

2000 Sonrasında Türkiye’de Gerekçeleri ile Sendikal Kriz¹

Hilmi ETCİ²

Öz

Araştırma Makalesi

II. Dünya Savaşı’ndan 1970’li yıllara kadar “altın çağını” yaşayan sendikalar, 1980’li yıllardan itibaren neoliberal politikalar ve etkileri ile birlikte gerileme dönemi içerisine girmişlerdir. Bu dönemde ortaya çıkan kural dışılaştırma, esneklik ve sendikasızaştırma gibi uygulamalar tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sendikaları olumsuz yönde etkilemiş ve sendikaları çıkılmaz bir krizin içerisine sürüklemiştir. Sendikalaşma oranlarındaki düşüşler, toplu pazarlığın kapsamının daralması, sendikal faaliyetlere katılımın azalması ve grev sayısındaki düşüşler Türkiye’de sendikaların kriz içinde bulunduğu göstermeleri arasında yer almaktadır. Özellikle 2000 sonrasında bakıldığında kendini hala hissettiren sendikal krizin aşılmasında öncelikle sendikal krizin ortaya konulması ve gerekçelerinin neler olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Bu amaçla çalışmada 2000 sonrasında Türkiye’deki sendikal kriz ortaya konulmakta ve bu krizin gerekçelerinin neler olabileceğinin üzerinde durulmaktadır.

Anahtar kelimeler: Sendika, Sendikal Kriz, Sendikal Krizin Gerekçeleri.

Jel Kodlar: J11, J21, J51

In the Post-2000, Union Crisis with Reasons in Turkey

Abstract

Research Paper

Trade unions that lived their “golden age” from the World War II to the 1970s, have penetrated a period of decline with neoliberal policies and effects since 1980s. Applications such as deregulation, flexibility and non-unionization in this period have affected unions adversely and have pushed unions into an intractable crisis in Turkey as well as over the World. Declines in the rates of unionization, narrowing in the scope of collective bargaining, decrease in participation of trade union activities and the number of strikes are among the indicators showing that there is a trade union crisis in Turkey. Especially in the post-2000, it is necessary to reveal the union crisis and to determine reasons behind the union crisis in order to overcome this crisis that still assertive. For this purpose, in this study it is revealed the union crisis and discussed the reasons of the union crisis in the post-2000.

Key Words: Union, Union Crisis, Union Crisis Reasons.

Jel Codes: J11, J21, J51

Makale Bilgileri / Article Info

Alındığı Tarih / Received 12.11.2018

Kabul tarihi / Accepted 20.12.2018

¹ Bu çalışma Prof. Dr. Deniz KAĞNİCİOĞLU danışmanlığında hazırlanan “Sendikal Kriz Çıkamazında Sendikalara Yönelik Algı ve Y Kuşağı: Eskişehir Örneği” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

² Arş. Gör. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hilmietci@mu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-2858-7950>

Giriş

1970’li yıllarda Türkiye’de ithal ikameci politikalarla sürdürülen sanayileşme hedefinin tıkanması ile ihraç ürünlerinin fiyatları düşmüş, yurtdışındaki işçiler tarafından gönderilen dövizler azalmış ve ithalat hızla artmıştır. Böylece tükenen döviz rezervleri sonucunda 24 Ocak İstikrar Kararları ile ihracat ağırlıklı bir sanayileşme hedeflenmiştir. Ülke piyasasının uluslararası pazar haline gelmesi ile birlikte artan rekabet karşısında sermaye sahiplerinin ilk başta üzerinde yoğunlaştıkları faktör olan işgücü maliyetlerinin düşürülebilmesi için engel teşkil ettiğine inanılan sendikaları güçsüzleştirmeye yönelik stratejiler geliştirilmeye başlanmıştır (Koç, 2006: 164). Ayrıca bugüne kadar süren ekonomi politikalarıyla işçiler orta sınıf tüketim mallarına özendirilmeye (medya ile), üst sınıf ile hayat tarzlarının benzerlik gösterdiği yanılıgısına düşürülmeye ve tüketim toplumu oluşturulmasıyla zayıf olan sınıf bilinci iyice yok edilmeye çalışılmış ve hala çalışılmaktadır (Şahin, 2013: 32). Üyelerinin ve tüm işçi sınıfının çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik uyguladığı politikalar ile birlikte, 1980’lere kadar en başarılı örgütlenebilme özelliği olan sendikalar bugün de nicel ve nitel açıdan bir duraklama hatta gerileme dönemi içerisinde dirler. Sendikalar işçi sınıfının toplum içindeki rolünün geliştirilmesinde ve sosyal devlet anlayışının ortaya çıkmasında önemli bir kurum olarak görülmektedir. Uzun bir geçmişi olan bu kurumların günümüzde işgücü piyasalarında “mümkün olduğu kadar çok esneklik, olabildiğince az kural” anlayışı ile daha önce tecrübe etmedikleri dünya genelinde bir krizin içinde oldukları belirtilmektedir. Yarı-zamanlı, geçici istihdam, tele çalışma, eve iş verme ve belki de en önemlisi taşeron çalışma gibi standart olmayan esnek çalışma biçimleri ile işçilerin birlikte hareket etme bilincinin yani sendikal örgütlenmenin engellendiğini söylemek mümkündür (Çelik, 2006: 20, 22).

1. 2000 Sonrası Türkiye’de Sendikal Krizin Ortaya Konulması

Sendikal krizin varlığından bahsedilebilmesine yönelik somut göstergelerden en önemlisi sendikalaşma oranlarıdır. Sendikal hareketin ilk ortaya çıktığı veya sendikalaşmanın yüksek olduğu ülkelerin çoğunda Keynesyen iktisadi politikaların sorgulanmaya başlandığı 1970’li yıllar sonrasında sendikal örgütler nicel açıdan olumsuz etkilenmiş ve sendikalaşma oranları düşüşe geçmiştir (Müftüoğlu, 2006: 140). Türkiye’de işçi sınıfı veya ücretli çalışanlar kesiminin toplam istihdam içindeki payı her geçen yıl artmasına rağmen nicel olarak artan bu kesimin sınıf mücadelesinde veya örgütlenme konusunda gerileme içerisinde olduğu belirtilmektedir (Çelik, 2007: 105).

Türkiye’de sendikalaşma oranlarının aslında varolandan daha yüksek çıkmasının gerekçesinin Bakanlığın hesaplama yöntemlerinden kaynaklandığının üzerinde durulmaktadır. Çelik (2015), hesaplamada kayıtlı istihdamın değil tüm işçilerin dâhil edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca 2015’te 12 milyon 181 bin olan kayıtlı işçinin yerine kamu görevlileri dışındaki işçilerin toplam sayısı olan yaklaşık 14 milyon 600 bin işçinin hesaplamaya dâhil edilmesiyle sendikalaşma oranının %10.65’ten %8-9’a düşeceğini ve bunun da “brüt sendikalaşma” oranı

olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca “net sendikalaşma” oranlarının önemini ve bu oranın hesaplanması için toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısına bakılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, sendikalaşma oranlarının daha gerçekçi olabilmesine yönelik olarak farklı hesaplama yöntemleri uygulanması gerekmektedir. Bu yöntemlerden biri de Çelik ve Lordoğlu (2006: 18) tarafından önerilmektedir. Bu yöntemde, ILO tarafından hesaplamalarda kullanılmakta olan toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı veya toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı esas alınmaktadır.

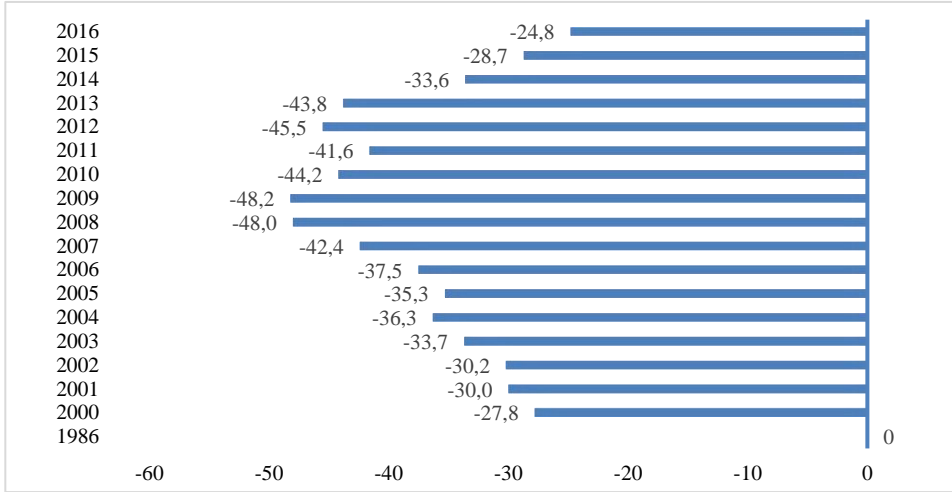
1980 sonrasında Türkiye’de toplu iş sözleşmelerinin sürelerinin önce 2822 Sayılı Kanun ve sonrasında 6356 Sayılı Kanun ile en fazla 3 yıl süreyle yapılabileceği hükme bağlanmaktadır. Uygulamaya bakıldığında yapılan toplu iş sözleşmelerinin genellikle 2 yıl süreyle yapıldığı anlaşılmaktadır. Bakanlığın verilerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayıları yıllık olarak verilmekte ve bu yüzden Çelik ve Lordoğlu (2006) 1984-2004 yılına ait sendikalaşma oranlarını ortaya koymak amacıyla hesaplamaları yaparken, iki yıllık toplam ve ortalamaları dikkate almaktadırlar. Her yıl açıklanan toplu iş sözleşmesi kapsamındaki toplam işçi sayısı, toplu iş sözleşmelerinin genellikle iki yıllık sürelerle yapılmasından dolayı toplam sendikalı işçi sayısının altında kalmasına neden olmaktadır (Özkaplan, 1994: 163). Sonuç olarak, yıllık toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısının toplam işçi sayısına bölünmesi yerine iki yıllık toplam veya ortalamaların alınması ve bu rakamın toplam işçi sayısına oranlanması ile daha net sendikalaşma oranlarına ulaşılması mümkün görülmektedir.

Tablo 1. Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ile Toplam Sendikalı İşçi Sayısının Hesaplanması (http-1)

Yıllar	Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı*	İki Yıllık Toplam	İki Yıllık Ortalama
1984	340.095	-	-
1985	919.810	1.259.905	-
1986	707.230	1.627.040	1.443.473
1999	828.458	-	-
2000	208.595	1.037.053	1.042.473
2001	775.478	984.073	1.010.563
2002	255.059	1.030.537	1.007.305
2003	629.240	884.299	957.418
2004	325.189	954.429	919.364
2005	587.456	912.645	933.537
2006	304.392	891.848	902.247
2007	466.429	770.821	831.335
2008	262.786	729.215	750.018
2009	504.796	767.582	748.399
2010	338.671	843.467	805.525
2011	504.016	842.687	843.077
2012	227.672	731.688	787.188
2013	661.929	889.601	810.645
2014	366.582	1.028.511	959.056
2015	662.027	1.028.609	1.028.560
2016	480.080	1.142.107	1.085.358

Tablo 1.’deki iki yıllık toplamlar 1984 yılından başlayarak her yılı bir önceki yıllara toplayarak (1984+1985=1985, 1985+1986=1986 gibi) iki yıllık toplam sütunu elde edilmektedir. İki yıllık ortalama sütunu ise, iki yıllık toplamlar ardışık olarak toplanıp ikiye bölünerek ((1985+1986):2=1986) bulunmaktadır. İki yıllık toplamlar, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin çeşitli nedenlerle sarkması nedeniyle sağlıklı sonuçlar vermemektedir (Çelik ve Lordoğlu, 2006: 18).

