

Rekabet ya da Yıkım: Bir Alandaki Sendikal Rekabet Öyküsü

“...kurtuluş’ta ay karanlık fabrika meyhanesi
Şişeler çekilmiş karşılıklı beş kurşun

Atıyor

Bıyıkları ardında puslu kurmuş sendikacılar “

Atilla İlhan

Kuvvet LORDOĞLU*

ORCID: 0000-0002-3822-4902

DOI: 10.54752/ct.1364607

Öz: Bu çalışmada Türkiye’de ve özel olarak tekstil işkolunda oluşan sendikal rekabetin kimi yıkıcı sonuçları aktarılmaya çalışılacaktır. Çalışmada sendika adlarına ve kişi isimlerine yer verilmemiştir. (Bilindiği gibi Türkiye’de tekstil sektöründe faaliyet yürüten 16 sendika bulunmaktadır. Bunlardan sadece üçü yetkili sendika olarak TİS bağutlayabilmektedir.) Bu çalışmadaki olguların bir tarihi sıralaması yoktur. Çalışmayla amaçlanan sendikaların kendi aralarındaki mücadele sırasında ortaya çıkan rekabet olgusunun üyeler üzerinde yarattığı tahribat ve sendikalara duyulan güvenin azalmasının somut sonuçları üzerine bir tartışma zemini yaratmaktır. Bu bağlamda çalışma sendika üyesi ve üye olmayanlarla yapılan mülakatlar dışında sendika uzmanı ve sendika başkanlarına sorulan sorulara dayalı bir incelemedir. Bu çalışmanın amacı sadece sendikalar arası bir rekabeti ve sonuçlarını aktarmak değil, aynı zamanda sendikaların tedarikçi işverenlerle ve onlara sipariş veren küresel markalarla da olan ilişkileri yorumlamaya ve değerlendirmeye çalışmaktır. Türkiye’nin en büyük ihracat kalemlerinden biri olan tekstil sektöründe işçi-işveren ilişkilerinin çok küçük bir bölümünün sendika kapsamındadır. Bu sınırlılık çalışma ilişkilerini aynı zamanda yıkıcı rekabetin de etkisine maruz bırakmaktadır. Bu ön çalışma ile hedeflenen bir yandan sendikalar arası yıkıcı rekabete işaret etmek olduğu kadar diğer yandan rekabetin yerine sendikal birleşmeleri,

* Prof. Dr. (E.), klordoglu@gmail.com

LORDOĞLU. K. (2023) “Rekabet ya da Yıkım: Bir Alandaki Sendikal Rekabet Öyküsü”, Çalışma ve Toplum, C.4, S.79. s.3297-3310

Makale Geliş Tarihi: 05.12.2022 - Makale Kabul Tarihi: 09.01.2023

dayanışmayı ve olabilirse sendikalar birliği de öne çıkarma çabası olarak değerlendirilmelidir. Şairin söz ettiği gibi “hayali bile cihana değer”. Sermaye tekelleşme eğiliminde iken emeğin hak ve çıkarları için mücadele eden örgütlerin aralarındaki savaş sınıfın büyük handikaplarından biridir.

Anahtar kelimeler: Rekabet, sendikalar arası rekabet, tekstil ve hazır giyim sektörü.

Competition or Destruction: A Story of Trade Union Competition in the Textile Industry

Abstract: In the essay, some of the destructive consequences of the union competition in Turkey and particularly in the Textile sector will be illustrated. The names of unions and individuals are not included in the essay. As it is known, there are 16 trade unions organized in the textile sector in Turkey. Only three of them can negotiate and conclude CBAs as authorized trade unions. The facts in this study do not have a historical sequence. The aim of the study is to create a basis for a discussion on the damage caused by the phenomenon of competition among trade unions and the concrete consequences of the decline in the trust in trade unions. In this context, the study is based on interviews with trade union members and non-members, as well as questions asked to trade union experts and union presidents. The aim of this study is not only to analyze the competition between trade unions and its consequences, but also to try to interpret and evaluate the relations between trade unions and their supplier employers and the global brands that place orders with them. In the textile sector, which is one of Turkey's largest export items, only a very small part of labour relations is covered by trade unions. This constraint also exposes labour relations to the impact of destructive of the union rivalry. The aim of this preliminary study is to point out the destructive competition between unions on the one hand, and on the other hand, it should be considered as an effort to emphasize union unions, solidarity and, if possible, union unity instead of competition. As the poet put it, "even the dream of it is worth a world". While capital tends to monopolize, the battle between organizations fighting for the rights and interests of labour is one of the major handicaps of the class.

Keywords: Competition, inter-union competition, textile and garment sector.

Giriş

Rekabet aynı amacı gütmekten dolayı farklı taraflar arasında çıkan bir mücadeleyi ifade etmektedir. Sendikaların arasındaki rekabeti de bu bağlamda bir mücadele olarak anlamlandırmak mümkündür.

