı oranı artan sendika temsilcilerinden gelirken, diğer görüşmeciler daha kötümser değerlendirmeler yapmıştır. Kimi sendika temsilcilerinde özeleştiriliğin yok denecek kadar az olduğu gözlenirken; kimileri kayda değer özeleştirilerde bulunmuştur. Dışsal faktörler konusunda yetkin bir analiz ortaya koyan sendika temsilcileri, sendikal hak ve özgürlükler konusunda karanlık bir tablo çizmiştir. İşçi sendikası temsilcilerinin tümü, hukukun ve idarenin, özel sektörde sendikalaşan işçileri işveren baskısı karşısında korumadığı konusunda hemfikirdir.

Anahtar kelimeler: Sendika, Çalışma İlişkileri, Sendikasızlaşma, Sendikal Haklar, Adalet ve Kalkınma Partisi

Trade Unions and Union Rights in Turkey: A Qualitative Research on the View from Above

Abstract: This article investigates why the union density is low and the unions are weak in Turkey. It explores factors internal and external to the unions. The article contributes to the relevant

¹ Bu araştırma Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin maddi katkılarıyla ve Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye tarafından yürütülmüş olan "Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi" projesi çerçevesinde Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın verilerine dayanan bu makalenin yukarıda sayılan kurumların resmi görüşlerini yansıttığı düşünülmemelidir. Fikret Adaman, Ayşe Buğra, Volkan Yılmaz, Aziz Çelik ve İlknur Uyanık'a katkılarından dolayı teşekkür ederim.

² Dr. Öğr. Üyesi, Özyeğin Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Bölümü

Makale Geliş Tarihi: 01.02.2021- Makale Kabul Tarihi: 02.06.2021

literature by presenting a qualitative research on the leaders of industrial relations. It rests on in-depth interviews with the leaders of all main parties (worker unions, civil servant unions, employer organizations and Ministry of Family, Labour and Social Services) of the industrial relations. The article uncovers a panoramic view of the main problems of industrial relations and lays out different point of views. The representatives of the unions, which increased their share in total membership in recent years, made most optimistic evaluations, while other interviewees made more pessimistic evaluations. Some union leaders expressed no self-criticism, while others voiced noteworthy self-criticisms. Union leaders gave an insightful analysis of external factors and painted a bleak picture of the freedom of association and right to collective bargaining in Turkey. All worker union leaders emphasized that the laws and public administration do not protect union workers against employer harassment.

Key words: Trade Unions, Industrial Relations, Deunionization, Union Rights, Justice and Development Party

Giriş

Bu makale Türkiye'de sendikalaşma oranının neden düşük, sendikaların neden güçsüz olduğunu incelemektedir. Bu duruma yol açan, sendikalara içsel ve dışsal faktörleri bir arada inceleyen araştırma, sendikaların eksik ve hatalarını, sendikalaşmaya ilişkin yasal ve idari çerçevenin niteliğini ve siyasal iktidarın tutumunu sorgulamaktadır. Makalenin ilgili literatüre özgün katkısı, çalışma ilişkileri alanında yönetici konumunda olan kişilerle yapılmış niteliksel bir araştırmaya dayanmasıdır. Özgün tecrübelerle sahip oldukları ve bu tecrübeler sayesinde yetkin açıklamalarda bulunma potansiyeline sahip oldukları için çalışma ilişkileri alanındaki organizasyonların yöneticileri ile görüşülmüştür.³ Alanın taraflarının tümünden (işçi sendikaları, kamu görevlileri sendikaları, işveren örgütleri, ilgili bakanlık) yöneticilerle görüşülmüş, çalışma ilişkileri alanının temel sorunlarının bir panoraması çıkartılmış, farklı görüşler ve bakış açıları yansıtılmıştır. Literatürde vurgulanan, sendikaların güçsüzleşmesine sebep olan içsel ve dışsal faktörlerin özellikle sendika yöneticileri tarafından nasıl algılandığı sorgulanmıştır. İçsel faktörlere ilişkin daha savunmacı ve yüzeysel değerlendirmelerde bulunduğu gözlenen sendika yöneticileri, dışsal faktörlere ilişkin oldukça kapsamlı ve derinlikli bir resim ortaya koymuştur.

³ Makalenin başlığında “yukarıdan” görünüm denmesinin sebebi, araştırmanın ilgili organizasyonların yöneticileriyle yapılan mülakatlara dayanmasıdır. Sendikal hareketin ve hakların aşağıdan, sendikalaşmaya çalışan işçilerin gözünden nasıl algılandığı ve tecrübe edildiği için örneğin bkz. Birelma, 2014; Saygılıgil, 2018.

Makalede önce literatür değerlendirmesi yapılmış, ardından araştırma yöntemi paylaşılmıştır. Saha bulgularının sunulduğu ilk bölümde, görüşülen kişilerin Türkiye sendikal hareketinin durumuna ilişkin genel değerlendirmeleri irdelenmiştir. Saha bulgularının paylaşıldığı ikinci bölümde, sendikaların güçsüzlüğüne sebep olan sendikalara içsel faktörler sorgulanmıştır. Bulguları paylaştığımız üçüncü ve son bölümde ise dışsal faktörler sorgulanmıştır.

Türkiye’de Sendikaların Durumu: Literatür Değerlendirmesi

Türkiye, emek hareketinin 1970’lerin sonundan itibaren dünya çapında girdiği krizden en çok etkilenen ülkelerden biridir. Son otuz yılda işçi sendikalarının üye sayıları, güçleri ve saygınlıkları ciddi şekilde erozyona uğramıştır. Kamu görevlileri dışındaki (kayıt dışı çalışanlar da dahil olmak üzere) tüm ücretli çalışanlar içinde, toplu sözleşmeli çalışan oranı 1980’lerin sonunda ve 1990’ların başında %25 bandında iken; sürekli bir düşüşle 2013’te %6’ya kadar inmiş, ardından bir iki puan yükselmiştir (Birelma, 2018a). Aynı dönemde kamu görevlileri ise önce uzun mücadeleler sonunda sendikalaşma hakkını elde etmiş, ardından da kitlesel bir şekilde sendika üyesi olmuştur. Devletin kamu görevlilerinin sendika aidatlarını toplu sözleşme ikramiyesi adı altında finanse ediyor oluşu da kamu görevlilerinin sendikalaşma oranının yükselmesinde rol oynamıştır. Gerek devlete olan finansal bağımlılıkları gerek grev haklarının olmayışı gerekse AKP iktidarının kamu görevlilerinin sendikal tercihlerine yoğun müdahalesi sebebiyle kamu görevlileri sendikalarının, üyelerinin haklarını savunma noktasında ciddi bir güce sahip olduğu söylemek mümkün değildir (Çelik, 2014a; Çelik, 2019; Uçkan Hekimler, 2017). Öte yandan Türkiye vatandaşı ücretli çalışanların sadece 3 milyon civarı kamu görevlisi iken yaklaşık 17 milyonunun işçi statüsünde olduğu unutulmamalıdır.

Türkiye’nin sendikasızlaşmanın en sert şekilde yaşandığı ülkelerden biri olduğunu vurgulamak gerekir. Otuz altı OECD üyesi ülkede sendikalaşma oranı 1998-2018 yılları arasında ortalama %27 azalmışken, aynı oran Türkiye için %51’dir.⁴ Şili, Meksika ve Doğu Avrupa ülkeleri gibi Türkiye’nin kalkınmışlık seviyesine yakın ülkelerin de OECD üyesi olduğu hatırlanmalıdır. OECD içinde sendikasızlaşma oranı Türkiye’den daha yüksek olan sadece beş ülke vardır. Bu ülkelerinin hepsi 1990’larda sendikalaşma oranının çok yüksek olduğu eski sosyalist Doğu Avrupa ülkeleridir.

2010’lu yıllarda Türkiye işçi sendikalarının böylesine dibe vurmasının ve sendikal hareketin genelinin ciddi şekilde güç ve itibar kaybetmesinin sebepleri nelerdir? Bu soruyu irdeleyen literatürün değerlendirmesini iki başlık altında yapmak mümkündür: Sendikalara dışsal ve içsel faktörler.

⁴OECD verilerinden Çelik’ten (2015) ilhamla hesaplanmıştır. Bkz. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>

Dışsal faktörler

1990’ların başından günümüze Türkiye’de sendikasızlaşmaya sebep olan beş uzun erimli dışsal faktör sayılabilir: Özelleştirme (Önder, 2016: 334), esnek/güvencesiz istihdamın yaygınlaştırılması (Birelma, 2015), sosyalizmin küresel krizi (Buğra, 2020; Görkem, 2013), 12 Eylül rejiminin en kalıcı miraslarından biri olan kısıtlayıcı sendikal yasalar (Çelik, 2015; Gülmez, 2013) ve işverenlerin kullandığı agresif sendikasızlaştırma taktikleri (Astarlı, 2019; Bakır ve Akdoğan, 2009; Birelma, 2014; Birelma, 2018b; Dinler, 2012; Korkmaz, 2013; Özveri, 2013; Özveri, 2016; Saygılıgil, 2018; Yıldırım ve Uçkan, 2010). Savran (2014), daha da uzun erimli bir diğer dışsal faktöre işaret eder: Kapitalizmin 1970’lerin ortasından beri süren uzun krizinin sendikalaşma oranlarını düşüren bir etkiye bulunduğunu belirtir.

Sosyal diyalog söyleminin ve yapılarının sendikaların güçsüzleşmesinde pay sahibi olduğunu savunanlar da vardır. Görmüş’e (2007) göre; 1995’te kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey, hükümetlerin uygulamak istediği politikaları anlatıp konsey üyelerinin desteklerini aradığı bir forum olmaktan öteye geçemez. Güleç (2014), Türkiye’deki sosyal diyalog yapılarının “katılım, iş birliği ve uzlaşma” söylemleri kullanılarak kazanılmış sosyal hakların zayıflatılmasının meşrulaştırılmasında işlev gördüğünü savunur. Her halükârda Türkiye’deki sosyal diyalog mekanizmalarının zaten hayli zayıf olduğu (Çelik, 2014b; Dinler, 2012), örneğin Ekonomik ve Sosyal Konsey’in 2009’dan beri toplanmadığı unutulmamalıdır (Dünya Gazetesi, 2020).

Kısıtlayıcı sendikal yasaları irdeleyen Gülmez (2013), 2012’de yasalaşan yeni sendikalar kanununun 12 Eylül rejimince kurulan ve örgütlenme özgürlüğünü değil “örgütlenme özgürlüksüzlüğü”nü güvence altına alan yasal çerçeveyi aynen koruduğunu gösterir. Gülmez, “yığılmış özgürsüzlük sistemi” dediği sistemin üç adımında birikerek özgürsüzlüğü güvence altına aldığını açıklar: 1. İşkolu sendikacılığının dayatılması. 2. İşkolu ve işyeri barajları. 3. Grevin ancak önceki iki engeli aşabilen bir sendikanın toplu pazarlık sırasında ve “sayısız biçim koşullarını yerine getirdikten sonra” başvurulabileceği bir hak olması. Gülmez (2013: 34) bu yasal çerçevenin sendikaları “can vermeyen” ama “can çekişen” bir “bitkisel yaşam”a mahkûm ettiğini vurgular. Özveri (2016) “yasaklarla şekillenmiş” endüstri ilişkileri sisteminin iki temel sorununa işaret eder: Sendikalar kanunu, aşırı merkezileşmiş, oligarşik ve bürokratik sendikaların oluşmasını sağlamaktadır.⁵ Yetki tespiti sürecinin uzaması ve işverenlerce istismar edilmesi, sendikaların örgütlenmesini engellemekte, zar zor örgütlenebilen iş yerlerinde ise sendikaları işverenlere ödün vermeye zorlamaktadır. Nitekim dört sektörde dokuz sendikanın 1992-2009 yılları arasında karşı karşıya kaldığı yetki itiraz davalarını inceleyen Özveri (2013: 379), yetki tespitinin ortalama 424 gün sürdüğünü tespit etmiştir. Bu vakaların tümünde davayı sendika kazanmış, ancak sadece %27’sinde toplu iş sözleşmesi imzalanabilmiştir.

⁵ Türkiye’deki sendikal kanunların sendika içi demokrasiyi nasıl örselediğinin ayrıntıları için bkz. Demirdizen ve Lordoğlu, 2013: 229-230 ve Sipahi, 2016.

Kamu görevlileri sendikaları açısından ise 2010’da elde edilen toplu sözleşme hakkının grevi içermemesi ve uzlaşmazlıkların hükümetin kontrolündeki hakem kurulu tarafından karara bağlanması, ilgili sendikaları güçsüzleştiren temel dışsal faktördür (Çelik, 2014a; Yorgun, 2011). Anayasa Mahkemesi’nin aksi yöndeki kararına rağmen, kamu görevlilerinin sendika aidatlarının devlet tarafından ödenmesi ise bu sendikaların hükümetler karşısındaki bağımsızlığını zedeleyen bir diğer önemli faktördür (Çelik, 2014a; Uçkan Hekimler, 2017; Yorgun, 2011).