Grafik 1. 1986-2016 Arasında Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Sayısındaki Değişim-%



Tablo 1’deki iki yıllık ortalamalara göre hazırlanan Grafik 1.’de 1986 yılı 0 kabul edilip bu yıllara ileriki yıllar arasındaki toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayılarının yüzdeleri değişimine bakıldığında ciddi bir düşüşün olduğu görülmektedir. 2016 yılında toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı 1986 ile karşılaştırıldığında yaklaşık %25’lik bir düşüş olduğu ancak 2013’e gelinceye kadar bu düşüşün %40’lara kadar çıktığı görülmektedir.

Tablo 2. Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Sayıları ile Sendikalaşma Oranları (http-2)

Yıllar*	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	İki Yıllık Ortalama (Toplu İş Sözleşmesi)	Toplam İşçi Sayısı/Toplu Sözleşme Kapsamı (%)	Sendikalı İşçi/Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı (%)
2013	11.628.806	1.032.166	810.645	7	78,4
2014	12.287.238	1.189.481	959.056	7,8	80,4
2015	12.744.685	1.429.056	1.028.560	8	71,2
2016	13.038.351	1.499.870	1.085.358	8,3	72,4

Tablo 2.’de ise, 2013-2016 arası toplam işçi sayıları ve sendikalı işçi sayıları ile toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayılarına ilişkin veriler yer almaktadır. Buna göre, toplam işçi sayısında toplu iş sözleşmesinden faydalanma oranı 2013’te %7, 2014’te %7,8, 2015’te %8 ve 2016’da %8,3’tür. Toplam işçi sayısında, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayılarının artış gösterdiği burada da net bir şekilde görülmektedir. Ancak bu oran çok düşük seviyededir. Ayrıca toplam sendikalı

işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma oranları incelendiğinde, 2013'te %21,6'sı, 2014'te %19,6'sı, 2015'te %28,8'i ve 2016'da %27,6'sının sendikali olmasına rağmen toplu iş sözleşmesi kapsamında olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçilerin sayılarına göre hesaplanan sendikalaşma oranlarının Türkiye'deki sendikal krizi daha net bir şekilde görülmesini sağlamaktadır. Özellikle toplam işçi sayılarına göre karşılaştırma yapıldığında, Türkiye'deki işçi örgütlenmelerine ilişkin tablo iç açıcı olmadığı görülmektedir. Ayrıca daha önce de belirtildiği üzere, sadece kayıtlı işçilerin değil tüm işçiler ile toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin oranlanması sonucunda bulunan sendikalaşma oranları daha da düşmekte ve %3-4 bandında seyretmektedir. Hem OECD hem de resmi olan ülke verilerine göre, Türkiye'de ve diğer ülkelerde işçi sendikalarının gerileme dönemi içerisinde olduğu görülmekte ve akla gelen sorulardan biri şu olmaktadır: Sendikal örgütlenmelerin günümüzde kriz içerisinde olmasında rol oynayan faktörler neler olabilir? Bu soruya ilişkin olarak sendikal krizin önemli gerekçeleri olarak çalışma hayatında 1980 sonrası egemen olan liberal iktisadi anlayış ve bu iktisadi anlayış çerçevesinde istihdamın değişen yapısı gösterilmektedir. Ayrıca artan sendikasızlaştırma politikaları ile sendikaların kendilerinden kaynaklanan sorunlar da sendikal krizin gerekçeleri arasında yer aldığı görülmektedir.

2. 2000 sonrası Türkiye'de sendikal krizin gerekçeleri

1970'ten günümüze emeğin çalışma koşullarını sermaye lehine çevirmek için yasal düzenlemeler ve uygulamalar ile sendikaların gücünü azaltma yoluna giderek sermaye yanında bir tavır sergiledikleri görülmektedir (Şahin, 2013: 34). Günümüzde tüm dünyada sendikal krizin altında yatan iki temel varsayım bulunmaktadır. Esnek üretim modelleri ile emek ve üretimin mekânsal olarak bölünmesinden kaynaklanan işçilerin dayanışmalarının parçalanması birinci neden olarak belirtilirken; ikinci neden ise, devletin ekonomideki rolünün azaltılması olarak gösterilmektedir (Kalaycıoğlu vd., 2008: 79). Bu çalışma da 2000 sonrasında sendikal krizin gerekçeleri liberal politikaların sonucu olarak devletin rolünün azaltılmasına yönelik özelleştirme ve bu iktisadi anlayış ile ortaya çıkan istihdamdaki değişim gösterilmektedir. Ayrıca bu süreçte artan sendikasızlaştırma politikaları ile sendikaların stratejilerinden kaynaklanan sorunlarda sendikal krizin gerekçeleri olarak çalışmada üzerinde durulmaktadır.

2.1. Neoliberal iktisadi anlayışın sonucu özelleştirme

Türkiye'de de 1970'in ilk yarısından itibaren bahsedilen ekonomik krizin etkileri ile ekonominin liberal politikalarla ve özel sektör vasıtasıyla küresel ekonomiye dönüştürüldüğü, kamu kesimi yatırımının daraltıldığı, ihracat ağırlıklı sektörlerin teşvik edildiği ve dışa açık bir büyüme modelinin olduğu bir dönemin içerisine girilmiştir. Politik baskılar ve müdahaleler, aşırı istihdam, bürokrasi ve kırtasiyecilik, verimsizlik, fiyatlandırma sorunu ve denetimin yetersizliği (İTO, 1999: 61) gibi nedenlerden dolayı bu krizin faturası Kamu İktisadi Teşebbüslerine (KİT)

kesilmiştir. Daha önceki yıllarda “ekonominin büyüme motoru” olarak nitelendirilen KİT’ler kriz sonrası dönemde “günah keçisi” olarak görülmüş ve bunların özel sermayeye devrinin yapılmasının gerekliliği ile “özelleştirme politikaları” gündeme gelmiştir (Şenesen ve Akduran, 2005: 35).

Neoliberal politikalar ile birlikte ekonominin esnekleştirilmesi, uluslararası rekabet nedeniyle maliyetlerin düşürülmesi ve teknolojik gelişmeler ile ihracata yönelmesi özelleştirme politikalarının hız kazanmasına neden olmuştur (Kağnıcıoğlu, 1999: 287-288). Ayrıca özelleştirme politikalarının uygulanmasında diğer bir neden de KİT’lerde gereğinden fazla işçi çalıştırılması ile maliyetlerin artmasına ve bu işletmelerin yeniden yapılanmasında engel teşkil etmesiydi (Şenkal, 1999: 280). KİT’lerin maliyetlerine bağlı olarak özelleştirme politikalarının uygulandığı ve hız kazandığı belirtilse de, asıl amacın devletin ekonomideki işlevlerinin azaltılmasıydı. Ayrıca Müftüoğlu (2006: 139), özelleştirme ile kamu üretim araçlarının mülkiyetinin özel sektöre geçirilmesinin yanında piyasada yeni çıkan esnek üretim organizasyonlarına uygun ortamın oluşturulmasının amaçlandığını belirtmektedir. Böylece istihdam azaltılmasına gidilerek, esnek çalışma biçimleriyle işçi örgütlerinin önüne geçileceğini ifade etmektedir. Turan (1999: 107) ise, kamu kesiminin küçülmesi amacına dönük olarak yapılan özelleştirmenin işçi için kamuda istihdamının sona ermesi; sendika için ise, sadık üyelerinin (iş güvencesinin ortadan kalkması veya işsiz kalması) kaybı anlamına geldiğini vurgulamaktadır. Kağnıcıoğlu da (1999: 289), özelleştirme politikalarının çalışma hayatına ilişkin olarak doğrudan ve dolaylı etkilerinin olduğunu belirtmektedir. Doğrudan etkileri işsizlik, kayıtdışı istihdam ve ücretlerin düşmesidir. Ücretlerin düşmesi, sendikaların üye kaybetmesi ve toplu pazarlık gücünün azalması gibi nedenlerle sendikal etkinliğin zayıflaması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Kamuya ait işletmelerin özel tekellere dönüşmesi, ürün ve hizmet kalitesinin düşmesine rağmen fiyatların artması, ulusal ekonomide uluslararası yabancı sermayenin egemen olması ise özelleştirmenin dolaylı olarak çalışma hayatıyla ilgili sonuçlarıdır.

Neoliberal iktisadi anlayışın koşullarından biri olan devletin ekonomideki rolünün ve kamu harcamalarının azaltılması gerekçeleriyle 24 Ocak İstikrar Kararları ile getirilen 1983 sonrası yasal düzenlemelerle yapılan ve 1985 yılından sonra uygulamaya konan özelleştirme politikaları kapsam açısından 1990’lı yıllardan itibaren günümüzde de sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilemektedir (Tokol, 1994: 113; Ersöz vd., 2004: 7). Mülkiyetin tabana yayılması adı altında kamu işletmeciliğinden alınarak özel sermayeye devredilmesi yani kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi (Kılıç, 2007: 140), Özal Hükümeti zamanında ortaya atılmıştır. Özal Hükümeti sonrasında Koalisyon Hükümet’inin de benzer politikayı sürdürmesine rağmen ilk yıllarda işçilerden gelen ortak tepkiler nedeniyle özelleştirme konusunda sendikalar ilk yıllarda başarılı sonuçlar almasına rağmen sonraki yıllarda bu konuda başarılı olamadıkları özelleştirme oranlarına yansımaktadır (Koray, 1994: 203).

1986-2017 döneminde gerçekleştirilen özelleştirmelere ilişkin toplam tutar 68,9 milyar dolar olarak kayıtlara geçmektedir (ÖİB, 2017: 52, 60). Maliye Bakanı Naci Ağbal, 2003-2017 döneminde toplam satış/devir uygulamalarının tutarını 60,9 milyar dolar olarak belirtmiştir. Ancak son dönemde gerçekleştirilen şeker fabrikalarının satışları bu oranın içerisine dâhil edilmemiştir (http-3). Şeker fabrikalarının satışlarının toplamı yaklaşık 4,5 milyar TL³'dir. KİT'lerin özelleştirme oranlarının yanında istihdam edilen personel sayısının yıllar içerisindeki değişimi de önem arz etmektedir. Karabıyık (2010), KİT'lerde toplam istihdamın 1991'de yaklaşık 700 bin, 2000'de 506 bin civarında olduğunu ve ilerleyen dönemlerde de ciddi düşüşlerin gerçekleştiğini belirtmektedir (http-5). Son dönemlerde değişen personel sayılarının dağılımı ise, Tablo 3.'te yer almaktadır.

