

Sendikaların Gözünden Sendikal Sorunlar ve Olası Çözümler

Kemal YILDIZ¹

ORCID ID: orcid.org/0000-0001-6685-3805

Öz

Türkiye’de işçiler arasındaki örgütlenmenin yeteri düzeyde olmaması, işçileri işverenler karşısında güçsüz kılan etmenlerden birisidir. Yaygınlaşan teknolojinin getirdiği sorunlarla beraber, kadınların sendikal faaliyetlerde yer edinmemesi, küreselleşmenin olumsuz etkileri, esneklik, sendikalar üzerinde kurulan baskılar, yaşanan krizler, sendikalara olan güvensizlik, sendikalara katılım oranlarını önemli oranda etkilemiştir. Küreselleşen yenedünya düzeniyle birlikte ortaya çıkan yeni üretim ve yönetim teknikleri değişim ve dönüşüm içerisinde olup, teknolojinin hayatımıza girmesiyle esnekliğin yaygınlaşması, sendikaların zayıflamasına, etkisinin de azalmasına neden olmuştur. Sendika özgürlüğünün kısıtlanması, sendika bağımsızlığı gibi konuların yanısıra değişen çalışma biçimleri, freelance çalışma, kadınların işgücüne yeterince katılamaması, sendikaların güç kaybetmesi, sendikaların merkezileşmesi veya bölünmesi gibi sorunlar günümüzde sendikaları olumsuz etkileyen sorunlar olarak karşımızda durmaktadır. Bu sorunların sendikaların gözünden tespiti ve bunlar için geliştirilebilecek çözüm yolları önem arz etmektedir. Bu çalışmada, sendikal sorunların ve çözüm önerilerinin Türkiye’de bulunan en büyük üç işçi sendikası konfederasyonunun gözünden tespiti amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Türk-İş, DİSK ve Hak-İş’e bağlı sendikalardan birer yöneticisi ile önceden hazırlanmış yarı yapılandırılmış mülakatla görüşmeler yapılmıştır. Yapılan mülakatlarda toplu iş hukukunda getirilmesi ya da kaldırılması gereken hususların neler olduğu, yeni çalışma türleri doğrultusunda sendikalaşmanın geleceği, sendikaların örgütlenmesi, sendikaların güvenilirliği vb. belirlenen konularda sorular yöneltilmiş, mülakatların kaydı alınarak, bu kayıtlar metne dönüştürülmüştür. Mülakattan elde edilen veriler analiz edilmiş, sorunlar sınıflandırılmış, sendikaların etkinliğinin devam edip, geliştirilebilmesi için muhtemel çözüm önerileri değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendikal sorunlar, sendika bağımsızlığı, sendikal üyelik

¹ Doç. Dr., Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Balıkesir, Türkiye, kyildiz@bandirma.edu.tr

Union Problems and Possible Solutions from the Perspective of Unions

Abstract

Insufficient organization among workers in Türkiye is one of the factors that make workers powerless against employers. Along with the problems brought by the widespread technology, women's inability to take part in union activities, the negative effects of globalization, flexibility, pressures on unions, crises, distrust in unions have significantly affected the participation rates in unions. New production and management techniques that emerged with the globalizing new world order are in a state of change and transformation, and the spread of flexibility with the introduction of technology into our lives has caused unions to weaken and their influence to decrease. In addition to issues such as restriction of union freedom and union independence, problems such as changing working styles, freelance work, women's insufficient participation in the workforce, loss of power of unions, centralization or division of unions are problems that negatively affect unions today. It is important to identify these problems from the perspective of the unions and to find solutions to them. In this study, it is aimed to identify union problems and solution proposals from the perspective of the three largest trade union confederations in Türkiye. In this regard, interviews were held in line with a semi-structured interview prepared with a manager from each of the unions affiliated with Türk-İş, DİSK and Hak-İş. In the interviews, what issues should be introduced or abolished in collective labor law, the future of unionization in line with new types of work, the organization of unions, the reliability of unions, etc. questions were asked on certain topics, interviews were recorded and these records were converted into text. The data obtained from the interviews were analyzed, the problems were classified, and possible solutions were evaluated to continue and improve the effectiveness of the unions.

Keywords: Union problems, union independence, union membership

GİRİŞ

Araştırmanın amacı, üç büyük işçi konfederasyonuna bağlı sendikalardan yöneticilerle görüşüp, sendikaların güncel sorunlarını tespit etmek, sendikaların bu sorunlara yönelik bakış açılarını saptamak, hukuki problemleri konuşmak, sendikaların günümüzde yeterince etkin olmamalarının ve sendikalara katılım oranlarındaki yaşanan düşüşlerdeki sorunun sebebini görebilmek ve bunlara yönelik getirilen çözüm önerilerini irdelemektir. Bu amaçla bu konfederasyonlara bağlı sendika yöneticileriyle görüşme yapılmasının konuya ışık tutacağı değerlendirilmiştir.