AKP iktidarı 1960’lardan günümüze işçi sendikalarının en güçsüzleştiği dönemdir. Çelik’e (2015) göre; bu dönemde yaşanan keskin sendikasızlaşmanın sebebi, AKP’nin çalışma hayatında yürüttüğü “otoriter esnekleşme” politikaları ve kendisine yandaş, “simbiyotik” nitelikli bir sendikacılığı büyütmesidir. Erdinç (2014) de AKP’nin organik ilişkilere sahip olduğu Hak-İş’i desteklerken DİSK ve KESK gibi mücadeleci sendikalara, işçi grev ve eylemlerine karşı “marjinalleştirme ve suçlulaştırma stratejisi” izlediğini tespit eder.

Koç (2019) ise farklı bir noktaya işaret ederek AKP’nin 2002-2017 yılları arasında işçi sınıfının yaşam standardını yükselttiğini hatırlatır. AKP’nin kaçak işçiliği azalttığına, net asgari ücreti ve net memur aylıklarını yükselttiğine işaret eder. Ücret artışlarında genel seçimlerin etkili olduğunu, çünkü AKP’nin işçi sınıfının oy gücünü dikkate aldığını belirtir. Böyle bir arka planda işçilerin işten atılma riskini barındıran sendikalaşmaya daha az yöneldiğini vurgular. Buğra (2020) AKP’nin, sağlık ve sosyal yardım alanlarında eski sosyal güvenlik sistemine göre daha kapsayıcı bir sistem kurduğunu ve bunun toplumsal desteğini arttırmada kritik bir rol oynadığını belirtir. AKP’nin bu hamleyle, sınıf içi eşitsizlikleri kullanarak sendikaları işçi aristokrasisinin savunucuları olarak göstermeyi başardığına ve sendikaların çalışma hayatındaki güvencesizleşmeye karşı itirazlarını etkisizleştirebildiğine işaret eder.

Arıcan (2018) AKP’nin neoliberal politikalarla çalışma hayatını dönüştürürken, organik bağlara sahip olduğu sendikalara bazı tavizler verdiğini ve bu şekilde bir “ihya ve kontrol mekanizması” kurduğunu savunur. Hak-İş’in bazı konularda hükümete karşı çıksa da bu itirazların söylemsel düzeyde kaldığını ve protestoya dönüşmediğini vurgular. AKP’nin bazı sendikalarla kurduğu ihya ve kontrol ilişkisi Hak-İş ve Memur-Sen’le sınırlı değildir. Doğan (2013) 2000’lerin ortasından itibaren Türk-İş konfederasyon yönetiminin AKP yanlısı sendikacılara geçtiğini belirtir. Birelma (2018a), Türk-İş içinde konfederasyon liderliğine muhalif ve mücadeleci sendikaların 2011’de kurmuş oldukları Sendikal Güç Birliği Platformu’nun AKP’ye yakın sendikaların Hava-İş ve Petrol-İş gibi sendikaların liderliklerine gelmesiyle dağıldığını belirtir.

Türkiye’de otoriterliğin neoliberalizme içkin olduğunu savunan Bozkurt-Güngen (2018), AKP’nin 2010’ların başından itibaren otoriterlik düzeyini arttırdığını, 2015’ten sonra ise muhalif sosyal güçlere karşı açık şekilde baskı kurmaktan çekinmez hale geldiğini belirtir. Emek hareketinin gücünün kırılmasının ve çalışma ilişkilerinin bireyselleştirilmesinin Türkiye’nin otoriterleşmesini

hızlandırdığına işaret eder. Özkızıltan (2019), AKP'nin “otoriter neoliberalizm”inin Türkiye endüstri ilişkilerinde bir kopuş niteliğinde olduğunu savunur. AKP'nin kendisine yandaş sendikalar aracılığıyla bağımsız ve mücadeleci sendikaları zayıflattığını ve 2016'da ilan edilen OHAL ile birlikte mücadeleci sendikaların eylemlerini yasaklarla ve şiddetle bastırdığını belirtir. Nitekim ITUC'un yayınladığı küresel sendikal haklar raporlarında Türkiye 2016'dan 2020'ye beş yıl üst üste en kötü on ülke arasında yer almıştır (ITUC, 2020). Emek Çalışmaları Topluluğu da işçi sınıfı eylem raporlarında OHAL ile birlikte işçi sınıfı eylemlerine devletin müdahalesinin arttığını tespit eder. Eylemlere müdahale oranı 2016'da OHAL'den önce %5, OHAL'den sonra %22 (EÇT, 2017), 2017'de %16 (EÇT, 2018), 2018'de ise %28'dir (EÇT, 2018).

İçsel faktörler

İçsel ve dışsal faktörler arasındaki ayrım analitik bir ayrımdır. Pek çok içsel faktör dışsal faktörlerden kaynaklı gelişmiş olabilir. Örneğin yasal engel ve kısıtlar, sendikaları varlıklarını koruma güdüsüyle kendi üyelerinden başkasını düşünemez hale gelmeye koşullar (Adaman, Buğra ve İnel, 2009: 183). Sendika içi demokrasi sorunları içsel bir faktördür, ancak yasal mevzuat bu durumu teşvik etmektedir. Bununla beraber, tüm olumsuz dışsal faktörlere rağmen, sendikaların öznel bir irade gösterme, stratejik tercihlerde bulunma aralığı mevcuttur (Çelik, 2007: 59; Dinler, 2012). Mevcut tüm kısıtlara rağmen Türkiye'de örgütlenme başarıları gösterip üye sayısını büyüten mücadeleci sendikaların varlığı, bu durumu ampirik olarak da kanıtlamaktadır (Birelma, 2018b).

Hemen her ülkede olduğu gibi Türkiye'de de çok fazla sayıda sendika ve çok fazla sayıda sendikacılık tarzı mevcuttur. Bu yüzden burada literatürün Türkiye sendikalarının içsel sorunlarına dair genel tespit ve gözlemleri değerlendirilecektir.

Türkiye'de sadece yasal mevzuatın bunu dayatması sebebiyle değil, sendikacıların tercih ve eylemleri sebebiyle de sendika içi demokrasi çoğu kez “göstermelik” kalmıştır (Lordoğlu, 2004). Lider odaklı, şekilsel ve erkek egemen bir demokrasi norm haline gelmiştir (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013; Uçkan Hekimler, 2017; Urhan, 2019). Sendika içi demokrasi mali şeffaflık sorunu ile el ele gitmektedir (Çelik, 2007; Lordoğlu, 2004). Sendika içi demokrasi sorunlu olduğu için “aşırı merkezileşmiş, oligarşik ve bürokratik” nitelikli bir sendikacılık Türkiye sahnesine hakim olmaktadır (Özveri, 2016). Gülmez (2013: 34) pek çok sendikacının bu oligarşik niteliği destekleyen kanun maddelerinin değişmesini istemediğini not düşer. Bu durum, sendikaların toplumsal desteğini zedelemekle kalmaz, sendikaları içeriden de güçsüzeleştirir. Çünkü sendikaların örgütlenmek için ihtiyaç duydukları güç, ancak üye “işçilerin katılımının, her aşamada bir tek zerresi heba edilmeden toparlanmasıyla” vücut bulabilir (Özveri, 2007: 116, ayrıca bkz. Akkaya, 2019: 267). Sol örgüt ve partilerin sendikalardaki üyeleri aracılığıyla sendikaları dışarıdan yönetme girişimlerinin, sendikalarda iç kavga, tasfiyecilik ve zayıflamaya sebep olduğu, vurgulanan başka bir sorundur ve bu sorun sendika içi

demokrasi meselesinin bir diğer görünümü olarak okunabilir (Akkaya, 2019; Birelma, 2018b; Çelik, 2019; Koç, 2007: 188).

Türkiye sendikalarında, işçi sınıfının genelini, özellikle de örgütsüz ve güvencesiz çoğunluğunun refahından çok kendi üyelerinin refahına ilgi gösterme eğilimi güçlüdür. Bu durum sendikaların özellikle de güvencesiz işçiler ve kent yoksulları arasındaki toplumsal desteğini ciddi şekilde zedelemiştir (Adaman, Buğra ve İnel, 2009; Buğra, 2020; Doğan, 2013; Doğan, 2015).

Yeğen (2000: 37), kadın işçiler ve onların sorunlarının sendikal gündem ve faaliyet hiyerarşisinin dibinde yer aldığını gözlemler. Özar'a (2015) göre; işçi sendikalarının kadınlara yönelik faaliyetleri 8 Mart'ta düzenlenen toplantılar, gösterişli toplantılarla kamuoyuna duyurulduktan sonra akim kalan platformlar, işlevsellik kazanmayan komiteler, kağıt üzerinde kalan durum saptamaları ve politika önerilerinden ibarettir. Urhan (2019), sendikaların temel faaliyetlerini planlarken cinsiyet körü bir yaklaşım benimsediklerini saptar. Sendikalardaki güçlü erkekler, sendikalardaki katı bürokrasi ve hiyerarşiyi kullanarak kadınları yönetimlerden dışlamaktadır (Urhan, 2019: 136). Akgökçe (2018: 199), sendika bürokrasisinin erkek egemen olduğunu, sendikaların kurumsallaştıkları oranda erkek egemenliğinin de güçlendiğini belirtir. Urhan'a (2019: 143) göre; işçi sendikalarındaki kadın komite ve komisyonları büyük ölçüde vitrin niteliğindedir. Erkek sendikacılar "sendika içindeki eşitsizliğin kaynağı olarak kendilerini değil, pasif olan, durumu kabullenen, bunun için mücadele etmeyen, kendi sorunlarına sahip çıkmayan kadınları gösterme" eğilimi güçlüdür (Urhan, 2019: 148).

Müftüoğlu (2019: 196), Türkiye'de "devlet ve işverenden bağımsız olmak bir yana devlet ve işverenle arasında mesafe koyabilen sendika" sayısının oldukça az olduğunu oysaki uzlaşmacılığın çözüm olmadığını belirtir. Savran (2014: 195), sendika bürokrasisinin hakimiyetinin ve devlete bağımlılığının Türkiye sendikalarının esas sorunu olduğunu vurgular. Çelik (2014a), kamu görevlileri sendikacılığının ana ekseninin 2000'li yıllarda vesayetçi ve güdümlü sendikacılığa evrildiğini not düşer. Yorgun (2011), en büyük iki memur sendikası konfederasyonunu aıdat bağımlılığının peşinden koşmakla eleştirir. Özveri (2007), örgütlenme önündeki yasal engellerin demokratik meşru mücadele ile zorlanılarak aşılmasından başka bir yol olmadığına vurgu yapar. Koç (2019: 243), sendikacılara ilişkin yolsuzluk ve hırsızlık iddialarının, sendikacıların aldığı yüksek ücret ve hizmet ödeneklerinin sendikalara karşı büyük bir güvensizliğe sebep olduğunu ifade eder. Uçkan Hekimler (2017), Türkiye sendikalarında sendikasız işçileri örgütlemek yerine başka bir sendikaya üye olan işçileri çalmak yoluyla üye sayısını arttırmaya çalışma eğiliminin güçlü olduğunu, bu durumun işçilerin sendikalara olan güvenlerini sarstığını not düşer.

Sendikaların eğitim çalışmalarının zayıf olduğuna yönelik gözlemler de mevcuttur ve yöneticilerin kendilerine meydan okuyacak kadroların gelişmesini engellemek için eğitime gereken önemi vermedikleri iddia edilir (Artar ve Baydar, 2015: 245, ayrıca bkz. Saygılıgil, 2018: 192). Koç (2007: 194-196), sendikaların

üyelerine sendika kampları, tüketim kooperatifleri, lokaller gibi hizmet ve yardımlaşma imkanlarını 1980 öncesine göre çok daha az sunduğuna ve bunun önemli bir eksik olduğuna işaret eder (ayrıca bkz. Öngel, 2019). Çelik (2007: 59) Türkiye sendikal hareketinin parçalanmışlık düzeyini de güçsüzlüğün temel sebeplerinden biri olarak sayar. Kamu görevlileri sendikacılığının ideolojik-siyasal hatların izinden bölünmüşlüğü'nün daha da belirgin olduğunu ve bu durumun parçalanmışlığı perçinlediğini vurgular (Çelik, 2014a).

Göstermeye çalıştığımız üzere Türkiye sendikalarının güçsüzleşmesinin arkasındaki dışsal ve içsel faktörlere ilişkin ilgili literatür kapsamlı bir birikim ortaya koymuştur. Faktörler arasındaki öncelik sırası ya da faktörlerin kavramsallaştırılması/kategorize edilmesi yazardan yazara farklılıklar gösterecek olsa da yukarıda sayılan faktörlerin şu ya da bu ölçüde etkili olduğu ve sendikaların güçsüzleşmesine katkı sunduğu muhakkaktır. Bu çalışmada ise bu birikime dayanarak, çalışma ilişkileri alanındaki organizasyonların yöneticilerinin, sendikaların güçsüzleşmesine sebep olan içsel ve dışsal faktörlere ilişkin algıları ve değerlendirmeleri sorgulanmıştır. Bu yöneticilerin algı ve değerlendirmeleri, nesnelliği ne kadar yansıttıklarından bağımsız olarak öznel bir değere sahiptir, çünkü yöneticisi oldukları organizasyonların pratiklerini belirler. Alanın temel taraflarının tümünden, yani işçi sendikaları, kamu görevlileri sendikaları, işveren örgütleri ve ilgili bakanlıktan yöneticilerle yapılan görüşmelere dayalı olduğu için makale sendikal hareketin durumuna ve sorunlarına ilişkin zengin bir resim sunmaktadır. Alanın temel sorunlarının bir panoraması çıkartılmış, organizasyon yöneticilerin değerlendirme ve algılarındaki belli başlı farklılaşmalar ortaya konmuştur.