Tablo 3. KİT'lerde İstihdamın Değişimi (http-6)

Yıllar	Memur Sayısı	Sözleşmeli Personel Sayısı	İşçi Sayısı	Toplam Personel Sayısı
2007	---	---	---	254.058
2008	9.185	82.644	148.180	240.009
2009	8.948	80.794	143.431	233.173
2010	8.427	77.020	129.887	215.334
2011	6.176	79.167	128.029	213.372
2012	6.044	78.703	124.482	209.229
2013	5.278	73.885	115.002	194.165
2014	4.891	74.974	112.759	192.624
2015	4.732	75.275	112.459	192.466
2016	4.505	74.357	107.872	186.734

Sayıştay Kamu İşletmeleri Genel Raporlarına (2012-2016) göre hazırlanan Tablo 3.'te görüleceği üzere, KİT'lerde istihdam edilen personel sayısı sürekli azalmaktadır. KİT'lerde 2007 yılında toplam istihdam 254.208 iken; 2016 yılına gelindiğinde bu rakam 186.734'ya kadar gerilemektedir. İstihdam edilen işçi sayılarında da yüksek oranda bir azalma olduğu görülmektedir. 2007-2016 döneminde toplam personel sayısı 67.324 kişi azalmaktadır. 2007 yılı 100 kabul edildiğinde 2016'da toplam personel sayısı 73,5'e düşmektedir. 1990'lı yıllarla kıyaslandığında, KİT'lerde çalışan sayısındaki azalmaların ciddi oranlara ulaştığını söylemek mümkündür. Bu yüzden sendikaların özelleştirmeler karşısında olmalarının temelinde yatan neden, istihdamın daraltılması ve buna paralel olarak sendikasızlığın artmasıdır. Sendikasızlığın artışı sendikaların varlıklarını tehlikeye düşürmekte ve etkilerini zayıflatmaktadır. Ayrıca iş güvencesizliğinin yoğun olduğunun bilinen bir gerçek olduğu Türkiye'de sendika üyeliği işçiler için ikinci planda kalmakta ve işte devamlılıklarını tehlikeye düşürmektedir. Kamuda istihdam oranının yüksek olması sendikalaşma oranlarını da arttırmakta ve diğer sektörlerde de sendikalaşmayı teşvik etmektedir. Ancak bu kurumların özel sermayeye devri ile

³ Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.'ne ait Bor Şeker Fabrikası 336 milyon TL, Kırşehir Şeker Fabrikası 330 milyon TL, Çorum Şeker Fabrikası 528 milyon TL, Yozgat Şeker Fabrikası 275 milyon TL, Alpullu Şeker Fabrikası 150 milyon TL, Muş Şeker Fabrikası 230.2 milyon TL, Afyon Şeker Fabrikası 725 milyon TL, Burdur Şeker Fabrikası 487 milyon TL, Elbistan Şeker Fabrikası 297 milyon TL, Turhal Şeker Fabrikası 569 milyon TL, Iğın Şeker Fabrikası 637 milyon TL bedelle Nisan 2018 itibarıyla özelleştirilmiştir (http-4).

toplam istihdamdaki oranlarının yanında sendikalaşma oranlarında da düşüşe neden olmuş ve olmaya devam etmektedir.

Türk işçi sendikacılığının kamu ağırlıklı olduğu göz önüne alındığında KİT'lerin özelleştirilmesiyle birlikte yıllar içerisinde işçi sayısının azaltılması ve çok sayıda işçinin işsiz kalması ile istihdam da daralmanın yaşanması sonucunda (özel sektörün sendikalaşmaya olan tutumunun sonucu olarak) üye sayısı azalan sendikalar krizin içerisine sürüklenmektedir. Bu yüzden günümüzde sendikaların çoğu özelleştirmeyi, sendikaları zayıflatan ve işçi hareketlerini tahrip eden bir kavram olarak yorumlamaktadırlar (Şenkal, 1999: 280; Yorgun, 2007: 118-119). Ayrıca Türkiye'deki işçi sendikacılığının örgütlenebilme sorununa değinen Urhan (2005a: 68), kamu sendikacılığının genel geçer sendikacılık anlayışına hâkim olduğunu ve bu yüzden özelleştirmeler ve kamu harcamalarının azalması ile azalan kamu istihdamının işçi sendikacılığını ciddi boyutta olumsuz etkilediği üzerinde durmaktadır.

Kamu işletmelerinde örgütlenebilme ve üyelerinin lehine kolayca kazanımlar elde edebilme olanağı bulan sendikalar özelleştirme politikalarının neden olduğu kamuda istihdam daralması sonucunda mücadele işlevlerini yitirmişlerdir. Liberal felsefeye dayanan özelleştirme (Tandırcıoğlu, 2002: 198) politikaları ile istihdamın önemli bir payının özel sektöre kaymasıyla bu sektörde örgütlenebilmek için uygun stratejiler geliştirememelerinden dolayı sendikalar üyelerini kaybetmişler veya kapanmışlardır (Müftüoğlu, 2006: 143).

2.2. Değişen istihdam yapısı ve işsizlik

Türkiye'de bugünkü çalışma koşullarını etkileyen işçi profili, istihdamın sektörel dağılımı, kayıtdışı istihdam, işsizlik, esnek çalışma modelleri, yabancı kaçak işçi gibi istihdam yapısındaki değişimler sendikaların yasal düzenlemelerle sağlanan haklarını kısıtlamakta ve sendikal örgütlenmeyi zayıflatmaktadır. Özellikle 1980 sonrası tam gün ve süresiz sözleşmeyi içeren standart istihdam biçimlerinin yerine esnek istihdam modelleri getirilerek uluslararası rekabette işçi maliyetlerini azaltma amacının yanında işçiler arasındaki çıkar ilişkisinin ortadan kaldırılması ile sendikal örgütlenmeye karşı savaş verilmektedir. Esnek istihdam modelleri diğer tüm ülkelerdeki gelişimine paralel olarak Türkiye'de de örneklerine rastlanılan belirli süreli çalışma, yarı-zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, stajyer çalıştırma ve eve iş verme şeklinde uygulanabilmektedir (Müftüoğlu, 2006: 144-145). Belli saatlerde ve günlerde işyerinde olan veya hiç işyerine gitmeyen bu işçiler sendikalarla ilişki içerisine girmemekte ve bunun sonucu olarak işçinin işgücü piyasasındaki farkındalığı azaltılarak sendikalaşmalarının önüne geçilmektedir. Ayrıca yasal düzenlemelerin bu çalışma biçimleri ile istihdam edilen çalışanların haklarını korumada eksik veya denetlenmesi güç olması nedeniyle sendikalaşma oranları düşük kalmaktadır (Şenkal, 1999: 277-278).

Günümüzde sendikal örgütlenmede karşılaşılan güçlüklerin nedenleri arasında ulusal ekonomilerin uluslararasılaşması (küresel hale gelmesi) ve endüstri

ilişkilerinin taraflarından olan devletin işgücü piyasasından çekilmesinin (sadece düzenleyici rol alması) yanında üçüncü bir sektör olarak hizmet sektörünün gelişim oranının artması da gösterilmektedir (Smith, 2005: 8). Bu sektörde çalışanların daha esnek çalışma biçimleri ve bireysel çalışmalar ön planda olduğundan toplu mücadele yollarını tercih etme oranları daha düşüktür. Sanayi sektöründe, hizmet sektörüne göre daha çok dayanışma mevcuttur. Sendikaların ilk ortaya çıkmasından itibaren sanayi kesiminde çalışanlar haklarının korunması için sendikalara ihtiyaç duymuşlardır. Mavi yakalı çalışanlar kendi haklarını bireysel mücadele ile korumayacağını düşünerek sendikalara ihtiyaç duyarken; beyaz yakalı işçiler ise, bireysel mücadeleler ile haklarını elde edebilecekleri düşüncesiyle sendikalara ihtiyaç duymadıkları algısına sahiptirler. Kocabaş da (2004: 47), sanayi işçilerinde dayanışma ve kader birliği düşüncesinin yerleşmiş olmasından dolayı toplu mücadeleler görülmekteyken; hizmet sektöründe yapılan işin niteliği sonucunda bireyci davranışların hâkim olduğunu belirtmektedir. Hizmet sektöründeki sendikalaşmaya ilişkin yapılan alan araştırmasında, hizmet sektöründe kendine ve yaptığı işe güvenen çalışanların sendikalara olan güven seviyesinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmakta; artık işletme/işyeri sahipleri hizmet sektöründe başarıyı sağlamanın yolunun çalışanlarına iyi davranmak olduğunun farkına vardıkları ve bu yüzden toplu harekete gerek olmayıp, bireysel mücadeleler tercih edildiği ifade edilmektedir. Yapılan çalışmada ulaşılan sonuçlardan bir diğeri de, çalışılan sektörün sendikaya üyeliğini etkilediğidir. Ayrıca sendikaların genellikle ücret sendikacılığı politikaları izlemesinden dolayı mavi yakalı işçiler ücret artışlarını sendikalarla elde etmektedirler. Bunun karşısında gelir seviyesi bakımından orta sınıf değerlerine sahip olan beyaz yakalı çalışanlar için ücretin yanında işyerindeki etkinlik, yükselme olanakları gibi çalışma koşullarına ilişkin haklarında önem arz etmesinden dolayı yalnızca ücret sendikacılığı stratejisi uygulayan sendikalara kendilerini bağımlı hissetmemektedirler (Kağnıcıoğlu, 1999: 258; Şenkal, 1999: 30). Müftüoğlu da (2006: 142), sendikaların daha çok sanayi sektöründeki işçileri örgütlemeye yönelik faaliyetlerde bulunmalarının sonucu olarak hizmet sektöründeki işçilerini örgütleyecek stratejiler geliştirememeleri ve sendikaların da kendi iç yapısından kaynaklanan sorunların mevcut olduğunun üzerinde durmaktadır.

Tablo 4. 2004-2017 Arası İstihdamın Sektörel ve İşteki Durum Dağılımı-% (http-7)

Yıllar*	Tarım	Sanayi	Hizmet	Ücretli, Maaşlı, Yevmiyeli	İşveren veya Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2007	23,5	26,7	49,8	60,4	26,9	12,7
2008	23,7	26,8	49,5	61,0	26,3	12,7
2009	24,6	25,3	50,1	60,0	26,5	13,5
2010	25,2	26,2	48,6	60,9	25,4	13,6
2011	25,5	26,5	48,1	61,7	24,6	13,7
2012	24,6	26,0	49,4	62,9	23,9	13,2
2013	23,6	26,4	50,0	64,1	23,3	12,6
2014	19,5	27,7	52,8	66,9	21,9	11,2
2015	18,9	27,2	53,9	67,9	21,6	10,6
2016	18,7	26,6	54,2	68,1	21,3	10,7
2017	18,6	26,8	54,6	68,3	21,5	10,2

Tablo 4.’te görüleceği üzere istihdamın sektörel dağılımında işveren veya kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri yıllar içerisinde düşüş görülürken ücretli, yevmiyeli, maaşlı çalışanların oranları artarak günümüzde %68,3’lük bir orana ulaşmaktadır. Buna paralel olarak hizmet sektöründe de artış görülmekte, 2017’de diğer iki sektörün toplamını aşarak %54,6’ya çıkmaktadır. Bu sektörde meydana gelen artış ile birlikte beyaz yakalı çalışanların sayısındaki yükseliş daha önce belirtilen nedenlerden dolayı Türkiye’deki işçi sendikalarını olumsuz etkilemektedir.