Bilindiği gibi çok çeşitli kaynaklar ve tarihsel gelişim içinde sendikaların temel amaçları üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek olarak tanımlanmaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek için sendikaların her zaman döneme, siyasi konjonktüre bağlı farklı yol ve yöntemleri bulunmaktadır. Ancak bu yol ve yöntemlerin sendikaların siyasi duruşları, üyelerinin beklentileri, ve buldukları ülke yönetimlerinin yasa ve yönetmeliklerine bağlı olarak farklılaşabilmektedir. Örnek olarak sendika çokluğu ve sendika özgürlüğünü benimseyen bir ülkede sendikal rekabetin ortaya çıkmaması mümkün değildir.. Şayet üye olacak kitlenin sınırlı kalması yanı sıra beklenen gelirin büyüklüğü ile birlikte gerçekleştiğinde sendikal rekabetin olmaması mümkün değildir. Bu durumun yanında sistemin demokratik olması, toplu pazarlık hakkının genişletmek arzu ve iradesi siyasi bir baskı yaratmak için kullanıldığı olgularda sendikal rekabet bütün yıkıcılığı ve genişliği ile ortaya çıkarmaktadır (Uçkan 2002: 8-9). Burada ortaya çıkan gücün kaybedilmemesi ve devam ettirebilmek mücadeleyi yani rekabeti şiddetlendiren temel unsur olarak açıklanabilir.

Sendikal rekabetin üye sayısındaki artış ile aynı paralelde gidememesi, sendikal işyerlerinin bir rakip sendika tarafından daha kolay örgütlenebilmesi, işverenlerin anti sendikal politikaları ile birlikte rekabetin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini ayrıca daha da genişletmektedir. Bu çalışma ile amaçlanan, bir işkolunda gerçekleşen sendikal rekabet üzerinde durmaktır. Bu işkolunun özellikleri açısından kuşkusuz diğer sendikal işkollarından ayrılan ve benzeyen yanları bulunmaktadır. Amacımız sendikalar arası rekabetin bir işkolu üzerindeki olumsuz etkilerini merceğe alarak yakın plandan bakabilmek, çıkabilecek yeni açılımlara göre bu sektörlerle ilişkin sendikal rekabetin gidebileceği yerler üzerine düşünmeyi sağlamaktır. Bu çalışmaya kaynak olabilecek bir çok yüzyüze görüşme yapılmıştır. Bu görüşmeler üç farklı gruba sendika başkanlarına, sendika uzmanlarına ve sendikal işçilere yöneltilerek nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Sendikalar Arası Rekabetin Farklı Boyutları

Son iki yıllık sürece sendikal rekabet açısından bakabilmek ayrıca rekabetin bir dönemi hakkında kesit sunabilecektir. Bu kesiti geçmişten koparmamak için metin içinde geriye yönelik gidişlere de yer verilecektir.

Son noktadan başlarsak sadece Tekstil, Dokuma ve Hazır Giyim sektörleri değil birçok işkolunda sendikal rekabetin tahrip edici yanları gerek sendikal işçiler gerekse sendika üyesi olmayan işçiler açısından olumsuz tercihleri oluşturmaktadır. Nitekim yapılan bir çok araştırma son dönemde sendikalara olan güvensizlik, üye olmak ile durumun değişmeyeceği ön kabulü, beklentilerin karşılanmayacağı ve sendikacılara olan inançsızlık toplamda yüzde 44.5 oranında temsil edilmektedir (Uçkan, Kağnıcıoğlu 2009: 51). Nitekim yapılan diğer bir araştırma benzer oranlar vermektedir. Sendikalara güvensizlik daha önce sendika üyesi olanlarda üye olmayanlara göre daha yüksek oranda temsil edilmektedir (Urhan 2005: 74).

Benzer bir araştırma da sendikaya olan güvensizliği oransal olarak çok yüksek oranda açıklamaktadır. Buna göre *Herhangi bir sendikaya üye olmayı ister misiniz?* sorusuna sendikasız işçilerin sadece yüzde 20'si sendikaya üye olmak istediklerini yönünde cevap vermiştir. İşçilerin yüzde 20'si bu soruya *bilmiyorum* veya *cevap yok* şeklinde yanıt verirken, sendikasız işçilerin yüzde 60'ı sendikaya üye olmak istemediklerini belirtmişlerdir (Çelik, 2019: 128). Sendikalara üye olmayı tercih etmeme nedenlerini geri planında birçok neden bulunmasının yanı sıra sendikalara duyulan güvensizlik yattığını düşündürmektedir. Özellikle son dönem dikkate alındığında üye sayılarında ciddi bir artışın gerçekleşmemesi yukarıda belirtilen araştırmaların doğrulandığının da kanıtı olabilmektedir. Mavi yakalı olarak çalışan işçilerin beklentileri büyük oranda gündelik kısa dönemli çıkarları ile paralel değişmektedir.