Araştırma Yöntemi

Araştırma kapsamında 2018 yılının bahar aylarında işçi sendika ve konfederasyonları, kamu görevlileri konfederasyonları⁶, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı⁷ ile işveren örgütlerinin İstanbul ve Ankara'daki merkezleri ziyaret edilerek kurumların yöneticileri ile mülakatlar yapılmıştır. Bunlara ilaveten çalışma hayatı konusunda uzmanlaşmış gazeteciler ve çalışma hayatına ilişkin faaliyet yürüten bir sivil toplum örgütünün yöneticisiyle görüşülmüştür. Açık uçlu sorulara dayalı yapılandırılmış mülakatlar yüz yüze gerçekleştirilmiş ve toplam 19 mülakatın her biri bir ila iki saat kadar sürmüştür. Kimi ortak sorularla beraber her gruba (işçi temsilcileri, kamu görevlisi temsilcileri, işveren temsilcileri, bakanlık yetkilileri ve gazeteciler) kendi alanlarına yönelik özelleşen sorular sorulmuştur. Literatürde vurgulanan sorunlar (kısıtlayıcı sendikal yasalar, hükümetin sendikalara yönelik ayrımcı tutumu, sendika içi demokrasi, cinsiyet körü erkek egemen yaklaşım

⁶ Israrlı çabalarımıza rağmen KESK konfederasyonundan randevu alınması mümkün olmamıştır.

⁷ İki bakanlığın 2018'de birleştirilmesiyle oluşan bakanlık, 21 Nisan 2021'de yeniden ayrıştı.

gibi...) doğrudan ya da dolaylı sorularla sorgulanmıştır. Tüm mülakatlarda ses kaydı alınmış, bu kayıtlar dökülmüş ve Maxqda programı kullanılarak kodlanıp içerik analizine tabii tutulmuştur. Mülakatların listesi aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 1: Mülakatların Listesi

		Kurum	Tarih	Şehir
Kamu Görevlisi Konfederasyonu	1	Memur-Sen	19.03.18	Ank.
	2	T. Kamu-Sen	26.03.18	Ank.
İşçi Konfederasyonu	3	TÜRK-İŞ	15.03.18	Ank.
	4	HAK-İŞ	19.03.18	Ank.
	5	DİSK	26.02.18	İst.
İşçi Sendikası	6	Petrol-İş	07.05.18	İst.
	7	Hizmet-İş	26.03.18	Ank.
	8	Bir. Metal-İş	09.04.18	İst.
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	9	Bakanlık 1	19.03.18	Ank.
	10	Bakanlık 2	15.03.18	Ank.
	11	Bakanlık 3	15.03.18	Ank.
	12	Bakanlık 4	31.05.18	Ank.
İşveren	13	TOBB	19.03.18	Ank.
	14	TİSK	26.03.18	Ank.
	15	TÜSİAD	29.03.18	İst.
Sivil Toplum Kuruluşu	16	PERYÖN	01.03.18	İst.
Gazeteci	17	Evrensel	26.04.18	İst.
	18	Milliyet	31.05.18	Ank.
	19	Anonim	31.05.18	Ank.

İşçi ve kamu görevlisi konfederasyonu temsilcileri ile asıl olarak konfederasyonlarını temsilen görüşülmüştür. Öte yandan konfederasyon temsilcilerinden biri hariç hepsi aynı zamanda bir işkolu ya da hizmet kolu sendikasının da yöneticisidir. Görüşülen kişilerin düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilmesi için kurum ve kişi isimleri metin içinde anonimleştirilmiştir. İşçi konfederasyonları temsilcileri İşçi Kon 1, 2, 3; işçi sendikaları temsilcileri İşçi Sen 1, 2, 3; kamu görevlileri konfederasyonları temsilcileri Memur Kon 1, 2; işveren örgütleri temsilcileri İşveren 1, 2, 3; Bakanlık yetkilileri Bakanlık 1, 2, 3, 4; sivil toplum kuruluşu temsilcisi STK 1; gazeteciler de Gazeteci 1, 2, 3 şeklinde numaralandırılmıştır. Sendikal hareket için görüştüğümüz diğer kişilere göre, daha kritik bir konumda olmaları sebebiyle makalede sendika yöneticilerinin algı ve değerlendirmelerinin üzerinde diğer görüşmecilerinkilere nazaran daha çok durulmuştur.

Organizasyonlar içerisinde “özgün” tecrübelere sahip olmaları ve bu tecrübeler sayesinde olaylar ve meseleler üzerine “yetkin” açıklamalarda bulunabilme potansiyeline sahip olmaları sebebiyle organizasyonların (bakanlık, sendikalar/konfederasyonlar, işveren örgütleri) yöneticileriyle görüşülmesi tercih edilmiştir (Moysen, 2006, 85). Yöneticilerin yüksek nitelikli ve üst düzey bilgiye erişime sahip olduğu ilgili literatürde genel olarak kabul gören bir varsayımdır (Audenhove ve Donders, 2019, 180). Bu sebeple araştırmada asıl olarak elit mülakatı yöntemi benimsenmiştir. Burada elit kavramı ile kastedilen buldukları organizasyon içerisinde yönetici konumunda olan kişilerdir (Harvey, 2011, 433). Çalışma hayatı üzerine çalışan üç gazeteciyle yapılan mülakatlar ise uzman mülakatı niteliğindedir. Uzman mülakatı, araştırılan konuyla ilgili özel bir uzman bilgisine sahip olan kişilerle yapılan mülakattır (Audenhove ve Donders, 2019, 181).

Elit mülakatı yönteminin temel zorluklarından biri elitlere erişmenin zorluğudur ve erişimi sağlamak için kibarca ısrarcı olmak şarttır (Aberbach ve Rockman, 2002, 673). Nitekim bu araştırmada da erişim zorlukları yaşanmıştır. Elit mülakatları güç ilişkilerinden ve gizlilik gereksinimlerinden kaynaklı olarak verimsiz olma riskini taşır (Gökşen, Olcay, Almaçık ve Deniz, 2015, 30). Elitlerin kendileriyle mülakat yapan kişilere meydan okuma, onları sorgulama, mülakatı yönlendirmeye çalışma eğilimi vardır (Harvey, 2011, 434). Elit mülakatlarında yüksek nitelikli veri toplanabilmesi için en önemli unsur güven ve uyumdur. Güven ve uyum ortamının oluşabilmesi için mülakat yapanın “empatik bir tarafsızlık” içerisinde olması ve alanın değerlerine, terminolojisine ve önemli referans noktalarına hakim olması gerekir (Moysen, 2006, 86). Araştırmacılar mülakatlar esnasında empatik tarafsızlığını korumaya azami özen göstermiş, bu sebeple görüşülen yöneticilerin fikirlerine büyük ölçüde erişim sağlayabilmişlerdir.⁸ Ancak elit mülakatlarının tamamen tarafsız ve şeffaf olmadığı, olamayacağı unutulmamalıdır (Audenhove ve Donders, 2019, 181). Organizasyon yöneticileri, organizasyonlarının “resmî senaryosuna” sadık kalmaya ve organizasyonlarına yönelik abartılı derecede olumlu bir anlatı kurmaya meyillidir (Peck ve Theodore, 2012: 26).

Durum Tespiti

Bu bölümde, görüşülen kişilerin Türkiye’de sendikaların genel durumuna ilişkin tespitleri sunulmuştur. Önce sendikaların genel durumu sonra da toplumun sendikalara genel bakışı sorgulanmıştır.

Türkiye Sendikal Hareketinin Genel Durumu

Memur Kon 2, Bakanlık 3, İşveren 1 ve İşveren 2 dışındaki tüm görüşmeciler, Türkiye’de sendikalaşma oranının çok düşük olduğunu kaydetmiştir. Memur Kon 2

⁸ İşveren temsilcileri ile Volkan Yılmaz, geri kalan kişilerle bu makalenin yazarı görüşmüştür.

sendikalaşma oranının “OECD ülkelerinin çok üzerinde” olduğunu savunmuş, ancak özellikle özel sektörde yeterli olmadığını belirtmiştir. Bakanlık 3 oranın çok kötü olmadığını ifade etmiştir. İşveren 1, kalkınmış ülkelerdeki sendikalaşma oranlarının da çok düştüğüne işaret ederek, Türkiye'deki durumun kötü olmadığını belirtmiştir. İşveren 2 ise kanun kapsamında işçilerin örgütlenmesinin önünde bir engel olmadığını söylemekle yetinmiştir. Görüşülen işçi sendika ve konfederasyon temsilcileri ile gazetecilerin, oranın çok düşük olduğuna dair güçlü vurgusu ile bu iyimser görüşler arasındaki tezat dikkat çekicidir.

Türkiye'de sendikal hareketin durumu ve baskın sendikacılık anlayışına ilişkin olarak görüşülen kişiler farklı noktalara odaklanıp farklı değerlendirmelerde bulunmuş, bu da sendikal hareketin genel durumuna ilişkin zengin bir resim elde edilmesine vesile olmuştur. Son yıllarda üye sayısı oranı artan işçi ve kamu görevlisi konfederasyonlarının temsilcileri ve bakanlık yetkilileri hareketin genel durumuna ilişkin daha iyimser; üye sayısı oranı azalan konfederasyon temsilcileri ve gazeteciler ise daha karamsar değerlendirmeler yapmıştır. İşçi konfederasyonu temsilcilerinin tümü, sendikal hareketin geçmişe göre daha uzlaşmacı bir çizgiye kaydığını tespit etmiş; bir konfederasyonun temsilcileri bunu olumlarken, diğer ikisi eleştirmiştir. Üç işçi temsilcisi ve bir kamu görevlisi temsilcisi iktidarın sendikalar arasında ayrımcılık yaptığını vurgulamıştır. Bakanlık yetkilileri, birtakım şehirlerle de olsa işverenlerin olumsuz bakışlarının sendikal hareketin belini büken temel bir faktör olduğunu belirtmiştir.

Daha iyimser değerlendirmelerde bulunan sendika temsilcileri İşçi Kon 1, İşçi Sen 1 ve Memur Kon 2'dir. İşçi Kon 1 ve İşçi Sen 1 sendikal hareketin genel karakterinin 1990'lara dek süren çatışmacı çizgiden bugün daha uzlaşmacı ve diyaloga dayalı bir çizgiye evrildiğini belirtmiş ve bunu olumlamıştır. Geçmişten beri “işçi-işveren menfaat paralelliği”ni

savunduklarını dile getirmiş, “militan” sendikal eğilimlerin bugün istisna haline geldiğini belirtmiştir. Memur Kon 2 de genel olarak olumluya doğru bir gidiş olduğunu, özellikle kamu görevlileri sendikacılığının işçi sendikacılığına göre daha iyi bir noktada olduğunu savunmuştur. Temsilciye göre kamu görevlileri sendikacılığı “olması gerektiği gibi” ideolojiler etrafında toplanmıştır.

Görüşülen dört bakanlık yetkilisinden üçü, yukarıdakilerle paralel, görece iyimser değerlendirmelerde bulunmuştur. Bakanlık 1 sendikal örgütlülükte yavaş da olsa mevcut yükselişi vurgulamıştır. Sendikalaşma oranının düşük olmasını işverenlerin sendikalara olumsuz bakışına, sendikaların eksiklerine ve işkolu barajının yeni sendikaların kurulmasını zorlaştırmasına bağlamıştır. Bakanlık 2 ve Bakanlık 3 sendikaların özel sektörde örgütlenme noktasındaki zayıflığını teslim ederken, bunun asıl olarak işverenlerin olumsuz bakışlarından kaynaklı olduğunu belirtmiştir. Öte yandan Bakanlık 2, bazı sendikaların “uçuk” taleplerinin işverenlerin olumsuz bakışını beslediğini kaydetmiştir.

Diğer sendika temsilcileri ve gazeteciler ise daha karamsar değerlendirmelerde bulunmuştur. Örneğin İşçi Kon 2, Türkiye sendikal hareketinin

genel olarak sermaye politikaları tarafından etkisizleştirilmiş bir noktada olduğunu savunmuştur. Bu temsilciye göre sendikal hareket üç gruba ayrılmıştır: Birincisi bu durumu meşrulaştırarak sürdürmeyi hedefleyenler, ikincisi bu duruma teslim olanlar, üçüncüsü bu durumu değiştirip sendikaları “işçilerin söz ve karar sahibi olduğu bir sınıf örgütü” haline getirmeye çalışanlar. İşçi Sen 2 de toplu sözleşme yetkisine sahip olan sendikaların “%80’inin” devlet ve sermayenin güdümü altında faaliyet sürdürdüğünü ifade etmiştir.