Türkiye’de sendikacılığı etkileyen istihdam yapısına ilişkin önemli sorunlardan bir diğeri de kayıtdışı istihdamdır. Kayıtdışı istihdamın yüksek olması ile ters orantı gösteren sendikalaşma oranları sendikacılığı olumsuz etkilemektedir. Bu çalışma biçimini sürdürmek zorunda bırakılan işçilerin sendikal faaliyetlere katılma, toplu pazarlık yapabilme ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanabilme haklarının olmaması sendikal örgütlenme önündeki önemli engellerden biri olarak gösterilmektedir (Şenkal, 1999: 276). Kayıtdışı istihdam oranları her geçen gün düşse dahi günümüzde yine yüksek oranlarda gerçekleştiği Tablo 5.’te görülmektedir.

Tablo 5. Kayıtdışı İstihdam Oranları (http-8)

Yıllar	%	Yıllar	%	Yıllar	%
2004	50,14	2009	43,84	2014	34,97
2005	48,17	2010	43,25	2015	33,57
2006	46,97	2011	42,05	2016	33,49
2007	45,44	2012	39,02	2017	33,60
2008	43,50	2013	36,75		

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Türkiye İstatistik Kurumu verilerinden derlediği kayıtdışı istihdam oranlarının yer aldığı Tablo 5.’te 2004’te %50,14 olan kayıtdışı istihdam, 2017’de önemli miktarda düşerek %33,60 olarak belirtilmektedir. Ücretsiz aile işçiliği ve kayıt dışı çalışmanın yüksek oranda olduğu tarım sektöründeki azalma ve sanayi ile hizmet sektöründeki artışın sonucu olarak kayıtdışı istihdam da yıllar içerisinde düşmektedir. Ancak %30’larda olan kayıtdışı istihdam oranı hala yüksek olup, sendikal örgütlenmenin önündeki engellerden biri olarak önemli bir rol üstlenmektedir. Ayrıca Urhan ve Selamoğlu (2008: 175), işgücü piyasasındaki verileri dikkate alarak yaptıkları değerlendirmede sosyal güvenlik kapsamında vasıflı ve sendikalı çalışanların küçük bir grup oluşturduğunu ve geri kalan çoğunluk çalışanların sigortasız, düşük ücretli, vasıfsız ve sendikasız olduğunu belirtmektedirler. Kayıtdışı istihdamın yüksek olmasının Türkiye’de işgücü piyasasının yapısal bir özelliği olduğunu ve bu durumun sendikal örgütlenmeyi zayıflattığını vurgulamaktadırlar.

Dünya genelinde liberal politikaların tekrardan gündeme gelmesinin sonucu olarak işsizlik artmış ve yapısal bir sorun haline gelmiştir. Türkiye’de de benzer şekilde yapısal ve yüksek işsizlik oranlarının mevcut olduğunu ve sendikal hareketi olumsuz etkilediğini söylemek mümkündür. Endüstriyel yapının gelişmemesinden kaynaklanan yapısal işsizlik sorunu yaşanan krizler, ihracatın azalması, yatırımların düşmesi, vergi ödeme güçlüğü ve uluslararası rekabet gibi etkenler ile daha da

hissedilir hale gelmektedir (Yorgun, 2007: 116). Sendikalar kazanımlarını yüksek istihdam oranlarının olduğu dönemlerde sağlamışlardır. Daha sonrasında ise, istihdamın düşmesi ile artan işsizlik oranlarının önemi sendikalar tarafından kavranamayıp ücret sendikacılığı politikalarına devam etmişlerdir. Gezici Araştırma Şirketi tarafından Türkiye genelinde yapılan araştırmaya katılan işçilerin %65’i işini kaybetme korkusu yaşamaktadır (Gezici Araştırma, 2012). İşsizlik sorununun yapısal olduğu Türkiye’de bu sonucun çıkmasının şaşırtıcı olmadığını söylemek mümkündür. Ancak işsizleri kapsayacak politikaların olmayışı işsizliğin daha da artmasına neden olmuş; sorunlarını çözüme kavuşturma çabası içine girmeyen sendikalara karşı işsizler tarafından olumsuz bir algı olduğu vurgulanmaktadır (Müftüoğlu, 2006: 142). İşsizlerin istihdam edilmeye başladıklarında sendikal örgütlenme çabası içerisine girmek istememelerinin önemli nedenlerinin biri olarak bu nedeni belirtmek mümkündür.

Tablo 6. İşgücüne Katılma, İstihdam ve İşsizlik Oranları (http-9)

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranları %			İstihdam Oranları %			İşsizlik Oranları %		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
2016	32,7	71,9	52,1	27,5	64,6	45,8	16,0	10,2	12,1
2017	33,8	72,1	52,8	29,3	65,8	47,3	13,4	8,8	10,3

Tablo 6.’da yer alan “TÜİK İşgücü İstatistikleri” verilerine göre, Türkiye’de 2016 ve 2017 yıllarında Avrupa Birliği’ne (AB) üye 28 ülkedeki istihdam oranının ortalaması olan %52,8’in (http-10) daha aşağısında istihdam oranları görülmektedir. Ayrıca kadınların erkeklere göre işgücüne katılım ve istihdam oranlarının çok düşük olduğu görülmektedir. AB’de ise, 2015 yılında kadın istihdam oranı %60,4 olup Türkiye çok düşük oranlarla geride kalmıştır (http-11). İşsizlik oranlarına bakıldığında, Türkiye’de bir önceki yıla göre düşüş gösteren işsizlik oranları AB 2017’ye ait %8,6’lık işsizlik ortalamasının üzerinde bir orana sahiptir. Ayrıca AB ülkeleri arasında Türkiye en yüksek işsizlik oranına sahip 8. ülke konumundadır (http-10).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdam oranları bir önceki yıla göre artış göstermesine rağmen erkeklerin oranlarının oldukça altında olmasının yanında sendikalaşma oranlarında da benzer bir durum söz konusudur. 2016 yılında 1.499.870 olan toplam sendikalı işçi sayısında kadın sendikalı sayısı sadece 253.795’tir. Toplam sendikalı işçi içerisinde sadece %16,9’luk bir orana sahiptir. Toplam kadın işçiler (3.420.462) içerisindeki sendikalı kadın çalışan oranı ise, %7,4’tür (ÇSGB, 2017: 42). Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki kadın çalışanların oranlarının daha da düşeceği ve kayıt dışı istihdamın toplam işçi sayısını daha da artıracığı düşünülürse sendikalı kadın çalışanların oranlarının çok düşük olacağını tahmin etmek güç değildir. Kadınların sendikalaşma oranlarının düşük olmasının nedeni sadece kayıtdışı istihdam veya istihdam oranları olarak söylemek doğru değildir. Kadınların sendikalaşma oranlarını etkileyen farklı faktörlerde bulunmaktadır. Toksöz (1994: 439, 444) çalışmasında, kadınların sendikalaşmasının önündeki en temel gerekçe olan Türkiye’de sendikaların çoğunlukla geçmişten

günümüze erkek yönetiminde ve denetiminde olduğu sorunu (erkek işi, erkek yeri olarak görülmekte) üzerinde durmaktadır. Uçkan ve Kağnıcıoğlu da (2009: 43-44) çalışmasında, Türkiye'de sendikaların daha çok orta yaşlı, eğitimsiz ve erkek yoğunluklu çalışanların örgütleri olarak görüldüğünü belirtmektedirler. Araştırma sonuçlarında da bu varsayım doğrulanmaktadır. Buna göre, sendikalı işçilerin %98,2'i erkek işçilerden oluşmaktadır. Bunu gerekçesi olarak da araştırmanın yapıldığı sektörlerde erkek yoğun istihdam olması gösterilmektedir. Ancak ele alınan tekstil ve gıda sektöründe kadın istihdamı diğer iki sektöre göre daha fazla olmasına rağmen sendikalı kadın oranı düşük çıkmaktadır. Bunun nedeni de ücretli kadın işçilerin çoğunun kayıtdışı olarak istihdam edilmesine bağlanmaktadır. Ayrıca yaş değişkenine göre, sendika üyelerinin çoğu 30 yaş üstünde yer almaktadır. Bu da göstermektedir ki sendikalar yeni üye kazanma noktasında kadınlar ve gençlere yönelik yeni stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir. Bir diğer çalışmada ise, Seçer (2009) cinsiyet ayrımcılığı algısının sendikaya üye olma isteğine etkisini ortaya koymaktadır. Buna göre, kadınların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı karşısında sendikalara yönelme potansiyelleri artmaktadır. Bunlar yanında sendikal faaliyetlere katılmanın işverenlerce işten çıkarma için geçerli bir neden olarak gösterildiğinden kendi başına yaşayan kadınlar işsiz kalma endişesinden dolayı sendikalardan uzak durmaya sürüklendiğini belirtmektedir.

2.3. Sendikasılaştırma Politikaları

1970'ler sonrasında krizin etkilerini azaltabilmek ve uluslararası rekabette var olabilmek için işverenler ve hükümetler tarafından sendikal örgütlenmenin engellenmesine veya kontrol altında tutulabilmesine yönelik çeşitli uygulamalar geliştirilmiştir. Sendikalı-sendikasız işyerlerinde işçi maliyetlerinden kaynaklanan rekabet açığının büyümesi uluslararası arenada işletmelerin gücünü etkilemiş ve bu yüzden değişen istihdam politikaları ve işsizliğin artması ile işverenlerin uygulamaya çalıştığı sendikasızlaştırma politikaları hız kazanmıştır. Daha önce üzerinde durulan Türkiye'de de günümüz sendikacılığını etkileyen 1980 sonrası dönemde varlığını tekrardan kabul ettiren neoliberal politikalar ile kamu ve özel sektördeki işverenler sözleşmeli-geçici personel, altişveren-taşeron ve kapsam dışı personel uygulamaları gibi sendikasızlaştırma politikaları üzerinde yoğunlaşmışlardır. Bunlara ilave olarak, özel sektörde sendikaların örgütlenmelerini engellemek için çalışanları işten çıkarma ve hemşerilik, akrabalık gibi enformel ilişkilerle de sendikasızlaştırma uygulamasına yöneldikleri görülmektedir (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 175).