Yaptığımız görüşmelerde dile getirilen sadece sendikal rekabetin değil, da aynı zamanda işverenlerin sendikaları tercih etmemek konusundaki açık veya örtülü baskılarının da etkisi bulunmaktadır. Özellikle son dönemdeki işsizlik oranının yükselmesi sendikal tercih konusunda işçiler üzerinde sendika üyesi olmamayı en önemli tercih haline getirmektedir. Sendikal rekabetin yapıcı ve geliştirici bir çerçeve sunmadığı gibi sendikasız ve dağınık bir yapıyı diğer tarafa sunduğunu görmekteyiz.

Konunun iki boyutlu takip edilmesi gerekir. Özellikle örgütlü bir sendikanın bulunduğu işletmede, rakip sendikanın örgütlenme faaliyeti ancak mevcut TİS bitimine altı ay kala başlayabilir. Diğer taraftan işletmede henüz örgütlü bir sendika bulunmuyorsa aynı işkolunda birden fazla sendika bu işletmede üye kaydı yapabilecektir. Sonuç bakanlık kayıtlarının esas alınması ile yetkili sendika belirlenecektir.. Türkiye’de sendikalar arası rekabetin sadece iki veya daha fazla sendika arasında gerçekleşmemektedir. Bazı örneklerde işveren bu rekabete müdahil olmayı tercih ederek, “şayan-ı tercih” olan sendika yönünde ağırlığını koymaktadır. Bu durumu örtülü biçimde çalışanlarına duyurmaktadır. “.....Hatta kimi zaman işverenler de bu rekabete müdahil olmakta, kendi istediği “makbul” sendikayı destekleyerek işçileri bu sendikaya yönlendirebilmektedir. Bu durum işçilerin sendikaya olan güvenlerini sarsmakta ve sendikaların işçilerin çıkarı için değil, kendi çıkarları için mücadele verdikleri algısını oluşturmaktadır.” (Uçkan, 2015: 142).

Küresel Sendikalar, Ulusal Sendikalar, Rekabet

Bilindiği gibi, sanayi işçilerinin küreselleşmesi yüzyıl önce başlamıştı (Eliacı, 2020: 22). Sendikalar arası rekabet sadece ulus sınırları içinde değil uluslararası boyutta da sürmektedir. Ulusal ölçekte birbirlerine rakip olan sendikaların uluslararası örgüt üyeliğine katılmaların engellenmesi biçiminde mücadele etmektedir. Uluslararası sendikal rekabetin en belirgin özelliği budur (Kıdak, Uçkan, 2021: 2679).

Konunun bir diğer yanı ele aldığımız Tekstil işkolunda çalışan dört sendikanın üye olduğu Küresel Sendikalar Federasyonunun (IndustriALL) Uluslararası küresel şirketlerle bir dizi çerçeve sözleşme imzalamıştır. Küresel markalar, başta sendikal örgütlenme özgürlüğü dahil olmak üzere on dört ana konuda aralarında antlaşmışlardır (www.industriALL-union.org). Bu on dört madde büyük ölçüde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normları çerçevesinde hazırlanmıştır. Antlaşma imzalayan uluslararası firmaların ilgili departmanları imzalan bu sözleşmenin denetimlerini yapmakta, ilgili ulusal tedarikçi firmalara bir sistem dahilinde puanlama yapmaktadır. Bu sistem dahilinde aykırılık görülen firmaların siparişleri azaltılmakta veya tamamen o işletme ile iş ilişkisi sona erdirilmektedir. Bu yöntem sayesinde tedarikçi firmanın başta sendikal haklara yönelik ihlallerinin azalması ve iş barışının sağlanması amaçlanmaktadır. Ancak uygulamanın bu amacı tam anlamı ile gerçekleşmesinin önünde ciddi engeller bulunmaktadır. Bu engellerin başında kanaatimizce üye sendikalar arasında süren ve genişleyen rekabet unsuru bulunmaktadır. Rekabet unsurunun boyutu özellikle siparişi veren ulus ötesi firmanın karar süreçlerinde gecikmelere yol açmaktadır. Ayrıca tedarikçi firmanın iş hacmi nedeni ile, diğer sipariş veren ulus ötesi şirketlerin ortak tepkileri zamanında verememesi benzeri bir çok olgu mekanizmanın iyi çalışmasını engelleyebilmektedir.

Sendikal Rekabetin uyumlu ve çalışanların daha fazla sendika üyesi olabilmesi için Küresel Sendika Federasyonu (IndustriALL) kendisine üye rakip sendikalar arasında uyumlu çalışmayı hedefleyen protoller hazırlamış ve üyelerinin onayına sunmuştur. Bu bağlamda Metal ve Dokuma Hazır Giyim, Deri iş kollarında ayrı antlaşmalar yapılmıştır. 2018 yılında Dokuma ve hazır giyim alanında dört sendika ile 2019 yılında ise Metal işkolunda iki sendika ile başta rekabetin önlenmesi ve kalıcı iş barışının sağlanması için sürecin işleyişine ilişkin farklı içerikli protoller imzalanmıştır (<https://www.birgun.net/haber/birlesik-metal-is-ve-turk-metal-arasinda-tarihi-anlasma-257118>). Ancak bu protokollerin işleyişinde kimi sorunlar devam etmekte, Tekstil, Dokuma ve Hazır Giyim iş kollarında hazırlanan prokolün işleyişi beklenen yararı sağlamaktan uzak kalmıştır.