Çalışma hayatı günden güne değişime uğramaktadır. Bu değişim Türkiye İşgücü Piyasasına da yansımakta, bununla birlikte Türkiye'deki sendikal hak ve etkinliklerin gelişmiş demokrasiler seviyesinde olmadığı bilinmektedir. Hatta mevcut hukuki durum geçmişteki bazı düzenlemelerin bile gerisindedir. Yaklaşık 60 sene önce çıkarılmış 274 Sayılı Sendikalar ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarının gerek sendika özgürlüğü gerekse de sendika bağımsızlığı gibi demokratik konularda şu anda yürürlükte olan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunundan daha ileride olduğu iddia edilen bir husustur. Belli ki toplu iş hukukunda demokratik konularda yapılabilecek ileri düzenlemeler vardır. Sendikaların güçlenebilmesi için sendikal hak ve etkinlikler konusundaki sorunların tespit edilmesi ve bu doğrultuda politika/stratejiler geliştirilmesi önemlidir. Araştırma bu sebeple yapılmaktadır. Çalışmada işçi sendikalarının dile getirdiği sendikal sorunlar ve çözüm önerileri değerlendirilecektir. Tespit edilen sorunların sendikaların etkinliğinin devam edip, geliştirilmesi ve iyileştirilmesi hususlarında kılavuzluk edeceği düşünülmektedir. Sendikaların, gelişmeleri takip eden, geleceğe yönelik politikalar oluşturabilen, kendi içyapılarında demokrasinin hâkim olduğu, yeniliklere uyum sağlayabilen bir yapıya dönüşmesi gereklidir. Bu çalışma sayesinde sendikaların mevcut bakış açılarını, eksikliklerini, güçlü ve zayıf yönlerini, görüşme yapılan uzman kişilerden dinleme imkânı oluşmuştur. Türkiye'de düşük olan sendikalara katılım oranının artması için izlenen politikalar, geliştirilen stratejiler ve sendikaların eksiklikleri tespit edilecek, görüşler doğrultusunda yeni çözümler geliştirilmeye çalışılacaktır.

1. Sendikal Sorunlar

Yaşanan teknolojik ve bilimsel gelişmeler ile birlikte ulaşım, iletişim ve bilişimde sağlanan yenilikler, yaşamın ekonomik, sosyal, politik ve psikolojik tüm alanlarını etkilemiştir. Teknolojik değişimler, beraberinde algı ve eylem değişikliklerini de birlikte getirmektedir. Bu bağlamda, sendikal sorunların başında sendikalara katılım oranının düşmesi gelmektedir. Sendikalara katılım oranının azalma sürecinde, etkili olan birtakım hususlar bulunmaktadır. Bunlar kısaca şu şekilde özetlenebilir; İkinci Dünya Savaşının ertesinde büyük ölçekli fabrikalarda kitlesel üretim şeklinde egemen üretim

biçimi haline gelen fordist üretim sisteminin 1960'lı yılların sonlarına doğru kriz yaşadığı görülmektedir (Eraydın, 1992). Kapitalist sistemde yaşanan krizin olumsuz ekonomik çıktılarında kurtulabilmek için fordizm, yerini post-fordizme bırakmıştır. 1970'lerde yaşanan Petrol Krizi sonucunda ekonomik alanda değişimler yaşanmıştır. Keynesyen devlet anlayışı ve kapitalizm modeli ise yerini neo-liberalizme bırakmıştır (Urhan, 2005). Fordist üretimin tek tip ürünü, çeşitliliğin olmaması, post-fordizm ve neoliberalizm ile yerini çeşitliliğe bırakmıştır. Ulusal düzeydeki sanayi ilişkilerinde sendika-işveren ve hükümet arasındaki ilişki önemliyken, globalleşme ile birlikte sendikaların önemi azalmıştır. Günümüzün üçüncü dünya ülkelerinin sosyal, politik ve ekonomik durumu göstermektedir ki emperyalist küreselleşme ve onun üç unsuru olan liberalizm, özelleştirme ve kuralsızlaştırma bu ülkelerdeki milyonlarca insanın yaşamını olumsuz etkilemiştir (Qadir, t.y). Küreselleşme sürecinde gerçekleşen değişimler şöyle sıralanabilir (Akkaya, 2003):

- İmalat sektöründeki istihdam sayısı düşmeye başlamıştır.
- Hizmet sektörünün istihdam sayısı yükselmiştir.
- Kadın ve çocuk emeği yükselmiştir.
- Full-time çalışma yerine, part-time çalışma sistemi gelmiştir.
- İş güvencesi sağlanan çalışan sayısı azalmıştır, çevre işçi sayısı artmaya başlamıştır.
- Kayıt dışı istihdam ve enformel işler artmıştır
- İşsizlik yapısal bir problem haline gelmiştir.