İşçi Kon 3 de Türkiye sendikal hareketindeki genel kan kaybını öz eleştirel bir tavırla irdelemiş ve sendikaların iki hatasına işaret etmiştir: Küreselleşmeye uyum sağlayamama ve sosyal diyalogun işverenlerce istismar edilmesi. İşçi Sen 3, siyasi partilerin “propagandisti” ve “arka bahçesi” gibi çalışan bir sendikal anlayışın yaygınlık kazanmakta olduğunu, bu anlayışın sendikacılığın amaç ve ilkelerine hizmet etmediğini vurgulamıştır. Memur Kon 1 ise kamu görevlileri arasında sendikalaşma oranı artsa da kamu görevlileri sendikalarının eşit şartlarda yarışmadığını, kamu idarecilerinin bir konfederasyonu desteklediğini ve kendilerine ayrımcılık yapıldığını savunmuştur. Desteklenen konfederasyonun ahlaki değerlere uygun davranmadığını belirten temsilci, üçüncü büyük konfederasyon ile sendikal eylem noktasında bir araya gelebildiklerini, ama siyasi anlamda asla uzlaşamayacaklarını not düşmüştür.

Sendikal hareketin durumuna ilişkin en karamsar ve eleştirel değerlendirmeler gazetecilerden gelmiştir. Gazeteci 1 sendikacılığa bürokratik ve sınıf uzlaşmacı bir zihniyetin hakim olduğunu ve Türk-İş’in Soma katliamına karşı aldığı grev kararını uygulamayışının bir dönemin kapanmasını sembolize ettiğini savunmuştur. Gazeteci 2 Türkiye’de kamuya dayalı gelişen sendikacılığın özel sektöre adapte olamadığını, özel sektörün gerektirdiği mücadeleyi vermediğini ve sendikal demokrasiyi oturtmadığını belirtmiştir. Türkiye’de sendikacılığın çok hırpalanmış bir vaziyette olduğunu dile getiren Gazeteci 3’e göre bunun iki sebebi vardır: Devletin sendikalara yönelik olumsuz siyasi tutumu ve sendikaların değişen ekonomiye uyum sağlayamaması.

İşveren temsilcileri ise genel olarak işçi sendikacılığına yönelik değerlendirmede bulunmamayı tercih etmişlerdir. Örneğin İşveren 3, işçi sendikalarının ekonomide yaşanan dönüşüme ve genç kuşakların değişen beklentilerine cevap vermekte zorlandıklarını ifade etmiştir. Çalıştığı kurumsal şirketlerde insan kaynakları yöneticisi olarak sendikacılarla yakın ilişkiler içerisine girmiş olan STK 1’in paylaştığı bir gözlemi ise alıntılanmaya değerdir:

Sendikacıların ana iş tanımı işçinin bütününe refahını ve geleceğini temsil etmektir. Ancak ben sendika yöneticilerinin zamanının büyük bir kısmının sendika üyelerinin tek tek sorunlarına çözüm bulmakla geçtiğini düşünüyorum. (...) Hemen her düzeydeki sendikacının, buna başkan da dahil, vaktinin en az %70’inin çalan telefonlara yanıt vermek ve kişisel problemlere çözüm bulmakla geçtiğini düşünüyorum. Böyle olduğu zaman sendikacılar (...) daha büyük ve

kavramsal sorunlar ile alakalı kafa yormak yerine bu minik bireysel problemlerin her birine çare bulmaya çalışarak tükeniyorlar.

Toplumun Sendikalara Bakışı

Durum tespiti başlığı altında toplumun sendikalara bakışına yönelik değerlendirmeler de sorgulanmıştır. Yukarıdaki başlıktakine paralel bir ayrışma ortaya çıkmıştır. İşçi Kon 1 ve Memur Kon 2 toplumun sendikalara yönelik algısının olumluya gittiğini, bu değişimde kendi konfederasyonlarının büyük rolü olduğunu ifade etmiştir. İşçi Sen 1 de işçilerin genel olarak sendikalara olumlu baktığını, ancak kanunların sendikalaşan işçiyi işveren karşısında korumamasının olumsuz algıya sebep olduğunu belirtmiştir. Bakanlık yetkililerinin üçü toplumun sendikalara yönelik algısının son yıllarda olumlu yönde değiştiğini savunmuştur. Örneğin Bakanlık 1'e göre sendikalı işçinin daha fazla iş garantisine sahip olduğuna ve daha sağlıklı koşullarda çalıştığına yönelik bir algı yaygınlaşmaktadır.

Diğer sendika temsilcileri ise olumsuz değerlendirmelerde bulunmuştur. Örneğin, İşçi Kon 3 “sendika bizi işimizden ediyor, bizden para alıyor, patronla anlaşılıyor” ya da “sendikalar despot, muhalefeti hemen yiyor, ama çalışmıyor” gibi algıların toplumda yaygın olduğunu dile getirmiştir. İşçi Kon 2, sermaye tarafından hedef alındığı, bazen “terörist” bazen işçinin hakkını yiyen örgütler olarak lanse edildiği için sendikalara yönelik algının çok pozitif olmadığını söylemiştir. Öte yandan, örgütlenme özgürlüğünü garanti altına alan hukuki düzenlemelerin yapılması halinde, oluşacak sendikal özgürlük ortamında bu algının kolaylıkla değişeceğini kaydetmiştir.

Gazeteciler toplumun sendikalara bakışı konusunda da karamsar bir tablo çizmiştir. Örneğin Gazeteci 1, işverenler ve hükümetin bu doğrultudaki çabaları yüzünden, yeni sanayileşen şehirlerde sendikacılığı “komünistlikle, teröristlikle eş gören” bir anlayışın baskın hale geldiğini belirtmiştir. Gazeteci 2, toplumun çoğunluğunun sendikaları üretimi sekteye uğratan bir engel ve siyasete bulaşmış güvenilir bir kurum olarak gördüğünü kaydetmiştir. Sendikacılığa olumlu bakan “bilinçli” azınlığın ise sendikal demokrasinin zayıflığı sebebiyle sendikalara soğuduğunu savunmuştur. Üç gazeteci de sendikal meselelere ilişkin haberlerin toplumun ilgisini çekmediğine parmak basmıştır.

İçsel Faktörlerin Sorgulanması

Bu bölümde esasen Türkiye'de sendikaların güçsüzleşmesine sebep olduğu düşünülen içsel faktörler irdelenmiştir. Konfederasyon ve sendika temsilcilerine kendi konfederasyonlarına/sendikalarına yönelik değerlendirmeleri sorulmuş, sendikaların yürüttüğü faaliyetler, örgütlenme stratejileri, üyeleriyle ilişkileri, kamuoyundaki imajları ve özeleştirileri sorgulanmıştır. Öncelikle temsilcilerin kendi konfederasyonlarına/sendikalarına yönelik değerlendirmeleri, sonra kadınların sendikaları içindeki konumlarına ilişkin düşünceleri, en sonda da temsilcilerin kendi sendikalarına yönelik özeleştirileri sunulmuştur.

Sendika Temsilcilerinin Kendi Sendikalarına Yönelik Değerlendirmeleri

Aynı zamanda bir işkolu sendikasının yöneticisi olan İşçi Kon 3 kendi sendikasının son yıllarda ciddi şekilde büyüdüğünü belirtmiştir. Temsilciye göre bu büyümenin sebebi, sendika yönetimindeki istikrar ve artırılan eğitim faaliyetleri sayesinde işyeri temsilcilerini örgütlenme uzmanı gibi kullanabilmeleridir. İşçi Sen 3, örgütlenme ile “yatıp kalktıklarını”, son yıllarda özel sektörde yeni işyerleri örgütlediklerini, ancak kanundaki boşluklar sebebiyle yetki almalarına rağmen örgütlenmelerinin engellendiğini belirtmiştir.

İşçi Kon 1, konfederasyon olarak sosyal diyalog anlayışını kırk yıl önceden savunup öngördüklerini ve sendikacılığın günümüzde bu noktaya evrildiğini savunmuştur. Temsilci kendi konfederasyonlarının üye sayısında gözlenen artışın sebebi olarak üç faktöre işaret etmiştir: Genel örgütlenme seferberliği stratejisi, konfederasyona bağlı açılan on yeni sendika ve kamu taşeronu işçiler dinamiği. İşçi Sen 1 de sendikasının çok hızlı büyüdüğünü, çünkü 1980 öncesi yaşananlardan gerekli dersleri çıkararak işçi, işveren ve sendikanın aynı gemi içerisinde yolculuk yaptığı bilinciyle sendikacılık yaptıklarını söylemiştir.

İşçi Kon 2 konfederasyonlarına yönelik olumsuz bir söylemin mevcut bulunduğunu, ancak bunun kaynağının iktidar ve işverenler olduğunu dile getirmiştir. Konfederasyonlarına bağlı sendikacılarla temas ettiklerinde işçilerin bu söylemin yanlış olduğunu genelde gördüklerini savunmuştur. Konfederasyonlarının etkisinin üye sayısının çok üstünde olduğunu, kıdem tazminatı sisteminin değiştirilmesini iki kez durduklarını, masada olmamalarına rağmen asgari ücret pazarlığına etki de bulduklarını ve sosyal medya takipçilerinin üye sayılarının çok üzerinde olduğunu vurgulamıştır. İşçi Sen 2 kendi sektörlerinde işverenlerin desteklediği baskın sendikal çizgiden farklı olarak işçi iradesini yansıtan, mücadeleci bir sendikal çizgi izlediklerini ifade etmiştir. Sürekli örgütlediklerini, ancak örgütlenme önündeki engeller sebebiyle yetki aldıkları her beş işyerinden sadece bir tanesinde toplu sözleşme imzalayabildiklerini savunmuştur.

Memur Kon 2 kendi konfederasyonlarının daha muhafazakar bir yapıda olduğu için kamu görevlileri arasında ve toplumda daha fazla teveccüh gördüğünü kaydetmiştir. Öte yandan kendileri de dahil olmak üzere kamu görevlileri sendikalarının “memur zihniyeti”nden kurtulamadığını belirtmiştir. Kamu görevlilerinin hak aramaya giriştiklerinde “genel müdürüm, daire başkanım ne der, sicilime işler mi, gelecekte olumsuz bir etkisi olur mu” gibi kaygılarla ürkek davrandıklarını, iş bırakma gibi eylemlere düşük katılım gösterdiklerini ve bu tavrın sendikalara da sirayet ettiğini ifade etmiştir. Memur Kon 1 ise yöneticisi olduğu hizmet kolu sendikasının, geçmişte yetkili olduğu dönemde pek çok kazanım elde ettiğini, ama yetki başka sendikaya geçince haklarda gerileme yaşandığını savunmuştur. Memur Kon 1'e göre bunun sebebi, mücadeleci ve bağımsız bir sendikal çizgi benimsemeleri ve gerektiğinde eylem yaparak toplu görüşme sürecini

pazarlığa çevirebilmeleridir. Kamu görevlilerinin grev hakkını savunduklarını ve zaman zaman kısa süreli grevlere başvurduklarını kaydetmiştir.

İşçi ve kamu görevlisi temsilcilerinin kendi örgütlerine yönelik değerlendirmeleri konfederasyonlar arasındaki anlayış farklılıklarını yansıtmıştır. Öte yandan farklılıklarına rağmen tüm sendika temsilcileri kendi örgütlerine dair son derece iyimser değerlendirmelerde bulunmuştur. Örneğin tüm sendika temsilcileri, kendi örgütlerindeki sendikal demokrasinin durumuna ilişkin son derece olumlu ifadeler kullanmıştır. Farklı konfederasyonlardan olan İşçi Sen 3 ve İşçi Sen 2'nin ortak bir vurgusunun altı çizilmelidir: Görece mücadeleci sendikacıların yöneticisi olan bu iki temsilci, gayretlerine rağmen üye sayılarını yükseltmede ciddi bir ilerleme kaydedememişlerine bir açıklama getirmek istemişlerdir. Sektörleri gereği özel sektörde örgütlenmek zorunda olan bu iki sendika, yeni bir işyerinde yetki almanın zorluğuna dikkat çekmiştir. Bu konu dışsal faktörler başlığı altında daha ayrıntılı ele alınacaktır.

Kadınların Sendikalar İçindeki Konumları

Literatürde sendikaların güç kaybına sebep olan içsel faktörlerden biri olarak, sendikaların cinsiyet körü ve ataerkil bir tutum içinde olmalarının tespit edildiğini belirtmiştik. Görüşmeciler durumun parlak olmadığı noktada büyük oranda hemfikir olsa da meselenin kavranışı ve sorunu aşmaya yönelik faaliyetler bakımından önemli farklılıklar gözlenmiştir.

İşçi Kon 3, yöneticisi olduğu işkolu sendikasında bu yönde yapılan kimi destekleyici uygulamaları zikretmiş, ancak çok başarılı olamadıklarını kaydetmiştir. Bu durumun büyük oranda kadınların mesai saatinin dışında sendikal işlere vakit ayırmak istememesinden kaynaklandığını savunmuştur. İşçi Sen 3 kendi işkollarında kadın istihdamının az olduğunu belirtip yönetimde kadınlar için ayrı bir kontenjan tanımalarının zor olduğunu kaydetmiştir.