Sendikal Rekabetin Bazı İşleyiş Yöntemleri

Ele aldığımız işkolları açısından ve genel olarak rekabetin temel argümanları farklılaşabilmektedir. Bu farklılaşma işyerlerinin özelliklerine, yasal düzenlemelere ve sendikaların geliştirdikleri stratejilere bağlı olarak değişebilmektedir. Bunlardan ilki, işçilerin toplu olarak örgütlü oldukları sendikadan ayrılarak diğer sendikaya geçmesi (İşçinin örgütlü olduğu sendikası istifa bir ay sonra gerçekleşmektedir) ile başlamaktadır. Sendikadan toplu istifa konusunda öncü işçilerin rakip sendika ile yakın temas içinde olmaları ve bir destek bağlamında yakın durdukları anlaşılmaktadır.

Sendika yöneticileri veya örgütlenme uzmanları işkolu düzeyinde birbirlerini tanıdıkları için, örgütlendikleri işyerlerini, hatta toplu iş sözleşmesinin sonuçlarını, üyelerine sundukları hizmetlere kadar birçok noktada, diğer sendika hakkında çalışan işçilerden daha fazla bilgiye sahiptirler. Sahip olunan bu bilgiler ışığında sendikal örgütlenmenin bulunmadığı ve bulunduğu olan işletmeler de bilinmektedir. Bu bağlamda işletme daha önce başka bir sendika tarafından örgütlenmiş ise burada yeni örgütlenme örgütsüz bir işyerine göre daha az sorun çıkartacağı bilinmektedir. Özellikle işverenin daha önce sendika deneyiminin bulunması işçilerin de işini kaybetme riskinin sendikasız bir işyerine göre diğerlerine göre daha düşük olması örgütlenmeyi gerçekleştirenler tarafından bilinmektedir. Sendika konusunda da işçilerin önceki işyeri deneyimleri diğerlerine göre daha fazla bulunmaktadır.

Oysa bu durumun tam tersine olarak sendikasız bir işyerinde örgütlenmenin ciddi güçlükleri bulunmaktadır. Bu konuda sendikanın bulunmadığı işyerinde işverenin sendikasızlaştırma konusunda izlediği stratejiler de farklılaşabilmektedir. Bu stratejilerin farklılığı işverenin geçmiş deneyimlerine, diğer işletmelerden aldığı bilgilere veya sahip olduğu sınıfsal reflekse göre değişebilmektedir. Bazen tek bir yöntem bazen daha karmaşık yöntemler izlenebilmektedir. İşverenlerin sendika karşıtı politikalarının sınıflandırılması ve buna göre açıklanışına ilişkin yedi farklı yöntemin bulunduğu açıklanmakta bu durumun Türkiye açısından da ilginç sonuçlar verdiği anlaşılmaktadır (Yıldırım, Uçkan, 2010: 169).

Bununla beraber daha sık karşılaşılan yöntemlerin bir bölümünü, gözlem ve incelemelerimize göre aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:*

- 1- Baskı ve yıldırma ve öncü işçilerin iş akitlerinin farklı nedenlerle fesh edilmesi (en sık karşılaşılan örnekler işçinin verim düşüklüğü, hatalı üretim yapması fazla mesaiye kalmamak vb, olgular olmaktadır.)
- 2- Üye olan işçilerin çeşitli yöntemlerle saptanıp, onların işten çıkarma tehdidi ile sendikalarından istifaya zorlamak.
- 3- Farklı yöntemlerle işçilerin e-devlet şifrelerine ulaşmak bu yolla sendikalı olup olmadıkları öğrenmek, buna uygun olarak ayırıcı davranmak.
- 4- İşveren bu mekanizmaları bazen işveren vekili olabilen kişiler vasıtası ile dolaylı yollardan kullanabilmektedir Bazı örneklerde usta, ustabaşı vardiya amiri farklı çalışma gruplarındaki işçileri ikna ve etki altında bırakma yöntemi ile işçileri sendikalarından istifaya zorlayabilmektedir. Bu bağlamda sendikayı kötülemek olumsuz örnekler vermek ve işten atılma riskini öne çıkarmak söz konusudur.
- 5- İzlenen bir diğer yöntem işçilere sağlanan çeşitli menfaatlerin artırılması bu yolla ile sendikaya ihtiyaç bulunmadığının işçilere dolaylı yollardan

* Gözlem ve incelemeler Küresel Sendika Federasyonu ve bir uluslararası bir işletmenin örgütlü ve örgütsüz tedarikçi işletmelerde yapılan bir dizi çalışmasına dayalıdır.

aktarılması da tercih edilmektedir. Sendika ile üyelik bağlantısının sadece maddi temellere dayalı kalmasının bu noktada etkili olduğu anlaşılmaktadır.