Türkiye'de sendikal örgütlenmeyi etkileyen önemli bir unsur, imalat ve hizmet sektörünün tamamında yaygınlaşan taşeron uygulamasıdır. Temizlik, bahçe düzeni, yemekhane gibi işlerin farklı bir işverene devredilerek gerçekleştirilmeye başlanan taşeron uygulaması daha sonraları yüklenme, boşaltma, paketleme gibi alanlara doğru genişletilmiştir. Bu şekilde asıl işverenler, alt işverenlere devrettikleri işler karşılığında düşük bedeller ödeyerek işgücü maliyetlerini düşürme imkânı bulmaktadırlar (Özkaplan, 1994: 172). Çünkü taşeronda çalışan işçiler daha düşük ücretle, genellikle asgari ücretle istihdam edilmektedir. Genellikle kadrolu işçilerin

yedeği olarak görülen taşeron çalışanlar, sendikası istihdam edilmeye zorlandıkları ve sendikaya üye olmaları halinde işten çıkartıldıkları görülmektedir (Kağnıcıoğlu, 1999: 271). Bu uygulama ile sendikaların örgütlenme olanağını kolayca bulabildiği büyük işletmeler çok sayıda işyerlerine bölünmekte ve toplu pazarlık dışına çıkarılarak sendikaya üye olabilecek işçi sayısı azaltılmaya çalışılmakta ve böylece sendikalaşma oranları düşürülmektedir (Yorgun, 2007: 119). Çelik de (2006: 57), işletmelerin bölünmesiyle oluşan küçük işyerlerindeki işçilerin sendikalaşma eğilimlerinin daha düşük olduğunu belirtmektedir. İşyeri büyüklükleri ile sendikalaşma oranlarının paralellik gösterdiğini belirten Uçkan ve Kağnıcıoğlu da (2009: 43-44) çalışmasında, sendika üyelerinin büyük bir çoğunluğunun 250 ve üstü işçinin çalıştığı işyerlerinde istihdam edildiği sonucuna ulaşmaktadırlar. Ancak küçük işyerlerinde sendikalaşma oranlarının düşük olmasının nedenini işyerlerinde sendikaların örgütlenme çabalarının eksikliğinden daha çok işverenlerin ve yöneticilerin sendikalaşmaya karşı olan tavırlarına bağlamaktadırlar.

Sendikalar tarafından ilk başlarda önemsenmeyen taşeron uygulamasının yaygınlık kazanmasıyla sendikaların gündemine yoğun olarak girmesine neden olmuştur. 2000'lerin başında 380.000 civarı olan taşeron çalışan sayısının 2017'de yaklaşık 750.000'i kamuda olmak üzere toplamda nerdeyse 2 milyona ulaştığı belirtilmektedir ([http-12](http://12)). Herhangi bir iş güvencesi olmaksızın ücret gibi diğer temel haklarından mahrum bırakılarak çalıştırılan ve her an işten çıkarılma tedirginliğini yaşayan taşeron işçileri bu duruma itiraz edebilmek için her ne kadar sendikal örgütlenmeye ihtiyaç duysalar da sendikalara üye olmaları engellenmektedir.

Taşeronlaşma konusu ile ilgili 1.1.2018 tarihinde yayınlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24 üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar" düzenlemesinin önemini de vurgulamak gerekmektedir. Bu düzenlemeye göre, "...hizmet alımları sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılanların sürekli işçi kadrolarına veya mahalli idare işçi statüsüne geçirilmesi..." ile taşeron kadrosunda çalışanların kadroya geçirilmesi süreci başlatılmış olup, sürecin sendikal örgütlenmeye ilişkin sonuçlarının neler olacağı ilerleyen yıllarda ortaya çıkması beklenmektedir. Ancak Özveri (2018), taşeron işçilerinin kadroya geçirilmesine rağmen kamuda aynı işi yapan asıl işverenin işçileri ile çalışma koşulları, ücret, örgütlenme, toplu iş sözleşmesi, kıdem tazminatı konularında eşit haklara sahip olmadığını belirtmektedir. Daha öncesinde asıl işyerine uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan taşeron işçisi, kadroya geçirildikten sonra da değişen bir durum olmadığını ve taşeron olarak çalıştığı ücretler ile kadroya geçmelerini eleştirmektedir. Ayrıca taşeron işçilerinin kadroya geçirilmeden önce açtıkları davalarda (yapılan işin asıl iş olduğu, asıl işin yasaya aykırı bölündüğü, iş sözleşmesinin yapılmasından itibaren asıl işverenin çalışanı olmasından kaynaklanan hakları gibi) karara bağlanmış haklarından feragat etmeleri de kadroya geçişin eleştirilen noktalarındandır. Özetle taşeron çalışmanın devam

ettiğini sadece “kadro” kavramıyla sistemin kaldırılmış gibi gösterildiğini dile getirmektedir. Koç (2018) ise, kamu işçilerinin azalan sayılarının bu düzenleme ile yükseleceğini belirtmekle beraber, işten çıkarmalar ve kamuda kadroya geçen taşeron çalışanların sorunlarını çalışmasında ele almaktadır. Kadroya geçirilen işçiler “YHK tarafından karara bağlanan ve en son sona erecek toplu iş sözleşmesinden” yararlanacaklarını ve bunun sonucunda yaklaşık üç yıl süreyle tekrar toplu iş sözleşmesi yapılamayacağını belirtmektedir. Bu toplu iş sözleşmesine göre, enflasyonun her dönem arttığı bir süreçte altı ayda bir sadece %4 zam alacaklardır. Artan enflasyona karşı ücretleri koruyan bir sistemin olmadığını eleştirmektedir. Çelik de (2017) yazısında, kadroya alınan işçilerin kazanılmış davalardan elde ettikleri haklardan feragat ettirilmeleri, kadroya geçirilmenin keyfi olarak yapılacağı ve toplu pazarlık hakkının alınması hususlarını eleştirmektedir. Taşeronların kadroya geçirilme sürecinin sendikalarca müzakere edilmediğini ve olumlu-olumsuz yönlerinin yeterince tartışılmadığının üzerinde durmaktadır. Kadroya geçişler, “5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanuna” ekli cetvellerdeki yer alan idare, kurum ve kuruluşlardaki taşeron işçileri kapsamaktadır. KİT’ler ve bağlı ortaklıkları, belediyeler, il özel idareleri ve bağlı kuruluşlardaki taşeron işçiler kadroya alınmayarak ve bunun sonucunda önemli bir oran kapsam dışı bırakılmaktadır. Kadroya geçişlerde güvenlik soruşturması ve sınav koşullarının getirilmesi ile geçişlerde keyfiyet ve elemeyi beraberinde getirmesi konusunu eleştirmektedir. Ayrıca Koç’un da (2018) belirttiği ücret hususunu da benzer açıklamalarla ele almaktadır.

İşverenlerin sendikal örgütlenmeyi engellemeye ve sendikaları zayıflatmaya yönelik olarak uyguladığı bir diğer yöntem nitelikli işgücünün sendika üyeliğinden çıkartılmasının sağlanarak, sendika üye sayısını azaltmaktır. Bu amaçla uygulanan kapsam dışı personel, yasal olarak sendika üyeliği hakkı olan işçilerin mevcut toplu iş sözleşmesinden faydalanmasının veya sendikaya üye olmasının engellenmeye çalışılması anlamına gelmektedir (Çelik, 2006: 56). 1984 sonrasında işverenler, vasıflı işçilerin ücretlerini arttırma ve yükselmelerini kolaylaştırma gibi yöntemlerle kapsam dışı personel uygulamasının yaygınlaşmasını sağlamış; hatta 1984 sonrasında %14 oranında olan bu uygulama 2004’te %30’lara kadar yükselmiştir (Özkaplan, 1994: 165-166; Şenkal, 1999: 278). Ancak daha düşük oranla (hala yüksek) olsa dahi günümüzde uygulanmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinde 2015’te toplu iş sözleşmelerinin imzalandığı işyerlerinde işçi sayısı toplamı 644.985 iken, sendikalı işçi sayısı 492.247 olarak belirtilmektedir. Bu aradaki farkın (152.738) büyük bir çoğunluğu kapsam dışı personelden oluşmaktadır. Örneğin, 3.632 işçinin üretimde doğrudan çalıştığı ve 1.912 idari ve teknik işçinin bulunduğu İskenderun Demir Çelik Fabrikası’nda Türk Metal ve MESS arasında imzalanan toplu iş sözleşmesine göre kapsam dışı personellerin hangileri olduğu açıkça belirtilmektedir. 1.9.2014-31.8.2017 tarihlerini kapsayan grup toplu iş sözleşmesinin 6. maddesine göre “müdürler, müdür yardımcıları, şefler, şef yardımcıları, mühendisler, büro personeli, müdür yardımcısı durumundaki amirler, ustabaşlar (formenler) ve teknik ressamlar” kapsam dışı bırakıldığı görülmektedir

(Koç, 2017). Günümüzde, yasaların bütün işçilere sendikaya üye olma imkânı tanınmasına rağmen kapsam dışı işçi rakamlarının hala yüksek olması sendikaların bu konuda engelleyici bir strateji geliştiremediğini de göstermektedir.

Türkiye’de sendikasızlaştırma uygulamalarının bir örneği de Amerikan işverenler tarafından uygulanagelen “sendika oyma uzmanları (union busting consultant)” istihdamı ile gerçekleşmektedir. Bu uzmanlar, işletme/işyerindeki işçilerin sendika kurmalarını veya kurulu sendikalara üye olmalarını çeşitli tekniklerle engellemektedirler. İşverenler, çalışma koşullarının sendikalar aracılığıyla iyileştirilmesinin daha maliyetli olacağı düşüncesiyle bu uzmanlara yüksek ücretler ödemektedirler. Bu uzmanlar genellikle sendikal nedenle işten çıkarma tekniğini kullanmaktadırlar ([http-13](http://13)). Bu teknikle asıl neden farklı gösterilerek (genellikle performans düşüklüğü gibi) sendikal neden belirtilmemektedir. Böylece diğer işçilerde işten çıkarılma tehdidi ile karşı karşıya kaldıklarından dolayı sendikalara üye olmak veya sendikal faaliyetlere katılmaktan çekinmektedirler. Yapılan bir araştırmaya göre, sendikaya üye olmayanların gerekçeleri yüksek oranda (%49,7) işten çıkarılma korkusu olarak belirtilmektedir. Buna göre, her iki işçiden biri işten çıkarılma korkusu ile sendikaya üye olmamaktadır. Ayrıca sendikaya üye olması halinde işveren tarafından cezalandırılacağını düşünenlerin oranı oldukça yüksek (%87,9) çıkmaktadır (Gezici Araştırma, 2012). Bu durumu kanıtla nitelikte olan 2003-2008 yılları arasında DİSK’e bağlı sendikalara üye oldukları gerekçesiyle yaklaşık 30.000 işçinin sözleşmeleri feshedilmiştir (Hekimler Uçkan, 2015: 132). Bu oranların yüksek olmasının önemli bir nedeni de hem 2821 Sayılı Kanun hem de 6356 Sayılı Kanunda, sendikal faaliyet ile ilgili sözleşmenin feshinde iade davasının açılabilmesi için 4857 Sayılı Kanununun 18. maddesinde yer alan şartların mevcut olması gerekmektedir. Buna göre, sözleşmenin geçerli bir nedene dayandırılması için “otuz ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” Geçerli bir neden dışında farklı bir nedene dayalı olarak sözleşmesi haksız feshedilen işçi işe iade davası açabilmekteydi. 2014 öncesinde 30 ve daha az işçinin çalıştığı, 6 ay kıdemi olmayan ve belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarılması halinde sendikal tazminat alamamasının yanında işe iade davası da açamamaktaydı. Sendika oyma uzmanları da bu yasal boşluğu işveren lehine kullanmaktaydılar. Ancak Anayasa Mahkemesi 22.10.2014 tarih ve 2013/1-2014/141 Sayılı kararı ile sendikal faaliyet nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işçinin en az altı aylık kıdemi olmasa veya otuzdan az işçinin çalıştığı bir işyerinde çalışsa da işe iade ve sendikal tazminat davası açabilmesinin önü açılmıştır ([http-14](http://14), [http-15](http://15)). Ayrıca işverenler sendikalar arasındaki rekabeti canlı tutarak ülke içerisindeki sendikaların bölünmelerini sağlayarak asıl hedef olan işverenlere karşı politikaların uygulanmasını engelleyerek, sendikaların kendi içinde bir mücadele içerisinde olmalarını ve sendikacılığı zayıflatmayı amaç edinmektedirler (Öztürk, 2007: 489).