İşçi Kon 2 sorunun ilk sebebi olarak kadınların çalışma hayatına katılımının düşüklüğünü zikretmiş, ikinci olarak sendikaların duyarsızlığına parmak basmıştır. Özellikle işçi sendikaları açısından durumun “içler acısı” olduğunu kaydeden temsilci, erkek yöneticilerin kurduğu statükonun parçalanmasının zor olduğunu vurgulamıştır. İşçi Sen 2 olumsuz durumun büyük oranda toplum tarafından kadına biçilen ikincil rolden kaynaklandığını ve bunun siyasal iktidar tarafından da desteklendiğini ifade etmiştir. Temsilci, kendi işkollarında kadınların oranının %10 civarında olduğunu, bu yüzden kadınların yönetim kademelerine katılımı açısından zorlu bir işkolunda faaliyet gösterdiklerini kaydetmiştir.

İşçi Kon 1 bu konuda öncü rol üstlendiklerini savunmuştur. Konfederasyon olarak kadın üyelerin oranını on yıl içinde yüzde iki civarından yüzde yirmi beşe çıkarttıklarını belirten temsilci, sendikalarında kadın komitelerinin aktif çalıştığını, örneğin büyük çaplı 8 Mart etkinliklerine imza attıklarını kaydetmiştir. Konfederasyon çapında bir planlama ile yönetim kademelerinde de kadın sayısını arttırmakta olduklarını ifade etmiştir. İşçi Sen 1 Türkiye'nin erkek egemen bir

toplum olduğunu ve erkek yöneticilerin kadınları yönetim kademelerine “pek yaklaştırmak istemediklerini” kaydetmiştir. 2008’de sendika olarak bir kadın komitesi kurduklarını ve o günden bugüne sayısı artan kadın komiteleri ile kadınların sendikal hayatta daha etkin bir rol alabilmeleri için çaba sarf ettiklerini belirtmiştir. Kadın komitesinin, konfederasyonlarının en etkin faaliyetlerini gerçekleştiren birimlerden bir tanesi olduğunu savunmuş, 8 Mart etkinliklerini örnek olarak göstermiştir. İşkolunda çalışan kadın oranının %40'lara yaklaştığını, bunun da kadın üye sayılarını arttırmaya yardımcı olduğunu, işyeri temsilcileri arasında ciddi sayıda kadının bulunduğunu ifade etmiştir.

Kadınların sendikal katılımı konusunda İşçi Kon 3 ve İşçi Sen 3 sorunun içeriğini kavramaktan uzak bir görüntü çizmiş ve kadınların katılımını arttırmak için temenniler ötesinde somut bir faaliyetten bahsetmemiştir. Sorunu en net şekilde tanımlayan İşçi Kon 2’inin kendi konfederasyonundan somut faaliyetlere işaret edememesi düşündürücüdür. İşçi Sen 2 ise sorumluluğu siyasal iktidara ve toplumsal yapıya havale etmiş gibi görünmektedir. Daha iddialı bir portre çizen İşçi Kon 1 ve İşçi Sen 1, bir dizi somut faaliyeti ve kadın katılımının artışına işaret eden veriyi zikretmiştir. Urhan (2014: 33-40) ve Alnıaçık (2019: 491) da bu konfederasyon kadın işçilere yönelik diğer iki konfederasyona kıyasla daha canlı olan ilgisini not düşmüş ve eleştirel bir şekilde çözümlenmiştir. Nihayetinde gelinen noktada, kadın katılımına yönelik en iddialı işçi konfederasyonuna bağlı sendikaların yönetim kurullarındaki kadın oranı sadece %6’dır.⁹

Sendikalarda Özeleştir

Araştırmada kamu görevlileri sendikaları temsilcilerinde öz eleştirelliğin oldukça sınırlı olduğu gözlenmiştir. Memur Kon 2, kamu görevlilerinin mücadeleyi sendikacılara yıktıklarını ve “ben seni seçtim, sen benim yerime git dövüş” mantığını benimsediklerini savunmuştur. Kamu görevlisi sendikalarında aidatların düşük, hizmet kolu sayısının ise yüksek olması sebebiyle maddi güçlerinin sınırlı kaldığını belirtmiştir. Memur Kon 2 bu sebeplerle bağımsız davranabilme ve hak arama noktasında frenlendiklerini belirtmiştir. Memur Kon 1, “her şeyi dört dörtlük yaptıkları anlamına gelmese” de “sendikacılık adına ne gerekiyorsa onu” yaptıklarını savunmuştur. Aidat azlığı sebebiyle maddi imkanlarının kısıtlı olduğunu, böyle olmasa daha kapsamlı eğitim programları düzenlemek istediklerini ifade etmiştir.

İşçi konfederasyon ve sendika temsilcileri ise özeleştir yapmaya daha yatkındır. Örneğin, İşçi Kon 1 üç konuda özeleştirde bulunmuştur. Öncelikle seçilip gelen sendikacıları dönüştürecek ve donanımlı bir lider haline getirecek bir eğitim stratejisini hayata geçiremediklerini belirtmiştir. “İş sağlığı ve güvenliği” ve sosyal sorumluluk, konfederasyonun eksik kaldığı diğer konulardır. İşçi Sen 1 de eğitim konusunda sağlıklı bir altyapı kuramadıklarını dile getirmiştir.

⁹ Konfederasyona bağlı sendikaların internet sayfalarındaki bilgilerden hareketle hesaplanmıştır.

İşçi Kon 3, son 25-30 yıldaki kan kaybının sorumlusunun kendisi dahil sendikacılar olduğunu belirtmiştir. İşverenler tarafından sosyal diyalog söylemiyle pasifize edilip rehavete kapıldıklarını, daha az grev ve eylem yapar olduklarını ifade etmiştir. İşçi Sen 3 ise geniş kamuoyunun dikkatini çekebilecek, emekliler ve işsizler gibi sendika üyeleri dışındaki toplumsal kesimlerin sorunlarına da parmak basan etkinlikler gerçekleştirmede eksik kaldıklarını dile getirmiştir. Yöneticilerin iş yükü ağır olduğu için anı kurtarmayla yetindiklerini ve geleceğe dair plan yapamadıklarını kaydetmiştir.

İşçi Kon 2, sendikaların Keynesyen dönemde olgunlaşmış örgütler olarak o dönemin mücadele yöntemlerinin işlevsizleştiği günümüzde bocaladıklarını belirtmiştir. Değişimlere uygun stratejiler geliştirme noktasında başarılı olamadıklarını ifade etmiştir. İşkolu sendikacılığını aşan bir bölgesel örgütlenme faaliyeti içine girmeyi gerekli gördüklerini, somut projeler de geliştirdiklerini ama bunu hayata geçiremediklerini kaydetmiştir. İşçi Sen 2, sendikalarına üye olan işçilerin, “yöneticimi seçtim, onlar vazifelerini yerine getirsinler, bana daha güzel bir hayat sunsunlar” beklentisine girdiğini, ancak bunun yanlış olduğunu, herkesin kendi yetkisi ölçüğünde mücadelenin aktörü olmak zorunda olduğunu ifade etmiştir. Üye tabanına bu sorumluluğu aşılamanın yöneticilere düştüğünü, ancak bu noktada yeterince başarılı olamadıklarını vurgulamıştır.

İşçi sendikaları, kamu görevlileri sendikalarına göre daha somut öz eleştirilerde bulunmuştur. Sendikal hareketin genel durumuna ilişkin daha iyimser olan işçi temsilcileri sendikal eğitim gibi daha teknik; daha karamsar olan temsilciler ise daha yapısal özeleştirilerde bulunmuştur. Öte yandan yapısal özeleştirilerde bulunan temsilcilerin de bu hataların nasıl giderileceğine dair herhangi bir not düşmediği, bu anlamıyla pek umutlu olmadığı belirtilmelidir. İşçi Sen 3'ün daha açıkça ifade ettiği üzere, karşı karşıya buldukları zorluklar karşısında bu eksiklerin anlaşılabilir olduğunu ima ettiklerini söylemek mümkündür.

Dışsal Faktörlerin Sorgulanması

Bulguları paylaştığımız bu üçüncü ve son bölümde dışsal faktörler sorgulanmıştır. Görüşmelerde beş dışsal sorun ön plana çıkmıştır: (1) Üçlü sosyal diyalogun zayıflığı, (2) hükümetin sendikalar arasında ayrımcılık yapması, (3) kamu idaresinin kamu görevlileri sendikalarının taleplerini dikkate almaması, (4) özel sektörde işverenlerin sendikalara yönelik düşmanca tutumu, (5) yasal ve idari çerçevenin özel sektörde sendikalaşmayı müthiş zorlaştırması. Son sorunun içeriğine baktığımızda da iki tema vurgulanmıştır: Yetki itiraz hakkının işverenlerce istismarı ve sendikalaşma sebebiyle işten atılan işçinin işe iadesi mekanizmasının yokluğu.

Üçlü Sosyal Diyalogun Zayıflığı

Görüşülen tüm işçi ve kamu görevlisi temsilcileri, Türkiye'deki üçlü sosyal diyalogun zayıf ve ciddi yetersizliklerle malul olduğuna dikkat çekmiştir. Eleştirelliğin dozu, “Türkiye'de sosyal diyalog mekanizması pek işlemiyor, işlediği

yerde de görüşlerin dikkate alınması noktasında sıkıntı var” diyen Memur Kon 2 ile “özellikle son dönemde tüm sosyal diyalog mekanizmaları fiilen ortadan kaldırılmış durumda” diyen İşçi Kon 2 arasında salınmaktadır. İşçi Kon 2 dahil olmak üzere çoğu temsilci 2000’lerde olumlu adımların atıldığını, ancak son yıllarda ciddi bir geriye gidiş olduğunu belirtmiştir.

Çalışan temsilcilerinin büyük oranda ortaklaştığı dört genel eleştiri noktası şunlardır:

1. Anayasal bir konsey olmasına rağmen Ekonomik ve Sosyal Konsey’in (ESK) toplanmaması, onu ikame ettiği iddia edilen (Çalışma Meclisi, Üçlü Danışma Kurulu gibi) mekanizmaların düzensiz ya da etkisiz oluşu.

2. Sistematik, kurumsal ve sonuca etki eden sosyal diyalog mekanizmalarının zayıflığı, enformel ve birebir diyalogun baskın olması.

3. Kamu taşeronu işçilerinin bir bölümünün kadroya geçirilmesi sürecinde sosyal diyalogun hiç işletilmemesi ve geçişin Kanun Hükmünde Kararname ile icra edilmesi.

4. Asgari ücret komisyonunda hükümetin belirleyici olması ve işçi tarafının yaptırım gücünün bulunmaması.

İşçi Kon 1 sosyal diyalogun öngörülebilir ve sürdürülebilir olma noktalarında sıkıntılı olduğuna parmak basmıştır:

Birçok sorun çözülüyor değil, bir diyalog var, ama çoğu zaman daha enformel diyaloglara kayıyor süreç. Üçlü danışmadan çok, bir konfederasyon gidiyor görüşüyor, tatmin oluyor ya da olmuyor. (...) Bu ortamda sosyal diyalog var mı diye sorsanız, ben “var” derim, Serkan Bey “yok” der, Esra ne der bilmiyorum. Bir fluluk var. (...) Ama yolda, düğünde konuşuyoruz. Bizim hiçbir sorunumuz yok. Onları sayarsak ki sayalım, o da bir şey. Yani bizim için sıkıntı yok, ama böyle olmaz.

İşçi Kon 2 – yakın geçmişi de sorgulamakla beraber – son birkaç yılda ciddi bir kötüleşme olduğuna işaret etmiştir:

6356’nın yapılma süreci aylar süren çok uzun tartışmalara yayılmıştı. En son bir mutabakat metni imzalandı. Ama son anda bir gece yarısı operasyonu ile o mutabakat metninin dışında birçok hüküm içeren yasa çıktı. Yani bütün bu mekanizmalar görüntüde işletiliyordu. Şimdi görüntüde bile işletilmiyor. Taşeron yasası bunun örneği. (...) Bakanlık bırak fikrimizi almayı, bize bilgi bile vermedi.

İşçi Kon 3 de son dönemde hükümet ve bakanlığın “ben bunları çok iyi bilirim, sizinle bilgi alışverişi yapmama gerek yok, ben daha iyisini yaparım” tavrına girdiğini ifade etmiştir.

Son zamanlardaki kötüye gidişe bir diğer örnek olarak İşçi Kon 2 ve İşçi Sen 2, fiilen yasaklama niteliğindeki grev ertelemelerinin sayısındaki artışa işaret etmişlerdir. İşçi Sen 2 grev yapma hakkının fiilen askıya alınmış durumda olduğunu,

böylesi bir ortamda yapılan toplu sözleşmelerin adaletli bir sonuca ulaşmasının mümkün olmadığını belirtmiştir.

İşveren 1 ve İşveren 3 de Türkiye'deki üçlü sosyal diyalogun durumunun çok parlak olmadığını belirtmiş, ESK'in toplanmamasını örnek vermiştir. Bu temsilcilere göre sosyal diyalog mekanizmalarında bürokrasi haddinden fazla çok belirleyicidir. İşveren 2 ise çalışma hayatını ilgilendiren kanunların tümünün yazımında sosyal diyalogun işletildiğini, ilgili tarafların çağrıldığını savunmuştur.