6- İzlenen bir diğer yol da örgütlenme aşamasında bulunan sendikaya rakip olan diğer sendikanın işyerine örgütlenme için işveren tarafından davet edilmesidir. Rakip sendikanın işveren davetini kabul etmesinin örtülü bir biçimde yapılması ve dikte edilen koşulları kabul etmesi gibi nitelikleri de bulunmaktadır. Bu durumda diğer örgütlenme rakip sendikanın etkisi ile tamamlanamamakta, işyeri sendika olmadan faaliyetine devam etmektedir.

7- Bu konuda sık rastlanan örneklerden biri de örgütlenme tamamlanmış olsa bile, rakip sendikanın diğer sendikanın yetki almasına itiraz etmesidir. Bu durum genel olarak yargı yolu ile çözülmesini zorunlu hale getirmekte, ve süreci uzatmakta (ortalama olarak yargı süreci 2-5 yıl arasında değişmektedir), işçiler TİS'ten yararlanamadıkları için sendika üyeliklerinden ayrılmakta, işyeri sendikasız işletme olarak faaliyetini sürdürmektedir.

Bütün bu faktörler arasında çalışanlar açısından en fazla özen gösterilen unsur işlerini kaybetme korkusu olarak ortaya çıkmaktadır. Bazı kıdemli işçilerin işten ayrılma istekleri kıdem tazminatını alabilmek için sendika üyesi olup bunu da işverene duyurduğu bir yöntem olarak kullanılmaktadır.

Bu nedenle üye olacak işçinin işveren tarafında işini kaybetmesi ve hak kaybına uğraması anlamına geldiği için hiç bir sendikal tercihte bulunmayarak sendikasız kalmayı tercih etmesinde sendikal rekabet sorunu ile öne çıkabilmektedir. İşçilerin sendikalarından ayrılmaları dışında rakip sendika tarafından işyerinde örgütlenmeyi sağlayan diğer bir yöntemin işçilere parasal yardımda bulunmak, hediye vermek gibi maddi unsurlarla gerçekleşmektedir.

Bu yöntem sayesinde işçilerin kendi sendikalarından ayrılmalarına, rakip sendikaya geçme örnekleri bulunmaktadır. Genellikle bu tür işletmelerin işçi sayısının yüksek olması nedeni ile yeni örgütlenen rakip sendika açısından cazip tarafı bulunmaktadır. Bu yöntemin sendika örgütlenişi açısından olumlu bir işleyiş olmadığı bilinmesine rağmen, sendika örgütlenme uzmanlarınca dikkate alınmadığı ya da “rakip sendika yapıyor biz de yapalım” dediği görülmektedir.

Bir işletmede örgütlenmeyi rakip sendika açısından avantajlı hale getirmek için işveren veya işveren vekilinin sendika konusunda deneyimli yöneticilere sahip olmalıdır. Bu deneyim onlara sendikalara hangi düzeyde ve nasıl konum alacakları konusunda kazanım sağlayabilmektedir. Sık rastlanan bazı örneklerde, yeni örgütlenme yapan bir işyerinde iki sendikanın da aynı işkolunda paralel üye almaya başladığı durumlarda maddi temele dayalı hediyelere veya nakit paraya dayandırmaları gibi farklı üye kayıt yöntemleri bir arada görülebilmektedir. İlginç olan nokta, her iki sendikanın da bu şekilde üye kazanılmasına karşı durmalarına rağmen rakip sendikanın bu yola başvurması üzerine aynı yöntemi izlemeleri de ilginç bir tezatlık sunmaktadır.

Bazı örneklerde işçilerin sendikadan istifa gerekçesi olarak sunulanın, rakip sendikanın verdiği alışveriş çeklerinin kendi aldıklarından daha yukarıda olması bile

açıklanmaktadır. Bu noktada sendikal olma ve sahip olunan sınıf bilincinin düşük olması kadar, örgütlenmeyi gerçekleştiren rakip sendikanın da bundan yararlanabilmesi gibi ölçüler dikkat çekmektedir.

Sendikal Rekabet ya da Savaşa İlişkin Bazı Sonuçlar

Son iki yıllık dönemin sendikal rekabetin daha genişlediği bir dönem olarak kabuledilebilir. Bunun birçok nedeni bulunmasına rağmen sendikal işçi sayısının beklendiği kadar artış gösterememesi de önemli bir etkidir. Sendikalaşma oranında önemli değişmelerin olmaması dışında TİS'ten yararlanan işçi sayısı çok düşük düzeyde kalmaya devam etmektedir. Sendikal işçi sayısında artış olmaması sendikalar arasındaki rekabeti daha arttırmaktadır. Bu işkolunda son iki yıl içinde sendikalaşma oranı değişmemiştir. Oysa aynı dönemde muhtemel üye olabilecek işçi sayısı artış göstermiştir. Toplam iki yıldaki işçi sayısında 1.7 bin artış olurken sendikal işçi sayısında bu işkolu için sadece 11 bin kişi artmıştır. Üstelik bu veri TİS den yararlanan işçi sayısı olarak daha da düşüktür (2022 ve 2020 Temmuz Sendika İstatistikleri ÇSGB). Bu verilerin kayıtdışı istihdamı dışarda bıraktığını da burada not edelim.