Bahsi geçen tüm bu köklü değişimler sonucunda sendikaların siyasi ve çalışma yaşamı üzerindeki etkileri azalmış, dolayısıyla üye sayısında da azalma yaşanmıştır. Sendika-dışı (çevresel) faktörler ve sendika-içi problemler sonucunda sendikalar hızlı bir şekilde üye kaybı yaşamıştır. Rivers, (2014) Walden Üniversitesi ABD'de yaptığı doktora tezinde sendikaların üye sayısında düşüşe sebep olan üç unsur tespit etmiştir. Bunlardan ilki küreselleşmenin etkisi, ikincisi sendikaların toplu pazarlık sürecindeki etkisinin azalması, üçüncüsü ise sendika üyeleriyle iletişimin zayıflamasıdır.

İkinci Dünya Savaşı'ndan 1970'lere kadar sendikalar altın çağını yaşamıştır. 1980'lerden sonra uygulanan neoliberal politikaların içeriği ve sonuçları ise sendikalaşmada gerilemeye neden olmuştur. Bu politikaların sonucunda ortaya çıkan kuralsızlaştırma(deregülasyon), esneklik ve sendikasızlaştırma gibi etkenler sonucunda, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sendikal faaliyetler olumsuz etkilenmiştir. Literatürde yaygın bir biçimde kabul edilen görüş, sendikaların bir kriz içerisinde olduğudur.

Sendikalaşma sayılarında yaşanan azalmalar, toplu pazarlığın kapsam alanının daraltılması, sendikal faaliyetlere katılım sayılarında yaşanan azalma ve grevlerde yaşanan düşüşler gibi birçok istatistiksel veri, sendikaların bir kriz içerisinde olduğunu göstermektedir. Bilhassa 2000'lerden sonra başlayan bu kriz durumunun aşılması için öncelikle mevcut durumun tespitini yapmak önem arz etmektedir (Etcı, 2018, s. 125).

Aşağıdaki tabloda Ekonomik İşbirliği ve Kalkına Örgütü (OECD) tarafından sunulan verilerde(en son 2020 verilerine ulaşılabilmektedir) dünya ülkelerindeki sendikalaşma oranları verilmiştir. Veriler incelendiğinde, Türkiye, 2024 yılında OECD üyesi ülkelerin ortalamasına yaklaşmış, ancak düşük sendikalaşma kapsamına sahip bir ülke olarak görülmektedir. Yayınlanan verilere göre Türkiye'nin 2024 yılındaki sendikalaşma oranı %15,22'dir. Bu sendikalaşma oranı ile Türkiye gelişmiş ülkelerin sendikalaşma oranının gerisinde kalmaktadır. OECD verilerine göre İzlanda %92,2 ile en yüksek sendikalaşma oranına sahip ülkedir. Bunu %67 ile Danimarka, %65,2 ile İsveç takip etmektedir.

Ülke	Yıllar				
	2016	2017	2018	2019	2020
Avustralya	14,6	..	13,7
Avusturya	26,9	26,7	26,3	26,3	..
Belçika	51,6	50,7	50,0	49,1	..
Kanada	26,3	26,3	25,9	26,1	27,2
Kosta Rika	19,3	19,3	19,4	20,5	..
Danimarka	67,4	66,7	67,5	67,0	..
Finlandiya	65,7	62,9	60,0	58,8	..
Fransa	10,8
Almanya	17,0	16,7	16,6	16,3	..
Yunanistan	19,0
İzlanda	90,4	91,0	90,7	90,7	92,2
İrlanda	23,4	24,3	24,1	25,1	26,2
İtalya	33,6	33,2	32,6	32,5	..
Japonya	17,4	17,2	17,0	16,8	..
Kore	10,0	10,5	11,6
Meksika	12,7	12,5	12,0	12,3	12,4
Hollanda	17,3	16,8	16,5	15,4	..
Yeni Zellanda	17,8	17,5	17,7
Norveç	50,0	50,0	49,9	50,4	..
İspanya	13,9	13,4	13,0	12,5	..

İsveç	66,7	66,1	65,5	65,2	..
İsviçre	15,3	14,9	14,4
Türkiye	8,2	8,6	9,2	9,9	..
Birleşik Krallık	23,6	23,3	23,4	23,5	..
ABD	10,3	10,3	10,1	9,9	10,3
OECD Ortalaması	16,2	16,0	15,9	15,8	..