2.4. Sendikalardan kaynaklanan sorunlar

İşyerinde güçlü bir sendikal hareketin varlığından söz edilebilmesi için çalışanların çoğunun sendikaya üye olması, sendika temsilcilerinin tüm sektörlerde ve işyerlerinde etkin olması, sendikal faaliyetlere katılımın sağlanması ve etkili bir iletişimin olması gerekmektedir. Bunun içinde günümüz koşullarında değişime ayak uydurabilecek yeni örgütlenme stratejilerine, örgütlenmeyi sağlayacak profesyonel yaklaşımlara ve üyelerin veya potansiyel üyelerin ihtiyaçlarını bilen, tabanı örgütlenme konusunda harekete geçirebilecek sendikal yapılara ihtiyaç duyulmaktadır (Yorgun, 2014: 27). Gökçe (1993: 68), güçlü bir sendikacılığın ilk şartını sendikalı çalışan çoğunluğunun elde edilmesi olarak; ikinci şartını ise, sendikanın talepleri doğrultusunda haklı olduğunu üyeleri dışında kamuoyuna da kanıtlayacak örgütlenme modelinin uygulanmasına bağlı olduğunu belirtmektedir. Ancak bahsedildiği üzere, Türkiye’de sendikalaşma oranları oldukça düşüktür. Bu konuda etkili olan sendikalar dışındaki faktörlerin yanında sendikaların da bu konuda yetersiz oldukları hususları da belirtmek gerekmektedir. Hatta 21-22 Nisan 2014’te yapılan TÜRK-İŞ Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısı’nda TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, günümüz Türkiye’sinde içinde bulunulan düşük sendikalaşma oranlarında sendikacılarında sorumluluğunun olduğuna vurgu yapmaktadır. Bunun çözümü olarak da örgütsüz işyerlerinde ve işkollarında örgütlenebilmek adına mücadele verilmesi gerektiğini belirtmektedir. Örgütlenme stratejilerinin sendikaya üye olan ve olmayan tüm işçilere verilecek eğitim ve oluşturulacak örgütlü toplum bilinciyle güçlendirilebileceğini ifade etmekte ve sendikaların sorumluluğunu ortaya koymaktadır (Atalay, 2014: 50-51).

Günümüzde birçok ülkede sınıf yapısının öznel ve nesnel boyutlarının çözülüş süreçlerinden geçildiğinden dolayı herhangi bir kolektif hareketin vazgeçilmez ön koşulu olarak dayanışmanın sendikalar için giderek zorlaştığı düşünülmektedir (Kahmann, 2002: 24). Türkiye’de de işçi sendikalarının daha çok üyelerinin çıkarlarını gözeten savunmacı politikalar izlemesinden dolayı sendikalar veya işçilerarası dayanışma zayıflamaktadır. Türkiye’de ücret ve ideoloji sendikacılığı üzerinde yoğunlaşan işçi sendikaları diğer faaliyetler konusunda başarılı olmadığını üzerinde durulmaktadır. Bu nedenle de farklı sektörlerdeki ve mesleklerdeki işçiler arasındaki genel dayanışma gelişmemekte; ortak değer ve amaçlar etrafında geniş tabanlı bir sendikal hareketin varlığının olmadığı belirtilmektedir. Ayrıca bu anlayışı benimseyen sendikalara karşı olumsuz bir tavrın oluştuğu sonucuna ulaşılmaktadır (Urhan, 2005a: 68-69; Öztürk, 2007: 484).

Yapılan araştırmalarda, sadece sendika üyelerinde değil sendika üyesi olmayan çalışanlarda da sendikalara karşı tutumun giderek daha olumsuz olduğu ve güvensizlik sorunu ile karşı karşıya kalındığı görülmektedir. Örneğin; sendikasız üç firmada işçilerin nasıl örgütlendiklerinin ortaya konulduğu Şenkal’ın (1999: 316-317) çalışmasında, araştırmaya katılan işçilerin yaklaşık %84,8’i çalıştıkları işyerinde sendikaya gerek olmadığını belirtmektedirler. Neden sendikaya üye olmadıkları sorusuna işçilerin %56,2’si sendikanın çalışanların haklarını

koruyamamasını gerekçe göstermektedir. Bir diğer yüksek oran da çalıştıkları işyerinde sendikaya gerek olmadığı (%41) çıkmaktadır. Bu durumun nedeni olarak, üç firmada işçilere yönelik izlenen politikaların yeterliliği ve sendikaların geçmişte firmalarda sergilediği kötü performans olarak belirtilmektedir. Araştırma tarihinde bu firmalarda istihdam edilenlerin çoğunun genç işçi olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır. İşçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını belirlemek amacıyla Urhan ve Selamoğlu (2008), Türkiye genelinde 2007 yılında istihdam edilenlerin %35,51'ini oluşturan 4 sektörün (metal, gıda, tekstil ve petrokimya/lastik) Kocaeli bölgesine ilişkin çalışmasında, sendikalı ve sendikasız işçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını ele almakta ve 2004 yılında yapılan başka bir araştırmanın sonuçları ile karşılaştırmalarını yapmaktadırlar. Bu çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, sendikalara güven konusunda işçilerin 2004 yılındaki kararsız ve olumsuz tutumun 2007 yılında da değişmediği hatta daha da düştüğü görülmektedir. Özel sektördeki imalat sanayiinde artan istihdam oranlarına paralel olarak örgütlenme potansiyelinin artmasıyla birlikte sendikalı ve sendikasız işçilerin tutumlarının belirlenmesine yönelik Urhan (2005b) çalışmasında sendikasız işçilerin sendikaya üye olmamalarının nedeni olarak çoğunlukla işveren baskısının olmasının yanında sendikalara olan güvenin düşük olması gösterilmektedir. Örgütlü mücadelenin ve sendikaların işgücü piyasasında olması gerektiği belirtilirken; sendikalara ve sendika yöneticilerine olan güven düşük seviyede çıkmaktadır. Araştırma sonucunda genel bir ifadeyle, işçiler arasında yüksek oranda güvensizlik olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Benzer bir çalışmada da Uçkan ve Kağncıoğlu (2009), Eskişehir ilinde dört iş kolunda (metal, gıda, tekstil ve petrokimya/lastik işkolları) istihdam edilen işçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını betimsel araştırma modeli kullanılarak ortaya koymayı amaçlamaktadırlar. Araştırma sonuçlarında işçilerin sendikalara güven konusunda kararsız ve olumsuz bir tavır sergiledikleri görülmektedir. Sendika üyelerinin yalnızca %38,3'ü sendikaların güvenilir kurumlar olduğunu belirtmektedir. Sendika üyesi olmayan veya sendika üyeliğinden ayrılan işçilerin sendikaya üye olmamalarında veya sendikadan ayrılma nedenlerinden en önemlisi sendikaya güvenmemeleri olarak gösterilmektedir. Bu yüzden çalışmada mevcut ve potansiyel üyelerin sendikaya güven konusunda olumsuz bir tavır sergiledikleri sonucuna ulaşılmaktadır. Gezici Araştırma Şirketi tarafından yapılan bir diğer çalışmada her iki kişiden biri sendikaya üyeliğe gerek olmadığını belirtmektedir (Gezici Araştırma, 2012). Ayrıca sendikal güvensizliğe ilişkin küçük ve büyük sanayi işletmelerinde çalışmakta olan ve/veya emekli olmuş işçilerin yaşam ve iş öykülerine dayanan bir diğer çalışmada yer alan sendikalara ilişkin tutumların sonuçları da dikkat çekmektedir. Buna göre, sendikanın gücünün göstergesi olarak üyelerinin bağlılığı ve güveninin gerekliliği üzerinde durulmakta ancak bunun karşısında ciddi bir güvensizliğin varlığından söz edilmektedir. Sendika merkez yönetiminin üyelerinin değil işverenin beklentilerini karşıladığı ve sermayeye daha yakın olduğu belirtilmektedir. Sendikalı veya sendikalı olmayanların çoğunda sendika yöneticilerinin temsilinden ve üyelik aidatlarının kullanımından hoşnut olmadığı görülmektedir. Sendika yöneticilerine sonuç olarak da sendikanın kendisine güven oldukça düşük çıkmaktadır. İşgücü piyasasında varolan sorunların

çözümüne yönelik sendikal stratejilerin yetersizliğine inanılmakta; aynı konuda özellikle genç ve kadın çalışanlarda daha yüksek oranlar göze çarpmaktadır. Kaynağından kesilen aidatların sendikal faaliyetlerde kullanımında denetimin eksikliği üzerinde durulmakta ve üyelerinin zor koşullarda elde ettikleri kazançlarını sendikaların sorumsuzca harcadıkları düşünülmektedir. İşverene yakın yaşam standartlarına ve harcamalarına sahip sendika yöneticilerine olan güven her geçen gün azalmaktadır (Kalaycıoğlu vd., 2008: 94-95).

Türkiye’de sendikaların daha çok merkezi ve dikey ağırlıkta olduğu ve bu yüzden karar alma süreçlerinde katılımcılığa açık olmadığı belirtilmektedir. Merkezîyetçi yapının güçlenmesinde sendika tüzüklerinde yer alan toplu iş sözleşmesinin karara bağlanması, grev kararının alınması ve sendika kaynaklarının kullanımı gibi yetkilerin yönetim kurullarına verilmesi etkili olmaktadır. Bu kararların alınmasında demokratik ilkelerin izlendiğine güven duymayan üyelerin, potansiyel üyelerin ve hatta kamuoyunun sendikal harekete katılım konusunda olumsuz tutum sergilemelerinin şaşırtıcı olması beklenmemelidir. Ayrıca üye olduğu sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesi veya aldığı kararlarda hoşnutsuzluğunu belirtebileceği veya dile getirebileceği platformun olmaması sendika üyelerini farklı bir sendikaya ya da sendikalardan tamamen uzaklaşmasına neden olmaktadır. Sendika içi demokrasinin azalması sendikaya bağlılığı ve sendikaya veya sendikalara olan güveni azaltmaktadır. Sendikal hareketin gücünün en önemli unsuru olan sendikal faaliyetlere katılımın azalması bu güvensizlikten kaynaklanmaktadır. Sendika üyesi, sendikal sorunlara ve sendikanın aldığı kararlara sahip çıkmamakta ve bunun sonucunda sendikaya yabancılaşmaktadır (Urhan, 2005a: 69-70).