Görüşülen üç gazeteci de üçlü sosyal diyalogun etkin olmadığına ortaklaşmıştır. Gazeteci 1 sosyal diyalog mekanizmasının yapısal olarak zaten problemlili olduğunu, çünkü devletin tarafsız değil işverenden taraf olduğunu belirtmiştir. Gazeteci 3, bakanlığın 2016 öncesine kadar üçlü sosyal diyalogu geliştirme gayreti içinde olduğunu kaydetse de son dönemde istişare kanallarının ciddi şekilde azaldığını ifade etmiştir. Gazeteci 2 ILO'nun sosyal diyalog kapsamında şart koştuğu mekanizmaların önemli bir bölümünün mevcut olmadığını, olanların da sembolik kaldığını kaydetmiştir.

Bakanlık yetkilileri ise üçlü sosyal diyaloga dair daha olumlu değerlendirmelerde bulunmuştur. Bakanlık 1 sendikaların "Türkiye'deki işçilerin %12'sini temsil etmelerine rağmen neredeyse her konunun içinde" olduklarını savunmuş, söz konusu mekanizmalar işletilmeden yönetmelik değişikliği bile yapılmadığını savunmuştur. Benzer görüşleri dile getiren Bakanlık 2, soru üzerine taşeron işçilerin kadroya alınması sürecinde sosyal diyalogun pek işletilmediğini teslim etmiştir. Bakanlık 3'e göre üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının durumu "kötü değil"dir, ancak daha yapılacak çok iş vardır. Bakanlık 4 ise son birkaç yılda 2000'lere göre bir geriye gidiş olduğunu teslim etmiştir.

Hükümetin Sendikalar Arasında Ayrımcılık Yapması

Literatürde altı çizilen sendikal ayrımcılık konusu araştırmada da gündeme gelmiştir. Araştırmaya katılan iki işçi temsilcisi ve bir kamu görevlisi temsilcisi hükümetin sendikalar arasında ayrımcılık yaptığını güçlü bir şekilde vurgulamışlardır. Örneğin, İşçi Kon 2, kamu kurumu yöneticilerinin kamu taşeronu işçilerinin sendikalaşma tercihlerine yoğun bir şekilde müdahale edip işçileri belli bir konfederasyona yönlendirdiklerini savunmuştur. İşçi Sen 2 ise bakanlığın ve hükümetin kendilerine yönelik olarak açıkça ayrımcılık yaptığını savunmuş, iki örnek vermiştir. Birinci vakada bakanlığın bir hafta içinde cevaplaması gereken yetki tespiti başvurusuna elli gün boyunca cevap vermediğini, bu süre içinde işverenin sendika üyelerini baskıyla istifa ettirdiğini kaydetmiştir. İkinci vakaya ilişkin daha çarpıcı iddialarda bulunmuştur. Bu vakadaki işçiler, kamuoyuna da mal olan uzun bir fiili grevin ardından başka bir sendikadan istifa ederek İşçi Sen 2'nin yöneticisi olduğu sendikaya üye olmuştur. İşçi Sen 2'nin iddiasına göre, işveren bu durumu işçilerin güçlü iradesi karşısında kabullenmiş iken, hükümet müdahale etmiş ve işverene de baskı kurarak bu değişikliği engellemiştir. İşçi Sen 2'nin yöneticisi olduğu sendikaya üye olan yüzlerce işçi işten atılmıştır.

Memur Kon 1 görüşmenin önemli bir bölümünü bu konuya vakfetmiştir. İdarecilerin kamu görevlilerinin sendikal tercihlerine müdahale ettiği için eşit şartlarda bir rekabetin söz konusu olmadığını ifade etmiş, bu durumun pek çok örneğini sıralamıştır. Örneğin, kendi hizmet kolundaki idarecilerin hemen hepsinin hükümetin desteklediği sendikaların üyesi olduğunu belirtmiştir.

Memur Kon 2 ise hükümetin ve kamu idarecilerinin hükümeti eleştiren kamu görevlilerine ve sendikacılara ayrımcılık yaptığını dile getirmiştir:

Siz bir amire bağlı olarak sendikacılık yapamazsınız. Sendikanın ekonomik ve fikri olarak bağımsız olması lazım. Sosyal taban örtüşmesi noktasında iktidarla uyduğu noktalar olabilir. Ama bu, iktidarların yaptığı her şeyin doğru olduğu anlamına gelmez. Hükümetin bir açığı varsa da onu da söylemem lazım. Hükümetin kılıcı senin üzerinde durursa eğer, siz sendikacılık yapamazsınız. Benim arkadaşım izin alırken, ama “siz iktidar hakkında şöyle konuştunuz, ben size izin vermem” deniyorsa burada sendikacılık yapılmaz.

Bekleneceği üzere, bakanlık yetkilileri bu iddialara karşı çıkmıştır.

Kamu Görevlileri Sendikalarının Kamu İdaresi ile Sendikal İlişkilerinin Etkinliği

Memur Kon 2 ve Memur Kon 1, işveren olarak kamu idaresi ile kurdukları sendikal ilişkilere dair oldukça paralel değerlendirmelerde bulunmuştur. Pek çok açıdan ayrışan iki konfederasyonun bu konudaki ortaklığı ilgi çekicidir. İki temsilci de birtakım kurullarda görüşlerini dile getirebilseler de nihayetinde görüşlerinin idareciler tarafından dikkate alınmadığını, etkisiz bir diyalog mekanizması ile karşı karşıya olduklarını belirtmişlerdir. Memur Kon 2 bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

Sempatik yollarla belli bir diyalog kurabilirsek de resmiyete dökülmüyor. Türkiye’de sosyal diyalog mekanizması pek işlemiyor. İşlediği yerde de görüşlerin kâle alınması noktasında sıkıntı var. Üst yöneticilerin almış olduğu kararlarda siz devre dışısınız. (...) Kurum yöneticileri çalışanları etkileyen birtakım kararlar alıyor, ama “çalışanların temsilcisi sendika, sendikayla bir görüş alışverişi yapalım, artılarını eksilerini konuşalım” gibi bir anlayış yok. Aslında idare kurulu diye bir kurul da var. Ama bağlayıcılığı olmayan bir kurul. Yılda iki defa toplanıyor. Oturup çay içip ayrılıyor.

İki temsilci de yılda iki kere toplanan Kamu Personeli Danışma Kurulu (KPKD) ve Kurum İdare Kurulları’nda konuşulanların hayata geçmesini eleştirmiştir. Memur Kon 2 bu kurullarda bir şeyin değiştirilmesinin yıllar sürdüğünü şu ifadeyle özetlemiştir: “Çok basit, hatta işverenin lehine olan şeyleri

bile sekiz-dokuz yılda getirip götürüp ancak değiştirebiliyoruz.” Memur Kon 1 de bu kurullarda konuşulan hususlardan “bir tane çözüm üretilen madde yok” diyerek durumun vahametine dikkat çekmiştir.

İki temsilci de kamu görevlileri sendikaları için öngörülen toplu sözleşme sürecini eleştirmiş, sözleşme görüşmeleri için ayrılmış olan bir aylık sürenin son derece yetersiz olduğunu belirtmiştir. Kamu görevlilerine yönelik grev yapma yasağının sürecin toplu sözleşme niteliğini zedelediğini vurgulamıştır. Memur Kon 2 bu durumu şu şekilde özetlemiştir:

Memurlara grev yasağı işveren üzerindeki etkimizi azaltıyor. Ne yaparsanız yapın işveren bildiğini okuyor. Yasanın daha demokratik bir hale getirilmesini ve grev hakkının gelmesini istiyoruz.

Özel Sektörde İşverenlerin Sendikalara Yönelik Tutumu

Görüşülen tüm sendika temsilcileri, gazeteciler ve bakanlık yetkilileri Türkiye'deki işverenlerin işçilerinin sendikalaşmasına olumlu bakmadığı noktasında hemfikirdir. Bu genellemeye istisna olarak İşçi Kon 3 “sayısı beşi geçmeyen kurumsal holdingler”i, İşçi Sen 1 “TÜSİAD’a üye büyük işverenler”i, İşveren 3 ise kendi üyelerini işaret etmiştir. İşçi Sen 3 yabancı sermayenin yerli sermayeye göre sendikalara daha ılımlı baktığını kaydetmiştir.

Çalışanlarının e-devlet şifrelerini alıp sendikaya üye olup olmadıklarına bakmak, sendikalı işçileri çeşitli şekillerde cezalandırmak ve sendikal rekabeti istismar etmek, işverenlerin bu çerçevede en sık zikredilen eylemleri olmuştur. İşçi Sen 3'e göre işverenler esas olarak, “arkayı dolanma ve hukuki olarak işi uzatma” yöntemleriyle sendikalaşmayı engellemektedir.

İşçi Kon 3 bu konudaki görüşünü şu şekilde özetlemiştir:

İşverenlerin sendika üyesi olanlara %1 zam üye olmayanlara %9 zam veriyor mesela. (...) Mesela biz medeni bir şekilde öncesinden “biz bu sene 200 lira talep edelim” diyoruz, biz gelmeyelim diye adam 500 lira veriyor. (...) Denizli gibi bazı illerde işverenler, sendikal sebeple atılan hiç kimseyi işe almıyorlar.

Ticaret ve sanayi odalarının sendikalara şiddetle karşı olduğunu, MÜSİAD, ASKON ve Genç İş Adamları gibi işveren derneklerinin de sendikalara iyi bakmadığını belirten İşçi Sen 1'e göre “bizde iş güvencesi olmadığı için işverenler, sendika üyesi olan işçinin peşine düşüyor, cadı avına çıkmış gibi sendikalı işçi arayıp bulduğunu atıyor.”

Sendika temsilcileri kadar keskin ifadelerle olmasa da Bakanlık yetkilileri de işverenlerin genel olarak sendikalara olumsuz baktığını ifade etmiştir. Bakanlık 2 bu durumu şu şekilde resmetmiştir:

İşverenle ilgili bize çok şikâyet geliyor. T.C. kimlik numarasını alıyor, oradan üyeliğine bakabiliyor, anında işine son verebiliyor. (...) Bazı

işverenler öcü gibi görüyor sendikayı. (...) Yetki belgesi gönderiyoruz. O zaman tabii haberi oluyor, ondan sonra kim üye diye onların tespitine başlıyor. Sonra işten çıkartmalar, kavgalar.

Özel Sektördeki Sendikalaşmaya Dair Yasal ve İdari Çerçevenin Sorunları

Görüşülen tüm işçi sendikası temsilcileri, hukukun ve idarenin sendikalaşan işçileri işveren baskısı karşısında korumadığı konusunda hem fikirdir. Devletin, işverenlerin sendika karşıtı eylemlerini cesaretlendiren bir tutum içerisinde olduğu belirtilmiştir. Özel sektörde sendikaların güçsüz olmasını mevcut yasal ve idari çerçevenin sebep olduğu iki sorun ile açıklamışlardır:

1. Toplu iş sözleşmesi yetkisi almanın işverenlerin açtığı itiraz davaları sebebiyle yıllarca sürmesi.
2. Sendikalaşma sebebiyle işten atılan işçilerin —bu durum mahkemeler tarafından karara bağlanmış olsa bile— işe iade edilmemesi.

Yetki İtiraz Hakkının İşverenlerce İstisması

Görüşmenin büyük bir bölümünü birinci meseleye ayıran İşçi Sen 3 görüşlerini şu şekilde özetlemiştir:

Mahkemelerin uzamasından dolayı örgütlenemiyoruz. Sendikal sebeple yaşanan işten atılmaların engellenmesi, caydırıcı önlemlerin alınması lazım. Biz tespit çoğunluğu aldığımızda işveren dava açıyor. “Bu işkolu benim işkolum değil” diyor örneğin. Ama onun işkolu olduğu belli. İşveren şunu biliyor ki bu dava süreci bir iki yıl sürüyor. Hukuk bu konuda çok esnek kullanılıyor. Bu tür davaların açılmış olmasından dolayı örgütlülüğümüz yok oluyor. Üye yapmakta sıkıntımız yok. (...) Bakanlık’tan bununla ilgili prosedür de geliyor. Bunda da sıkıntı yok. Zaten sorun oradan itibaren başlıyor. İşveren “tespit çoğunluğunuz yok” diyor. Bakanlık’ın tespit ettiği bu çoğunluğun işverence kabul edilmemesi başlı başına bir handikap. (...) Yetki itirazını yaptıktan, işi bir iki yıl sürecektir mahkemeye havale ettikten sonra işveren, “iş azaltmasına gidiyorum” diye işçi atmaya başlıyor. Bu işçilerin geri alınması için eylemler yapıyoruz. İrtibat kurup işverenle anlaşabilirsek zoraki bir sosyal diyalog kanalıyla halledilebiliriz. Ama çoğunlukla karşılıklı sürtüşmeyle devam ediyor. İşveren daha çok işçi atıyor. Adalet sağlanmamış oluyor.