Kayıtlı ve sosyal güvenlik kapsamındaki onaltı milyonu aşan işçilerin yüzde seksenbeşinin sendika üyesi olmadığı ve toplam 227 sendikanın sadece 59'unun yani yüzde 26'sının işkolu barajını aştığı Türkiye'de sendikacılık hareketinin çeşitli nedenlerle daraldığını söylemek mümkündür (Karadoğan, 2023).

Öte yandan ele aldığımız Tekstil ve Hazır giyim sektörünün iki büyük sendikasının 2.391 sayıda kaybı olmuştur. Bu daralmanın bir bölümü sektördeki iş kayıplarından gerçekleşmesine rağmen sendikal işçi sayısı daralmıştır (ÇSGB 2023 İstatistikleri).

Sendikal işçi sayısında sağlanan küçük artışlar rekabetle ilgili mücadelenin işyeri ortamında sürmesine de yol açabilmektedir. Bir sendikadan diğerine geçişler bazı durumlarda işçinin kendi rızasıyla olabilmektedir. Bu rızanın alınması sadece tercih edilen sendikanın vaatleriyle ilgili değildir. Sendikası ile sorun yaşamasa dahi arkadaşlarının sendika değiştirmesi, sendikasının işyeri temelinde etkili bulmaması, diğer sendikanın yaptığı olumsuz propaganda dışında rakip sendikanın para, hediye ve benzeri maddi temele dayalı unsurları ile gerçekleştirebilmektedir. Çok az örnekte ise siyasi görüş ayrılığı nedeni ile sendikasından ayrılma yeni sendikaya geçme için bir argüman olmaktadır.

İşyerlerinde görülen sendikal rekabetin çok farklı araçlarla da gerçekleşebilmesi mümkündür. Araçların çeşitli olması rekabeti işçi aleyhine bir olumsuzluğa doğru yönlenebilmektedir. Bu noktada rastladığımız bir örnek hamlede yasadışı hiçbir olumsuzluk bulunmamaktadır.

Sendikaların TİS imzaladığı işyerlerinde kendi isteği ile sendika üyesi olmayan işçiler, isterlerse mevcut sendikaya dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinin sonuçlarından yararlanırlar (6356 sayılı Sendikalar ve TİS Kanunu

m:39/4). Bu yararlanma esasına göre sendika üyesi olmayan işçilerin dayanışma aidatı sendika üyeliği aidatından yüksek olamayacağı yine aynı kanun maddesi ile hüküm altına alınmıştır. Genel olarak sendikaların tüzüğü üye aidat miktarını bir günlük asgari ücret tutarında belirlemektedir. Ancak asgari ücretin bir günlük tutarı olan aidat miktarı, sendika yönetimleri tarafından bu düzeyin altında belirlenebilmektedir. İşte bu bağlamda sendika üyesi olmak istemeyen işçi sadece dayanışma aidatını ödemek ister ise sendika üyesi olan arkadaşlarından daha yüksek bir aidat ödemek zorunda kalmaktadır. Dayanışma aidatının günlük asgari ücret tutarında olması, bunun altında aidat ödeyen sendikalılar açısından bir avantaj oluşturacaktır. Sendika üyeliğini özendirmek adına yapılan bu küçük değişiklik çok açık olarak sendikasıdan istifa eden işçiye veya diğer sendikaya geçen işçi için aidat yönü ile bir örtülü cezalandırma aracı haline sokulabilmektedir. *Mademki benim sendikamdan ayrıldın TİS'ten yaralanmak için aidatını daha yüksek ödeyeceksin* denmektedir.

Öte yandan 6356 sayılı Kanuna göre sendika üyeliğinden istifa eden işçinin diğer sendikaya üyeliği ancak bir sonraki ay içinde başlamaktadır. Açıklanan örnekten görüleceği gibi sendikal rekabetin diğer sendikaya geçen veya sendikasız işçi aleyhine ve onun iradesine konan düzenlemelere açık bırakılmaktadır.

Türkiye’de sendikaların içinde bulunduğu ortamı açıklayan birçok çalışma bulunmaktadır. Sendikaların arasındaki rekabetin bir iş kolunda odaklanması genelden çok farklı bir çerçeve sunmayacaktır. Bu iş koluna ait kısa bir araştırma ve gözlemlerimiz rekabet olgusunun biraz daha ayrıntılı olarak ele alma olasılığını yükseltir.