Türkiye’de işçi sendikacılığında en önemli sorunlardan bir diğeri de, sendikalararası rekabettir. Sendikalararası rekabet ile sendikaların kendi aralarında ve işverenlerin işletme içinde uyguladığı insan kaynakları politikaları gibi hususlarda rekabet edebilmek adına üyelerine ve potansiyel üyelerine yönelik hizmetlerin çeşitliliği ve kalitesinin arttığı görülmektedir. Bunun yanında genişlemeci rekabet politikaları ile sahip oldukları üye sayısını arttırarak sendikal hareketin her geçen gün güçlenmesini sağlamaktadır. Ancak sendikalararası rekabetin Türkiye’de sendikal hareket üzerinde olumsuzluklarının bulunduğunu da söylemek mümkündür. Bu olumsuzluklar şu şekilde sıralanmaktadır (Uçkan, 2002: 180-183):

- Aynı işkolunda birden fazla sendikanın varolması sendikal üyeliğin parçalanmasına ve sendikal yoğunluğun düşmesine sebep olmasından dolayı sendikaların temsil gücü zayıflamaktadır.
- Ortak sorunları ve beklentileri olan işçilerin işkolundaki sendika sayısının fazla olması ve bu sendikalar arasında süren rekabetten dolayı zaten zayıf olan işçiler arasındaki birlik ve dayanışma ruhu her geçen gün daha da zayıflamaktadır.
- Sendikalararası rekabet nedeniyle işverenin mali durumu gözetilmeksizin toplu iş sözleşmesi ile elde edilecek karşılama zor maddi haklar talep edilmekte ve bu taleplerden vazgeçilmemektedir.

- Konfederasyonlar hatta sendikalar arasındaki ideolojik ve siyasi bölünmüşlük tek çatı altında ve ortak çıkarlar etrafında toplanılmasını çoğu zaman engellemektedir. Bu yüzden sendikaların finansal güçlerinin zayıflamasının yanında iktidarı veya siyasi konjonktürü etkileme gücünü de zayıflatmaktadır.
- Sendikaların yeni üyeler kazanmak için kaliteli ve çeşitli hizmetler sunmak yerine rakip sendikaları ortadan kaldırmak adına politikalar üzerinde yoğunlaşmaları çalışma yaşamında sosyal barışı tehlikeye sokmaktadır. Bunun sonucu olarak da işçilerin sendikalara olan güvenleri azalmakta ve olumsuz tutumlar sergilemektedirler.
- Sendikalararası rekabet işgücü piyasası, siyasi ve ekonomik ortamdaki barışı engeller duruma geldiğinde veya gelmesi öngörüldüğünde devlet Anayasa'ya aykırı olmayan yasal düzenlemelerle sendikal hareketi kısıtlamak gibi endüstri ilişkileri sistemine müdahalede bulunabilmektedir.

Sendikalararası rekabetin sonucu olarak ayrıca her dönem varolabilme mücadelesi içindeki sendikalar daha önce de belirttiği üzere en büyük işveren konumunda olan devletle mücadele içerisine girmeden iyi ilişkiler kurarak, siyasi partilerle organik bağ kurma yoluyla toplu iş sözleşmelerini olumlu sonuçlandırmaya çalışmış ve hala çalışmaktadırlar. Üye potansiyelini iktidar üzerinde baskı aracı olarak kullanmayıp daha çok işbirliği kurma veya haklarını yasalar ile elde etme yolunu tercih ettikleri görülmektedir (Urhan, 2005a: 68). Ancak Yılmaz (2015) petrokimya sektöründe örgütlü Petrol-İş Sendikası'na üye olan işçilerin sendikalara yönelik tutumlarını ele aldığı çalışmasında, mücadeleciler ve hak elde eden bir sendikal anlayışın sergilenmesinin sendikalara olan güveni ve olumlu tutumları artırdığı sonucuna ulaşmaktadır. Ayrıca sendikaların gücünün sendikal mücadele araçlarından grev hareketlerinin etkinliği ile ölçülebileceğini belirten Chang ve Robinson (1990), sendikaların gücünün azalmasında daha önce değinilen nedenleri belirtmelerinin yanında sendika yöneticilerinin despotik tutumlarını ile kamuoyunun güvenini kaybetmesini de göstermektedirler.

Sonuç

Sendikaların içinde bulunduğu krizin temel görüntüsü tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sendikalı işçi oranlarında düşüşün olması, toplu pazarlığın kapsamının ve toplu iş sözleşmelerinden elde edilen kazanımların daralmasıdır. Özellikle toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçilerin sayılarına göre hesaplanan sendikalaşma oranlarının Türkiye'deki sendikal krizi daha net bir şekilde belirleyeceğinin üzerinde durulmaktadır. Bu açıdan değerlendirme yapıldığında toplam işçi sayılarına göre Türkiye'deki işçi örgütlenmelerine ilişkin tablonun iç açıcı olmadığı görülmektedir. Buna göre 1986 yılı 0 kabul edilip bu yıllar arasındaki toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayılarının yüzdelik değişimine bakıldığında ciddi bir düşüşün olduğu görülmektedir. 2016 yılında toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı 1986 ile karşılaştırıldığında yaklaşık %25'lik bir düşüş olduğu ancak 2013'e gelinceye kadar bu düşüşün %40'lara kadar çıktığı anlaşılmaktadır. Buna ilave olarak 2013-2016 arası toplam işçi sayıları ve sendikalı

işçi sayıları ile toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayılarına ilişkin verilere göre, toplam işçi sayısında toplu iş sözleşmesinden faydalanma oranı 2013’te %7, 2014’te %7,8, 2015’te %8 ve 2016’da %8,3’tür. Toplam işçi sayısında, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayılarının artış göstermesine rağmen bu oranlar çok düşük seviyededir. Ayrıca sadece kayıtlı işçilerin değil tüm işçiler ile toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin oranlanması sonucunda bulunan sendikalaşma oranları daha da düşmekte ve %3-4 bandında seyretmektedir. Sendikaların içinde bulunduğu krizin karşısında bu krize yol açan faktörlerin belirlenmesi de önem arz etmektedir. 2000 sonrasında sendikal krizin gerekçeleri genel anlamda liberal politikaların sonucu olarak devletin rolünün azaltılmasına yönelik özelleştirme ve bu iktisadi anlayış ile ortaya çıkan istihdamdaki değişimler gösterilmektedir. Ayrıca bu süreçte artan sendikasılaştırma politikaları ile sendikaların stratejilerinden kaynaklanan sorunların da üzerinde durulmaktadır.

Türkiye’de özellikle kamu işletmelerinde her dönem örgütlenebilme ve üyelerinin çıkarlarını kolayca temsil edebilme olanağı bulan sendikalar liberal felsefeye dayanan özelleştirme politikaları ile kamuda istihdam daralması sonucunda mücadele işlevlerini yitirmişlerdir. Özelleştirme politikaları ile istihdamın önemli bir oranının özel sektöre kaymasıyla bu sektörde örgütlenebilmek için uygun stratejiler geliştirememelerinden dolayı sendikalar üyelerini kaybetmişler veya kapanmışlardır.

Sendikal krizin bir diğer nedeni olarak Türkiye’de bugünkü çalışma koşullarını etkileyen işçi profili, istihdamın sektörel dağılımı, kayıtdışı istihdam, işsizlik, esnek çalışma modelleri, yabancı kaçak işçi gibi istihdam yapısındaki değişimler gösterilmektedir. Bu değişim sendikaların yasal düzenlemelerle sağlanan haklarını kısıtlamakta ve bunun paralelinde sendikal örgütlenmeyi zayıflatmaktadır. Özellikle 2000 sonrasında tam gün ve süresiz sözleşmeyi içeren standart istihdam biçimlerinin yerine esnek istihdam modelleri getirilerek uluslararası rekabette işçi maliyetlerini azaltma amacının yanında işçiler arasındaki çıkar ilişkisinin ortadan kaldırılması ile sendikal örgütlenmeye karşı savaş verildiği görülmektedir. Sendikal örgütlenmede karşılaşılan güçlüklerin nedenleri arasında ulusal ekonomilerin uluslararasılaşması (küresel hale gelmesi) ve endüstri ilişkilerinin taraflarından olan devletin işgücü piyasasından çekilmesinin (sadece düzenleyici rol alması) yanında üçüncü bir sektör olarak hizmet sektörünün gelişim oranının artması da gösterilmektedir. Çünkü sanayi işçilerinde dayanışma ve kader birliği düşüncesi daha çok yerleşmişken hizmet sektöründe yapılan işin niteliği sonucunda bireyci davranışların hâkim olduğu ve bunun sonucunda örgütlenmenin daha zayıf olduğu belirtilmektedir. Türkiye’de sendikacılığı etkileyen istihdam yapısına ilişkin önemli sorunlardan bir diğeri olan kayıtdışı istihdamın yüksek olması ile ters orantı gösteren sendikalaşma oranları sendikacılığı olumsuz etkilemektedir. Bu konuda üzerinde durulması gereken bir diğer husus olarak işsizlik gösterilmektedir. İstihdam oranları ile sendikalaşma oranları arasında paralellik bulunmaktadır. İşsizlik oranlarının yüksek olduğu dönemlerde sendikaların üye kaybetmesinin yanında yerine konabilen işçilerin sayısı da artmasıyla sendikaların mücadeleleri toplu pazarlık sürecinde kısıtlanmakta ve sendikal etkinlik azalmaktadır.

Türkiye’de sendikal örgütlenmeyi etkileyen diğer önemli bir unsur; temizlik, bahçe düzeni, yemekhane gibi işlerin farklı bir işverene devredilerek gerçekleştirilmeye başlanan taşeron uygulaması daha sonraları yüklenme, boşaltma, paketleme gibi alanlara doğru genişletilmiştir. Bu uygulama ile sendikaların örgütlenme olanağını kolayca bulabildiği büyük işletmeler çok sayıda işyerlerine bölünmekte ve toplu pazarlık dışına çıkarılarak sendikaya üye olabilecek işçi sayısı azaltılmaya çalışılmakta ve böylece sendikalaşma oranları düşürülmektedir. İşverenlerin sendikal örgütlenmeyi engellemeye ve sendikaları zayıflatmaya yönelik olarak uyguladığı bir diğer yöntem nitelikli işgücünün sendika üyeliğinden çıkartılmasının sağlanarak, sendika üye sayısını azaltmaktır. Bu amaçla uygulanan kapsam dışı personel, yasal olarak sendika üyeliği hakkı olan işçilerin mevcut toplu iş sözleşmesinden faydalanmasının veya sendikaya üye olmasının engellenmeye çalışılması anlamına gelmektedir.

Türkiye’de sendikaların sendikal kriz içerisinde bulunmaları sendikalar dışındaki faktörlerin yanında sendikalardan kaynaklanan nedenler üzerinde durulması gerekmektedir. İşçi sendikalarının daha çok üyelerinin çıkarlarını gözeten savunmacı politikalar izlemesinden dolayı sendikalar veya işçilerarası dayanışma zayıflamaktadır. Ayrıca ücret ve ideoloji sendikacılığı üzerinde yoğunlaşan işçi sendikaları diğer faaliyetler konusunda başarılı olmadığı üzerinde durulmaktadır. Bunun sonucunda da farklı sektörlerdeki ve mesleklerdeki işçiler arasındaki genel dayanışma gelişmediği görülmektedir. Bu anlayışı benimseyen sendikalara karşı da olumsuz bir tavrın oluştuğunu söylemek mümkündür. Bu olumsuz tavır sadece üyelere değil sendika üyesi olmayan çalışanlarda da bulunmaktadır. Türkiye’de sendikaların daha çok merkezi ve dikey ağırlıkta olduğu ve bu yüzden karar alma süreçlerinde katılımcılığa açık olmadığı belirtilmekte ve kararların alınmasında demokratik ilkelerin izlendiğine güven duymayan üyelerin, potansiyel üyelerin ve hatta kamuoyunun sendikal harekete katılım konusunda olumsuz tutum sergiledikleri ifade edilmektedir. Türkiye’de her dönem olduğu gibi günümüzde de var olan sendikalararası rekabetin getirdiği olumsuzluklarda sendikal krizin önemli nedenleri arasında gösterilmektedir.