Mülakat yapılan bir Bakanlık yetkilisinin “işverene bir itiraz hakkı vermemek sıkıntı yaratır” sözlerini İşçi Sen 3’e aktardığımızda temsilci şu şekilde yanıt vermiştir:

Demokrasiyi işletelim de demokrasi bir vatandaşın anayasal hakkını engeller mi? Sendikanın çoğunluğu sağladığını tespit eden mekanizma

zaten resmi mekanizma. Hukuk bana demiş ki “sen örgütlenebilirsin, bu senin yasal hakkın”. (...) Sen bakanlık olarak “burada çoğunluk tespiti vardır” dedikten sonra işveren “hayır, çoğunluk yoktur” diye nasıl dava açabilir? Kayıtların hepsi belli. Bu çoğunluğu tespit eden dışarıdan birisi değil. Bakanlık'ın kendisi. (...) Mahkeme de resmi bir kurum, Bakanlık da. Mahkeme bir telefonla sorup bu tespit çoğunluğunun olup olmadığını anlayabilir. Bir ay içerisinde sonuçlandırabilir. Sonuçlandırmıyor, üç sene sürüyor.

İşçi Sen 2 de görüşmenin büyük bir bölümünü bu meseleye ayırmış ve İşçi Sen 3 ile hemen hemen aynı noktalara vurgu yapmıştır. Bunlara ilaveten kimi işverenlerin bilerek yetki itirazını başka bir ildeki mahkemeden yaptığını, o mahkemenin yetkisiz olduğunun belirlenmesinin bile bir yılı bulabildiğini kaydetmiştir. Süreyi kısaltacağı iddia edilen istinaf mahkemelerinin yetki davalarını fiilen sekiz ay civarında uzattığını belirtmiştir. Yetki tespitinin kesinleşmesi önündeki tüm bu engellerden ötürü, bakanlığın sendikalarına yetki tespiti verdiği her beş işyerinden sadece birinde nihayetinde toplu iş sözleşmesi imzalayabildiklerini kaydetmiştir. Geri kalan dört işyerinde işverenlerin sendikalı işçilerin bir bölümünü işten atıp, diğer bir bölümünü ise istifa ettirerek üye çoğunluğunu azınlığa düşürdüğünü dile getirmiştir. İşçi Sen 2, %1'lik işkolu ve %50'lik işyeri barajlarını anti-demokratik olarak nitelmiştir.

Tüm işçi temsilcileri, işverenin itiraz hakkının yetki sürecinin yıllarca sürmesine yol açmasının engellenmesi gerektiği konusunda hemfikirdir. Bunu somutlaştırmak adına İşçi Sen 3, İşçi Sen 2 ve İşçi Kon 2, işverenin itiraz hakkının ortadan kaldırılması ya da (yargısal değil) idari bir mekanizma ile hızlı bir şekilde karara bağlanması gerektiğini kaydetmiştir.

İşe İade Hakkının Fiilen Mevcut Olmaması

İşçi sendikası temsilcilerine göre, yasaların özel sektörde sendikalaşmayı son derece zorlaştırmasının ikinci nedeni, sendikal sebeple işten atılan işçilerin işe iade edilmeyişidir. Tüm işçi temsilcileri, sendikal sebeple işten atıldığı mahkemece tespit edilen işçilerin işe kesin olarak iade edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. İşçi Kon 3'e göre hükümetin, “sendikal örgütlülüğünden dolayı işten atılanların, 8+4 tazminat almasını değil de daha bağlayıcı ifadeler ile işe geri alınmasını sağlaması” ve kanundaki sendikal özgürlüğün ILO normlarına taşınması gerekmektedir.

Aynı zamanda bir Avukat olan İşçi Sen 1 iade meselesinin kilit önemini şu sözlerle anlatmıştır:

sendikalı olduklarında işverenin uygulayacağı müeyyideleri göğüsleyebilecek bir yasal düzenleme ve idari ortam ortaya konmadığı müddetçe işçiler sendikalara mesafeli durmaya devam edecek. (...) Bizde işe iade diye bir müessese yok, tazminat müessesesi var. İşçi işe iade için müracaat ediyor. Fesih yüzde bin defa haksız da olsa

mahkemenin söylediği şu: “İşe iadesine ya da şu miktarın ödenmesine karar verilmiştir”. “Şu miktar” dediğiniz andan itibaren zaten işe iade gitti. (...) Oysa işveren işçinin işe iade edileceğini bilse kavga etmek yerine uzlaşmaya çalışır. (...) İşvereni ikna edebilmek iş güvencesinden geçiyor.

Diğer Görüşmecilerin Yetki İtirazı ve İşe İade Meselelerine Dair Görüşleri

İşveren 2, işçi temsilcilerinin yetki ve işe iade meselelerine dair taleplerine karşı olduklarını ifade etmiştir. 2012’de yürürlüğe giren 6356 sayılı ilgili kanunun sosyal tarafların uzlaşısı sağlanarak yasalastığını savunmuştur.

Görüşülen dört Bakanlık yetkilisinden ikisi, sendika temsilcilerinin yetki ve işe iade meselelerine dair iddialarına hak vermezken, diğer ikisi kısmen de olsa hak vermiştir. Bakanlık 1, işveren itirazı ile yetki sürecinin bir ila bir buçuk yıl uzadığını belirtmiş, bu durumun örgütlenmeye zarar vermediğini, sadece geciktirdiğini savunmuştur. Sendikal sebeple işten çıkartılan işçilerin aldığı bir yıllık tazminatın işverenler açısından caydırıcı bir miktar olduğunu ifade etmiştir. Benzer vurgular yapan Bakanlık 3, yetki belgesi alıp işverenin itiraz davası sonucunda toplu sözleşme imzalamama vakalarının çok ender olduğunu savunmuştur.

Bakanlık 2 ise sendikal sebeple işten atılma durumları karşısında devletin eksik kaldığını şu sözlerle teslim etmiştir:

Sendikal işçi atıldığı zaman kimse arkasında duramıyor. İş bitiyor. İşveren gerektiğinde tazminatını veriyor, üç beş kişinin canını yakıyor. Bu da örnek oluyor, bir daha da kimse yeltenmiyor. Orada bir eksiklik var, evet. (...) Zaten iki kişiyi attığı zaman hepsi korkuyor. İş bulmak hiç kolay değil ki. Biz devlet dairesindeyiz, bir atılma durumumuz yok, ama onlar o kaygıyı her gün yaşıyor. Üç kişiyi attığın yeter zaten. Diğerinin kirası var belki, icabında kredi çekti borcu var. Bu riske kim girer?

Bakanlık 4 de sendikaların şikayetlerinin aktarılması üzerine yetki süreci ve işe iade konularında sıkıntılar olduğunu kaydetmiştir. Yetki sistemi nasıl iyileştirilebilir sorusuna cevaben, işverenlerin itirazlarının Yüksek Hakem Kurulu’na karara bağlanabileceğini belirtmiştir.

Bu noktada Bakanlık 1 ve Bakanlık 4’ün işçi sendikası konfederasyonlarına yönelik bir gözlemi not düşülmelidir. İki yetkili de 6356 sayılı kanunun ilk taslağında daha yalın bir yetki süreci öngörülmüşken bazı konfederasyonların işkolu sendikacılığında ve işkolu barajında ısrarcı olduğunu ifade etmiştir. Yetkililer bu durumun yeni sendikaların kurulup gelişmesini engellediğini vurgulamıştır.

Tekelci Yapı

İşçi Kon 1 ve İşçi Sen 2’nin dile getirmiş oldukları özel bir husus ise yetki sistemindeki “tekelci” yapıdır. İşçi Kon 1 bunu şöyle izah etmiştir:

Biz Türkiye'de işveren sendikacılığının çok ötesine geçemiyoruz. Çünkü tekelci yapı var bizim sistemimizde. Tekelci yapı da işverenleri adres gösteriyor. Tekelci yapı derken şunu kastediyorum: Bir işyerinde sadece bir sendikanın yetki alabilmesi ve diğer sendikanın o işyerinde yok olması. Memurlarda olduğu gibi azınlık olan, ikinci olan sendikanın da aidat alabilmesi lazım. Böyle olursa sendikalar birlikte de mücadele eder. Diyelim ki bir işyerindeki ikinci sendika, bir soruna bir çözüm üretir, üye sayısını arttır, birinci sendika olur, ama öbürü de yine yok olmaz. Daha çoğulcu bir yapı hem işçi için hem de sendikaların birlikte mücadele edebilmeleri için çok iyi olur.

İşyerinde çoğunluk şartının baştan sakat bir sendikal ortam yarattığını vurgulayan İşçi Sen 2 de aynı meseleye şu şekilde parmak basmıştır:

AB ülkelerinde bir sendikanın üyesi ister az olsun ister çok olsun temsiliyet anlamında sosyal diyalog mekanizmasını kurabiliyor. Bir işyerinde birden fazla işçi örgütü olabiliyor. Türkiye'de hiçbir şekilde böyle bir aralık bırakılmıyor. Bu da tekelci sendikal işleyişi yaratıyor.

Sonuç

Çalışma ilişkileri alanında yönetici konumundaki kişilerle yapılan mülakatlara dayanan bu araştırma, Türkiye sendikalarının neden güçsüz olduğunu incelemiş, bu duruma yol açan, sendikalara içsel ve dışsal faktörleri bir arada irdelemiştir.

Sendikal hareketin ülkedeki genel durumu ve toplumun sendikalara bakışı konularında görüşülen kişiler arasında belirgin bir ikilik ortaya çıkmıştır. En iyimser değerlendirmeler son yıllarda üye sayısı oranı artan sendika temsilcilerinden gelmiştir. Onlar kadar olmasa da bakanlık yetkililerinin de görece iyimser, diğer sendikaların ise kötümser değerlendirmeler yaptığı gözlenmiştir. En kötümser değerlendirmeler ise görüşülen gazetecilerden gelmiştir. Türkiye'deki sendikacılık anlayışındaki eğilimlere dair ise işçi sendikası temsilcilerinin tümü ve diğer pek çok görüşmeci sendikal hareketin geçmişe göre daha uzlaşmacı bir çizgiye kaydığını tespit etmiştir. Bir grup görüşmeci ise siyasal iktidarla yakın ilişki içerisinde çalışan ve onun propagandisti gibi davranan bir sendikal anlayışın yaygınlık kazanmakta olduğuna vurgu yapmıştır.

Sendikal anlayış ve politik farklılıklarına rağmen tüm sendika temsilcileri kendi örgütlerine dair son derece iyimser değerlendirmelerde bulunmuştur. Bazı temsilciler kadınların sendikalardaki temsil sorununu kavramaktan uzak bir görüntü çizmiştir. Sorunun varlığını kabul edenler arasında sorunu aşmaya yönelik somut bir faaliyet örneği veremeyenler olmuştur. Bu konuda faaliyetlerde bulunan ve kadınların katılımını artıran sendikalar azınlıktadır. Araştırmada temsilcilerin kendi sendikalarına ilişkin özeleştirileri de sorgulanmıştır. Kamu görevlileri sendikaları temsilcilerinde özeleştiriliğin yok denecek kadar az olduğu gözlenirken, işçi

temsilcileri ağırlıkla eğitim müfredatı gibi teknik nitelikli özeleştirilerde bulunmuştur. Daha yapısal özeleştiriler yapan bazı temsilciler işaret ettikleri sorunları aşmaya yönelik bir perspektif sunmamış, sendikaların karşı karşıya buldukları büyük zorluklar karşısında bu eksiklerin anlaşılabilir olduğunu ima etmişlerdir.

Dışsal faktörleri incelediğimiz son bölümde, sendika temsilcileri Türkiye'deki sendikal hak ve özgürlüklerin etkinliği konusunda karanlık bir tablo çizmiştir. Tüm sendika temsilcileri üçlü sosyal diyalogun zayıf olduğunu ve son yıllarda geriye gittiğini kaydetmiştir. Görüşülen sekiz sendika temsilcisinden üçü, hükümetin ve kamu idaresinin sendikalar arasında ayrımcılık yaptığını vurgulamış, somut örnekler saymıştır. Görüşülen iki kamu görevlisi sendikası temsilcisi de kamu idaresi ile yürüttükleri toplu sözleşme süreçlerinin ve diğer sosyal diyalog mekanizmalarının çok etkisiz olduğunu ve “işverenin bildiğini okuduğunu” vurgulamıştır.

Sendikal hakların özel sektördeki durumuna dair çizilen tablo ise daha vahimdir. Görüşülen tüm sendika temsilcileri, gazeteciler ve bakanlık yetkilileri, Türkiye'deki işverenlerin işçilerinin sendikalaşmasına kötü gözle baktığı noktasında hemfikirdir. İşçi sendikası temsilcilerinin tümü, hukukun ve idarenin, sendikalaşan işçileri işveren baskısı karşısında yeterince korumadığını bilhassa vurgulamıştır. Bu konuda iki noktaya özellikle parmak basılmıştır: Mevcut haliyle yetki itiraz hakkının işveren istismarına tamamen açık olması ve sendikalaşma sebebiyle işten atılan işçilerin işe iade edilmesi müessesinin yokluğu. İki işçi sendikası temsilcisi yetki sisteminin tekelci yapısını da eleştirmiş, bir işyerinde birden fazla sendikanın örgütlü kalabilmesine imkan veren çoğulcu bir yapının gerekli olduğunu savunmuştur.

Her araştırma yönteminin avantajları ve dezavantajları vardır. Araştırmada asıl olarak örgüt yöneticileri ile görüşülmüş, bunlardan da yaklaşık yarısını sendika yöneticileri oluşturmuştur. Bu durumun avantajı, görüşülen kişilerin dışsal faktörlere çok hâkim olmaları ve bunlara dair derinlikli bir resim ortaya koyabilmeleridir. İçsel faktörler söz konusu olduğunda ise daha savunmacı ve özürücü bir yaklaşım ağır basmıştır.