Dünyada ve Türkiye’de işçi sınıfının örgütlülük düzeyini gösteren sendikalaşma oranı, 2000’li yıllardan itibaren düşme eğilimindedir. Geleneksel olarak yüksek sendikalaşma oranına sahip kuzey ülkelerinin bile sendikalaşma oranları düşmektedir. Türkiye bu açıdan bir istisna oluşturmamaktadır. Yıllara göre oranlar değişmekle birlikte, işçilerin sendikalaşma oranı yüzde 14 civarındadır. Sadece kamu kesimi sendikalaşma oranları birçok farklı nedenden dolayı çok yüksek bir oranda seyretme eğilimindedir.

İstatistiklere yansıyan resmi işçi sayılarını bakanlık verileri esas alınmış işçi sayılarıdır. SGK’lı işçi sayıları sektör bazında daha yüksek bir seviyededir. Ayrıca bu veriler içinde kayıt dışı çalışanlar dahil değildir. Bu nedenle gerçek sendikalaşma oranı, aslında aktarılan oranın daha altındadır. Ele aldığımız çoğunlukla emek yoğun olan iş kolu açısından sendikalaşma oranı daha vahim göstergelere sahiptir. 2020 yılı için SGK verileri, ortalama kayıt dışılık oranının yüzde 30 civarında, imalat sanayi bütünü için oranın yüzde 16.4 civarında olduğunu görülmektedir. Bütün bu olumsuz tabloyu daha katmerli hale getiren işveren kesiminin sendika karşıtı politikalarıdır. Yasal olarak sendikal nedenlerle işten çıkarma engellenmesine rağmen gerçekte ve yaşanmakta olanlar çok farklı argümanlar kullanılarak sendika karşıtı politikalar uygulanmaktadır.

Bu mevcut durum ile tabloyu daha karamsar hale getiren önemli bir unsur da ele aldığımız sendikalar arası yıkıcı rekabet unsurudur. Bir sendika başkanı bu olguyu işçinin önüne farklı seçenekler çıkabildiği için olumlu, ancak örgütlenmenin başladığı yerde rakip sendikanın işleri sekteye uğratılmasının rekabet açısından olumsuz olarak değerlendirmektedir.

Sendikal rekabetin olumlu sonuç verebilmesi için rekabet koşulların adil ve hakkaniyete uygun olması gerekir. Yani yarışa girenlerin mücadelesi eşit koşullarda olması gerekir iken bu koşulların mevcut siyasal iktidar tarafından, işverenler tarafından manipüle edildiğine tanık olunmaktadır. Taşeron işçilerin sendikalaşması mevcut iktidarın bir konfederasyonun desteklenmesi biçimde gerçekleştiği için üye sayılarında olağan dışı genişlemeler gerçekleşmiştir. Benzer uygulamanın kamu kesimi sendikaları için gerçekleştiği görülmektedir. Bu adil olmayan rekabet sendikalar arasında dengeyi bozarken, işverenlerinde kendileri ile çalışabilecek sendikayı tercih etmelerini öne çıkarmakta ve rekabetin işçiler açısından yıkıcı etkileri sendikasızlaştırma yönünde ağırlık taşımaktadır.

Sendikalar arasında gerçekleşen rekabetin üyeliklerde ciddi bir artış yaratmamasının ele aldığımız Tekstil, Dokuma ve Hazır giyim sektöründe de belirgindir. Bu bağlamda rekabetin sendikaları karşılaştığı olumsuzluğu üye havuzlarındaki işçileri kaybetmemek adına şiddetlendirdiği görülmektedir. ‘Rakip sendikaya üyelik artmasın, gerekirse işçi sendikasız kalsın’ biçiminde ortaya çıkan anlayışın bu işkolunda sendikalar arasında gözlenmektedir. Özellikle bir sendikanın üye sayısına bağlı olarak aldığı bakanlık yetkisine diğer sendikanın itiraz etmesi işçiyi sendikasından uzaklaştırmakta, yargı sürecinin sonuna kadar işçilerin TİS’den yararlanmasını ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca bu gecikme ile çoğu kez işçilerin sendikalarından ayrılmalarına yol açabilmektedir. Bu sürecin işçiler açısından sendika algısındaki olumsuzluğu da arttırdığı görülmektedir.

Bu konuda iş kolu bağlamında rekabetin unsurlarına, işleyişine ve sonuçlarına değinilmiştir. Rekabetin bir anlamda rakipler arasında yıkıcı bir hale gelişi sendikal birlik ve dayanışmayı ortadan kaldırmaktadır. Küresel sendika federasyonu tarafından hazırlanan protokollerin işleyişi ancak çerçevenin altına imza atan sendikaların uzlaşma ve birlik anlayışları arasındaki farkların ortadan kalkışı ile söz konusu olabilir.

Bundan 56 yıl önce dört sendikanın bir araya gelerek bir dayanışma antlaşması imzalamasından sonra (SADA) bu gün benzer dayanışmanın sendikalar arasında gerçekleşmemesinin elbette çok farklı nedenleri bulunmaktadır. Buna rağmen benzer bir dayanışmanın özellikle sermayenin bu ölçüde küreselleştiği bir ortamda acil bir sorun olarak sendikaların karşısındadır.