Türkiye’de işçi sendikacılığı varlığını sürdürebilmek ve çalışma hayatı içerisinde etkin olabilmek için yeniden yapılanma ihtiyacını gidermek zorundadır. Günümüzde içinde bulunduğu krize rağmen toplumun en dinamik kurumları arasında yer alan işçi sendikaları temsil ettikleri işçi kitlelerinin günümüzden daha gelişmiş, demokrat ve etkin olabilmesinin 21. yy.’ın gerektirdiği koşulları oluşturmaya bağlı olduğunu söylemek mümkündür.

Kaynakça

Atalay, E. (2014), “Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısı Yapıldı”, TÜRK-İŞ Dergisi, S:401, 50-51.

- Chang, S. ve Robinson, L. (1990), “Perception of Labor Unions: by Union Members and Their Potential Employers”, *American Journal of Business*, Vol: 5, No:2, 25-30.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-ÇSGB. (2017), 2016 Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Çelik, A. (2006), Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar. F. Sazak, (Ed.), *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar içinde (17-74)*, EPOS Yayınları, Ankara.
- Çelik, A. (2007), Sendikalar Krize Yol Açan Yapısal ve Örgütsel Faktörler. F. Sazak, (Ed.), *Sendikal Kriz Yaklaşımları: Sendikalar Krizi Tartışıyor içinde (104-114)*, EPOS Yayınları, Ankara.
- Çelik, A. (2015), Sendikalaşma Gerçekten Artıyor mu?, <http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/sendikalaşma-gerçekten-artiyor-mu,11132>, (Erişim tarihi: 06.05.2016).
- Çelik, A. (2017), Taşeron İşçisine Kadroda Dağ Fare Doğurdu: Kadronun Sadece Adı Var, <https://www.birgun.net/haber-detay/taseron-iscisine-kadroda-dag-fare-dogurdu-kadronun-sadece-adi-var-197044.html>, (Erişim tarihi: 06.06.2018).
- Çelik, A. ve Lordoğlu, K. (2006), “Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne”, *Çalışma ve Toplum*, C: 2, S: 9, 11-30.
- Ersöz, H. Y., Özdemir, S., Yavuz, A., Akgeyik, T. ve Şenocak, H. (2004), *Özelleştirme ve Çalışanların Mülkiyet Sahipliği: Kardemir Örneği*, 1. Basım, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Gezici Araştırma. (2012), İşçi Profili Araştırması, <http://petrol-is.org.tr/haber/bir-sendikaya-uye-olmamanin-en-onemli-nedeni-istenatilma-korkusu-5712>, (Erişim Tarihi: 01.03.2017).
- Gökçe, Y. K. (1993), *Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Önerileri*, Başak Yayınları, Ankara.
- Hekimler Uçkan, B. (2015), “Türkiye’de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, S: 68, 127-154.
- http-1: <https://www.csgb.gov.tr/media/3248/t%C4%B0s.pdf>, (Erişim Tarihi: 21.02.2018).
- http-2: <https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/>, (Erişim Tarihi: 23.02.2018).
- http-3: <https://www.sozcu.com.tr/2018/ekonomi/maliye-bakani-agbal-14-yild-a-609-milyar-dolarlik-ozelleştirme-yapildi-2342444/>, (Erişim Tarihi: 22.06.2018).

- http-4: <http://www.oib.gov.tr/T%C3%BCrk%C3%A7e/Haberler/TumHaberler.html>, (Erişim Tarihi: 22.03.2018).
- http-5: <https://www.sayistay.gov.tr/tr/?p=2&CategoryId=101>, (Erişim Tarihi: 17.03.2018).
- http-6: <https://m.hazine.gov.tr/kamu-sermayeli-kurulus-ve-isletmeler-raporlari>, (Erişim Tarihi: 17.03.2018).
- http-7: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (Erişim Tarihi: 28.05.2018).
- http-8: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani, (Erişim Tarihi: 20.05.2018).
- http-9: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (Erişim Tarihi: 13.05.2018).
- http-10: http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2017_25_20170509.pdf, (Erişim Tarihi: 13.05.2018).
- http-11: [file:///C:/Users/user/Downloads/%C4%B0statistiklerle_Kad%C4%B1n_07.03.2017%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/%C4%B0statistiklerle_Kad%C4%B1n_07.03.2017%20(2).pdf), (Erişim Tarihi: 13.06.2018).
- http-12: http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ekonomi/758388/Taseronyuzde_500_artti.html, (Erişim Tarihi: 03.06.2018).
- http-13: <http://www.ufcw653.org/organizing/obstacles-and-challenges/>, (Erişim Tarihi: 18.05.2018).
- http-14: <https://www.isveiscidavalari.com/sendikal-nedenle-fesih-iddiasi-ile-acilan-ise-iade-davalarinda-alti-ay-kidem-otuz-isci-sarti.html>, (Erişim Tarihi: 07.05.2018).
- http-15: <http://www.avukatizetpeksoy.com/sendikal-faaliyet-nedeniyle-isten-cikarilan-iscilerin-haklari/>, (Erişim Tarihi: 13.06.2018).
- İstanbul Ticaret Odası-İTO. (1999), Türkiye’de Elektrik Enerjisi Sektöründe Özelleştirme Politikaları ve Çalışmaları, İstanbul.
- Kağnıcıoğlu, D. (1999), Türkiye’de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri, A.Ü. İİBF Yayınları, Eskişehir.
- Kahmann, M. (2002), Trade Unions and Young People: Challenges of The Changing Age Composition of Unions, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?jsessionid=7CE8F66893AEF1EF59A8324C9C393790?doi=10.1.1.599.2618&rep=rep1&type=pdf>, (Erişim tarihi: 13.04.2018).
- Kalaycıoğlu, S., Tılıç, H. R. ve Çelik, K. (2008), “Değişen İşçilik ve Sendika”, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, C: 25, S:1, 75-102.

- Karabıyık, İ. (2010), Türkiye’de Özelleştirmenin Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri, http://www.e-akademi.org/makaleler/ikarabiyik-1.htm#_ftn24, (Erişim Tarihi: 13.10.2017).
- Kılıç, S. (2007), Krizler Bilinçli Bir Şekilde Geliştirilmiş ve Güçlendirilmiştir, F. Sazak, (Ed.), Sendikal Kriz Yaklaşımları: Sendikalar Krizi Tartışıyor içinde (s. 139-149), EPOS Yayınları, Ankara.
- Kocabaş, F. (2004), “Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S: 10, 33-54.
- Koç, Y. (2006), Türkiye’de Sorunlar ve Çözüm Önerileri, F. Sazak, (Ed.), Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar içinde (157-208), EPOS Yayınları, Ankara.
- Koç, Y. (2017), Toplu İş Sözleşmelerinde Kapsam Dışı Personel, <https://www.aydinlik.com.tr/kose-yazilari/yildirim-koc/2017-subat/toplu-is-sozles-melerinde-kapsam-disi-personel>, (Erişim tarihi: 06.06.2018).
- Koç, Y. (2018), Kadroya Geçirilen Taşeron İşçilerinin Sorunları Bitti mi?, <https://www.aydinlik.com.tr/kadroya-gecirilen-taseron-iscilerinin-sorunlari-bitti-mi-yildirim-koc-kose-yazilari-nisan-2018>, (Erişim tarihi: 06.06.2018).
- Koray, M. (1994), Değişen Koşullarda Sendikacılık, İstanbul: Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı (TÜSES).
- Müftüoğlu, Ö. (2006), Kriz ve Sendikalar, F. Sazak, (Ed.), Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar içinde (117-156), EPOS Yayınları, Ankara.
- Özelleştirme İdaresi Başkanlığı-ÖİB. (2017), 2017 Faaliyet Raporu, <http://www.oib.gov.tr/dokuman/faaliyet-raporlari/2017-yili-faaliyet-raporu.pdf>, (Erişim Tarihi: 21.03.2018).
- Özkaplan, N. (1994), Sendikalar ve Ekonomik Etkileri (Türkiye Üzerine Bir Deneme), Kavram Yayınları, İstanbul.
- Öztürk, M. (2007), “Türkiye’de ve Dünyada Yeni Sendikal Perspektifler”, Sosyal Siyaset Konferansları, S:53, 477-514.
- Özveri, M. (2018), Taşeron Sorunu Çözülmedi “Kadrolu Taşeron İşçisi” Sorunu Yaratıldı, <https://www.evrensel.net/yazi/80645/taseron-sorunu-cozulmedi-kadrolu-taseron-iscisi-sorunu-yaratildi>, (Erişim tarihi: 06.06.2018).
- Seçer, B. (2009), “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi”, Çalışma ve Toplum, C: 4, S: 23, 27-59.
- Smith, R. (2005), The Convergence/Divergence Debate in Comparative Relations, M. Rigby, R. Smith ve T. Lawlor (Ed.), European Trade Unions içinde (1-16), Routledge, New York.

- Şahin, H. (2013), Küreselleşme Sürecinde İşçilerin Direnme ve Hayatta Kalma Stratejileri: Denizli Tekstil İşçileri Örneği, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Şenesen, G. G. ve Akduran, Ö. (2006), “Özelleştirmeye Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı ile Bakmak: Kadın Tütün İşçileri”, Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, 47. Seri, 31-44.
- Şenkal, A. (1999), Sendikasıız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye’de), Kamu-İş Yayınları, Ankara.
- Tandırcıoğlu, H. (2002), “Geçiş Ekonomilerinde Özelleştirme”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C: 4, S: 3, 198-226.
- Tokol, A. (1994). Türkiye’de Endüstri İlişkileri, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Toksöz, G. (1994), “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C: 49, S: 3-4, 439-454.
- Turan, K. (1999), Milletlerarası Sendikal Hareket ve Küreselleşme, TÜRKAR, Ankara.
- Uçkan, B. (2002), Türkiye’de Sendikalararası Rekabet, Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları, İstanbul.
- Uçkan, B. ve Kağmcıoğlu, D. (2009), “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”. Çalışma ve Toplum, C: 3, S: 22, 35-56.
- Urhan, B. (2005a), “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Güven ve Dayanışma Sorunları”, Çalışma ve Toplum, C: 1, S: 4, 57-87.
- Urhan, B. (2005b), Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum, Petrol-İş Yayınları, İzmit.
- Urhan, B. ve Selamoğlu, A. (2008), “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği”, Çalışma ve Toplum, C: 3, S: 18, 171-197.
- Yılmaz, Ç. (2015), “İşçilerin Sendikal Örgütlenmeye Dair Tutumları: Petro-Kimya Sektörü Örneği”, Çalışma ve Toplum, C: 4, S:47, 95-130.
- Yorgun, S. (2007), Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Yorgun, S. (2014), Sendikal TUC Örgütlenme Akademisi Başarı Kazanmanın Yolları, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.