Dışsal faktörlere dair üç işçi konfederasyonun, beklenmeyecek ölçüde birbirine yakın tespit, eleştiri ve çözüm önerileri getirmesi anlamlıdır. Benzer şekilde, pek çok konuda ayrışan iki kamu görevlileri sendikaları konfederasyonunun, konu kamu idaresi ile kurdukları sendikal ilişkilere gelince oldukça paralel tespit, eleştiri ve önerilerde bulunması da dikkate değerdir. Bu ortaklaşma şüphesiz tüm siyasal ve sendikal anlayış farklarının ötesinde sendikaların varlıklarını sürdürebilmek için karşılamak zorunda oldukları işlevlerle alakalıdır. Öte yandan içinden geçilen dönemde bu işlevler öyle sınırlanmakta ve sakatlanmaktadır ki tüm konfederasyonlar bu olumsuzlukları eleştirme gereği hissetmektedir.

Bu ortaklaşmaların sendikaların birleşik hareket etme ihtimaline dair umut verici olduğu söylenebilir. Nitekim son birkaç yılda üç büyük işçi sendikası konfederasyonu daha sık ortak açıklamalarda bulunmuştur. Otoriterleşmenin

derinleştiği bu çalkantılı günlerde bu ihtimale dair beklentiye girmek yersiz görünebilir. Ancak kendi mütevazı kriterlerine göre bile olsa Türkiye'nin bir miktar yeniden demokratikleşeceği bir zeminde, bu birleşik hareket potansiyelinin kuvveden fiile geçmesi sürpriz olmayacaktır. Kamu taşeronu işçilerin büyük bölümünün kadroya geçirilmesi başarısının gösterdiği üzere, işçi sendikası konfederasyonları (işbirliği içinde olmadan bile) aynı stratejik hedef için eşzamanlı hareket ettiklerinde bir kazanım elde etme potansiyeline sahiptir. Türkiye'de sendikal hareketin yeniden güç kazanabilmesi için, konfederasyonların ortak bir seferberlikle, aynı anda hem özel sektördeki yetki sürecini kolaylaştıracak hem de kamu görevlilerini grev hakkına kavuşturacak bir kanun değişikliği yaptırmayı hedeflemesi kritik bir işleve sahip olabilir.

KAYNAKÇA

- Aberbach, J. D. ve Rockman, B. A. (2002) "Conducting and Coding Elite Interviews", **Political Science and Politics**, 35(4), 673-676.
- Adaman, F., Buğra, A. ve İnsel, A. (2009) "Societal Context of Labor Union Strategy The Case of Turkey", **Labor Studies Journal**, 34(2), 168-188.
- Akgökçe, N. (2018) "Sonsöz", Saygılıgil, F. **Bir Kadın Grevi** içinde, İstanbul: Güldünya, 195-203.
- Akkaya, Y. (2019) "Yolun Neresindeyiz: 10(0) Yıl Önce 10(0) Sonra", Kayaoglu, M. S. (der.) **2000'li Yıllarda Türkiye'de Sendikacılık** içinde, Ankara: Epos, 261-284.
- Alınışık, A. (2018) "Politik Bir Sorun Olarak Kadın İstihdamı ve Toplumsal Cinsiyet Siyasetindeki Kurumsallaşma", Savaşkan, O. ve Ertan M. (der.) **Türkiye'nin Büyük Dönüşümü** içinde, İletişim: İstanbul, 475-499.
- Arıcan, Y. F. (2018) "Sınıf, Siyaset ve Kimlik Arasında: Hak-İşçi Sendikaları Konfederasyonu", Savaşkan, O. ve Ertan M. (der.) **Türkiye'nin Büyük Dönüşümü** içinde, İletişim: İstanbul, 551-577.
- Artar, F. ve Baydar G. (2015) "Sendikaların Alternatif Pedagoji ile İmtihanı", Yücesan-Özdemir G. (der.) **Rüzgara Karşı** içinde, Ankara: Notabene, 227-252.
- Astarlı, M. (2019) "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Sendika Hakkının Etkili Korunmasına İlişkin Tek Gıda İş Sendikası/Türkiye Kararı ve Türk Hukuku Bakımından Çıkarımlar", **Çalışma ve Toplum**, 2, 1237-1258.
- Audenhove, L. V. ve Donders, K. (2019) "Talking to People III: Expert Interviews and Elite Interviews", Bulck, H. V. D., Puppis, M., Donders, K. ve Audenhove L. V. (der.) **The Palgrave Handbook of Methods for Media Policy Research** içinde, Cham: Palgrave Macmillan, 179-198.
- Bakır, O. ve Akdoğan, D. (2009) "Türkiye'de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme", **Türk-İş Dergisi**, Sayı: 383.
- Birelma, A. (2014) **Ekmek ve Haysiyet Mücadelesi: Günümüz Türkiye'sinde Üç İşçi Hareketinin Etnografisi**. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Birelma, A. (2015) "Türkiye'de Taşeron Çalışma", **Toplum ve Bilim**, 133, 55-96.
- Birelma, A. (2018a) **Trade Unions in Turkey, 2018**. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Birelma, A. (2018b) "Türkiye Sendikal Hareketinde Aykırı bir Yeniden Canlanma Vakası: TÜMTİS'in Yakın Dönemdeki Atılımı", Savaşkan O. ve Ertan, M. (der.) **Türkiye'nin Büyük Dönüşümü: Ayşe Buğra'ya Armağan Kitabı** içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, 579-607.
- Bozkurt-Güngen, S. (2018) "Labour and Authoritarian Neoliberalism: Changes and Continuities Under the AKP Governments in Turkey", **South European Society and Politics**, 23:2, 219-238.
- Buğra, A. (2020) "Politics of Social Policy in a Late Industrializing Country: The Case of Turkey", **Development and Change** 51(2), 442-462.

- Çelik, A. (2007) “Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar”, Sazak F. (der.) **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar** içinde, Ankara: Epos, 17-74.
- Çelik, A. (2014a) “Mücadeleden vesayete Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığı”, **Eleştirel Pedagoji** 34.
- Çelik, A. (2014b) “Türkiye’de Sosyal Diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konsey: Bir Başarısızlık Öyküsü”, **15. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi** içinde, Ankara: Türk-İş, 16-48.
- Çelik, A. (2015) “Turkey’s New Labour Regime Under the Justice and Development Party in the First Decade of the Twenty-First Century: Authoritarian Flexibilization”, **Middle Eastern Studies** 51:4, 618-635.
- Çelik, A. (2019) “Türkiye’de Kamu Çalışanları Sendikacılığı – KESK’in Yükselişi ve Düşüşü”, Kayaoglu, M. S. (der.) **2000’li Yıllarda Türkiye’de Sendikacılık** içinde, Ankara: Epos, 39-101.
- Demirdizen, D. ve Lordoğlu K. (2013) “Türkiye’de Sendika içi demokrasi ya da bir imkansızın arayışı mı?”, **Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyum V Bildiriler Kitabı**, Sosyal Haklar Sempozyumu, 223-241.
- Dinler, D. (2012) **Country Trade Union Report: Turkey**. İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung.
- Doğan, G. (2013) “Deradicalisation of organized labour”, Akça, İ., Bekmen, A. ve Özden B. A. (der.) **Turkey Reframed: Constituting Neoliberal Hegemony** içinde, London: Pluto Press, 188-203.
- Doğan, G. (2015) “1980 Sonrası Sendikal Hareket: Türkiye’de Sendikacılığın Kuğu Şarkısı”, Çetinkaya, Y. D. ve Alkan, M. Ö. (der.) **Tanzimat’tan Günümüze Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi 1839-2014** içinde, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Dünya Gazetesi (2020) “CHP’li Ağbaba’dan 'Ekonomik Sosyal Konsey' tepkisi”, **Dünya Gazetesi**. 7 Aralık 2020.
- EÇT - Emek Çalışmaları Topluluğu (2017) **2016 İşçi Sınıfı Eylem Eylemleri Raporu**. İstanbul: Emek Çalışmaları Topluluğu.
- EÇT - Emek Çalışmaları Topluluğu (2018) **2017 İşçi Sınıfı Eylem Eylemleri Raporu**. İstanbul: Emek Çalışmaları Topluluğu.
- EÇT - Emek Çalışmaları Topluluğu (2019) **2018 İşçi Sınıfı Eylem Eylemleri Raporu**. İstanbul: Emek Çalışmaları Topluluğu.
- Erdinç, I. (2014) “AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılanması ve Kutuplaşma: Hak-İş ve Ötekiler”, **Çalışma ve Toplum**, 2, 155-174.
- Gökşen, F., Olcay, Ö., Alnaçık A. ve Deniz, C. (2015) **An Analysis of Public Programs Related to Women’s Entrepreneurship and Access to Labor Markets**, Washington: World Bank.
- Görmüş, A. (2007) “Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi”, **Çalışma ve Toplum**, 3, 115-140.
- Güleç, A. (2014) “Avrupa Refah Devlet/Sistemlerinin Yeniden Yapılandırılmasında Sosyal Tarafların Rolü: Türkiye Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, 2, 175-188.

- ITUC (2020) **2020 ITUC Global Rights Index - The World's Worst Countries for Workers**. Brussels: ITUC.
- Koç, Y. (2007) "Türkiye'de Sendikacılık: Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Sazak F. (der.) **Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar** içinde, Ankara: Epos, 209-236.
- Koç, Y. (2019) "1980'den Günümüze ve Yarına Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi," Kayaoğlu, M. S. (der.) **2000'li Yıllarda Türkiye'de Sendikacılık** içinde, Ankara: Epos, 200-260.
- Korkmaz, E. E. (2013) "Globalisation, the global labour movement and transnational solidarity campaigns: three case studies from Turkey", **SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe**, 1, 97-112.
- Lordoğlu, K. (2004) "Türkiye'de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler", **Çalışma ve Toplum**, 1, 81-96.
- Moyser, G. (2006) "Elite Interviewing", Jupp, V. (der.) **The Sage Dictionary of Social Research Methods**, London: Sage Publications.
- Müftüoğlu, Ö. (2019) "Neoliberal Yıkıma Karşı Uzlaşmacı Sendikacılık Çözüm mü?", Kayaoğlu, M. S. (der.) **2000'li Yıllarda Türkiye'de Sendikacılık** içinde, Ankara: Epos, 172-199.
- Önder, N. (2016) **The Economic Transformation of Turkey: Neoliberalism and State Intervention**. London: I.B. Tauris.
- Öngel, F. S. (2019) "Sendika-Kooperatif İlişkileri ve Sendikaların Yatırım Faaliyetleri", Öngel, F. S. ve Yıldırım, U. D. (der.) **Krizle Karşı Kooperatifler: Deneyimler, Tartışmalar, Alternatifler** içinde, Ankara: NotaBene, 185-216.
- Özar, Ş. (2015) "Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emegi ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları", Makal, A. ve Toksöz, G. (der.) **Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi** içinde, Ankara: İmge.
- Özkızıltan, D. (2019) "Authoritarian neoliberalism in AKP's Turkey: an industrial relations perspective", **Industrial Relations Journal**, 50(3), 218-239.
- Özveri, M. (2007) "Sendikal Hareket, Sorunlar, Arayışlar", Sazak, F. (der.) **Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar** içinde, Ankara: Epos, 75-116.
- Özveri, M. (2013) **Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasızlaştırma (1963-2009)**, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Özveri, M. (2016) "Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri Sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi", **Çalışma ve Toplum**, 2, 701-724.
- Peck, J. ve Theodore, N. (2012) "Follow the policy: a distended case approach", **Environment and Planning A**, 44, 21-30.

- Savran, S. (2018) “Sendikaların Krizi mi, Sosyalistlerin Krizi mi?”, Savran, S., Tanyılmaz, K. ve Tonak, E. A. (der.) **Marksizm ve Sınıflar** içinde, İstanbul: Yordam.
- Saygılıgil, F. (2018) **Bir Kadın Grevi**. İstanbul: Güldünya.
- Uçkan Hekimler, B. (2017) “Türkiye’de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları** 68(1), 127-154.
- Urhan, B. (2014) **Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar**. İstanbul: Kadav.
- Urhan, B. (2019) “Türkiye’de Kadın İşçilerin Sendikal Örgütlenmesi: Zorluklar, Engeller ve Fırsatlar”, Kayaoğlu, M. S. (der.) **2000’li Yıllarda Türkiye’de Sendikacılık** içinde, Ankara: Epos, 102-153.
- William, H. S. (2011) “Strategies for Conducting Elite Interviews”, **Qualitative Research**, 11(4), 431-441.
- Yeğen, M. (2000) “Sendikalar ve Kadın Sorunu: Kurumsal Gelenekler ve Cari Zihniyetler”, **Sosyoloji Araştırmaları Dergisi**, 3:1-2, 1-40.
- Yıldırım, E. ve Uçkan, B. (2010) “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, 2, 163-184.
- Yorgun, S. (2011) “Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağımlılığı Kıskaçında Memur Sendikaları”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 60, 145–168.