Sendikal rekabetin sonucu işyeri bağlamında çoğunluk ilkesinin taraf olarak saptanması ile sağlanacaktır. Bu çoğunluk sağlanmasında adil bir iş barışı ve temsiliyet ile gerçekleşmesi rekabetin yıkıcı etkilerini çalışanlar açısından bir ölçüde azaltabilir.

Extended Summary

Not only in the Textile, Weaving and Garment sectors but also in many other sectors, the destructive aspects of the union rivalry have revealed negative consequences for both unionized and non-unionized workers. According to many recent surveys, distrust of trade unions, the assumption that becoming a member will not change the situation, that trade unions will not fulfil expectations and disbelief in unionists are at around 45 percent.

In addition, some of the more common methods of the union busting can be summarized as follows according to our observations and investigations.

1-Pressure and intimidation and termination of employment contracts of frontline workers for different reasons (most common examples are low productivity, substandard production, etc.)

2- Identifying workers who are unionised through various methods and forcing them to resign from their union with the threat of dismissal,

3-Leaking workers' e-government passwords through various methods to find out whether they are unionized or not, and discriminating against those who are unionized,

4- Employers sometimes use these mechanisms indirectly through employer representatives. In some cases, masters, foremen, shift supervisors persuade and influence workers to resign from their unions.

5- Another method used is to increase the various benefits provided to workers and thus indirectly convince them that there is no need for a trade union. At this point, it is an important problem that the worker's membership bond with the union is based solely on material grounds.

6-Another way is that the employer summons the other trade union, which is a competitor of the union in the organizing phase. In this case, the other union cannot be completed the organising due to the influence of the rival union, and the workplace became a non-union enterprise.

7-One of the common examples in this regard is that even if the unionisation is completed, the rival union objects to the other union's authorization. This situation generally necessitates a judicial settlement and prolongs the process (on average, the judicial process varies between 2-5 years), and workers leave their union membership because the union cannot conclude a CBA, and finally the workplace became non-unionized enterprise.

Although 56 years ago four unions came together to sign a solidarity agreement (SADA), there are, of course, many different reasons why similar solidarity among unions cannot be achieved today. Nevertheless, a similar solidarity is an urgent problem for trade unions, particularly in an environment of such globalization of capital.

The settlement of union competition should be reached through the adoption of the majority principle at the workplace level. The implementation of majority certification with fair labour peace and representation can to some extent lessen the destructive effects of competition on workers.

Beyan

"Rekabet yada Yıkım; Bir Alandaki Sendikal Rekabet Öyküsü " adlı makalede bir kişi veya kurum arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır. Bunu teyid ederim.

Yazı tek yazarlıdır.

KAYNAKÇA

- Arslan, A.** (2021) “Coronayla bir “İşimiz Var” mı? Pandemi ve Sonrasında Çalışma” En Uzak Sahilin Kıyısında Yeni Bir Yaşam Kurabilir miyiz ?, Ed: A.Yalçın Göymen, 136-161. Habitus Yayıncılık, İstanbul.
- Birelma, A.** (2021) “Türkiye’de Sendikal Hareketin ve Hakların Yukarıdan Görünümü: Niteliksel Bir Araştırma” Çalışma ve Toplum 2021/3: 1839-1869.
- Eliaçık, K.** (2020) “Küresel Sendikalar Kılavuzu Uluslararası Sendikal Hareket ve Küresel Sendikalar “, Nota Bene, İstanbul.
- Karadoğan, E.** (2023) "2023 Temmuz İşçi Sendika İstatistiklerinin Dili", Fişek Enstitüsü, İşçi Sendikaları ve Sendikaların Üye Sayıları Bilgi Notu, No:1, Ankara.
- Lordoğlu, K.** (2016) “Neo-Liberal Dönüşüm İçinden Bir Direniş: Adil Emek Örgütü (FLA)” Hukuk Defterleri Kasım–Aralık, İstanbul: 57-64.
- Lordoğlu, K.** (2003) “Türk Sendikal Hareketinin Özgün Kriz Alanları Var mıdır?”, Petrol-İş _2002-2003. İstanbul.
- Uçkan, B.** (2015) “Türkiye’de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri” Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı: 68: 127-154.
- Uçkan, B.** (2002) “Türkiye’de Sendikalararası Rekabet”, Selüloz-İş Sendikası, İstanbul: 8-9.
- Uçkan, B. – Kağnıcıoğlu, D.** (2009) “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği” Çalışma ve Toplum, 2009/3 İstanbul.
- Urhan, B.** (2005) “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, Çalışma ve Toplum, 2005/1 İstanbul.
- Kıdak, E. – Uçkan, B.** (2021) “Ulusal Sendikal Rekabetin Uluslararası Düzeye Yansıması: Türkiye’deki Taşımacılık İşkolu Örneği”, Çalışma ve Toplum 2021/4, İstanbul.
- Yıldırım, E. – Uçkan, B.** (2010) “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, Çalışma ve Toplum, 2010/2 İstanbul