Tablo-1. Bazı OECD Ülkelerine göre sendikalaşma oranları (OECD Stat)

Bununla birlikte sendikalaşma oranları tek başına sendikal korumadan fayda sağlayan kişilerin oranını göstermemektedir. Bu nedenle sendikalaşmanın önemli bir boyutu olan toplu sözleşme hakkı, çalışanların menfaat ve çıkarlarını koruma açısından ciddi bir veri sağlar.

OECD ve AB ülkelerinin çoğunluk kısmında teşmil ve katılma mekanizmaları aracılığıyla toplu iş sözleşmeleri sendikaya üye olmayan çalışanlara da uygulanabilmektedir. Bu bağlamda toplu iş sözleşmesi kapsamı sendikalaşma kapsamının üzerine çıkabilmektedir. OECD verilerine göre %10'lar civarında sendikalaşma oranı olan Fransa'nın toplu iş sözleşmesi kapsama oranı %98'lerdedir. Avrupa Birliği ülkelerinde toplu iş sözleşmesi kapsama oranları çoğunlukla %50'yi aşmaktadır. Bakıldığında, Avusturya'da %98, Belçika'da %96, İzlanda'da %90, İsveç'te %88 olan toplu iş sözleşmesi kapsama oranları, ABD'de %12,1, Meksika'da %10,4, Türkiye'de ise yalnızca %8,5'dir.

Ülke	Yıllar				
	2016	2017	2018	2019	2020
Avustralya	61,3	..	61,2
Avusturya	98,0	98,0	98,0	98,0	..
Belçika	96,0	96,0	96,0	96,0	..
Kanada	30,3	30,4	30,1	30,2	31,3
Kosta Rika	10,6	10,8	10,2	10,3	..
Danimarka	82,0
Finlandiya	..	88,8
Fransa	98,0
Almanya	56,0	55,0	54,0
Yunanistan	14,3	14,2
İzlanda	90,0	90,0	90,0	90,0	..
İrlanda	..	34,0
İtalya	100,0	100,0	100,0	100,0	..
Japonya	17,3	17,1	16,9	16,8	..
Kore	12,8	13,3	14,8

Meksika	9,9	10,0	10,0	10,4	..
Hollanda	79,3	77,1	76,7	75,6	..
Yeni Zellanda	19,9	18,5	19,2	18,4	18,6
Norveç	70,0	69,0
İspanya	80,8	78,9	80,1
İsveç	88,6	87,7	88,0
İsviçre	45,1	..	45,0
Türkiye	7,0	7,5	8,1	8,5	..
Birleşik Krallık	26,3	26,0	26,0	26,9	..
ABD	12,0	11,9	11,7	11,6	12,1
OECD Ortalaması	32,4	32,2	32,1	32,1	..

Tablo-2. Bazı OECD Ülkelerine göre toplu pazarlık kapsamındaki işçi oranları (OECD Stat)

Türkiye’de sendikal katılım ve kapsamının azlığı konusu, sendikal sorunların başında geldiği görülmektedir. Sendikal sorunlardaki bir diğer başlık ise cinsiyet eşitsizliğidir. Sendikal faaliyetlerin uygulanmasında kadın erkek oranları ve bu oranların toplumsal yansımaları, sendikal faaliyetlerin başarıya ulaşabilmesi için önemli bir çıktıdır. Konuya ilişkin ulaşılabilen verilere bakıldığında, kadınların sendikaya üye olma oranının erkeklere nazaran oldukça az olduğu görülmektedir. DİSK tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda, sendikalaşmadaki cinsiyet farkı ortaya konulmuştur. Bu araştırmalarda toplam sendikal işçiler arasında erkeklerin oranı %80’ler olmasına karşın kadınların oranının sadece %20’ler civarında olduğu tespit edilmiştir. Görüldüğü üzere kadın ve erkeğin sendikalaşma oranları arasında önemli fark bulunmaktadır. Bu durum çalışma yaşamına katılım ve istihdam oranları ile yakından ilişkilidir. Bu bağlamda, bilhassa İkinci Dünya Savaşı sürecinde çalışma yaşamına “zorunlu” bir biçimde adım atan kadınların, süreç ilerledikçe yaşanan teknolojik gelişmeler, küreselleşme, ideolojik dönüşümler ve feminist hareketlerin de etkisiyle, çalışma yaşamında görece daha fazla yer aldığı söylenebilir. Bununla birlikte, yaşanan gelişmelere rağmen, yapılan araştırmalardan elde edilen veriler incelendiğinde kadınların kamusal alandaki varlıklarının eşit bir şekilde temsil edilmediği net bir biçimde görülmektedir. Son TÜİK verilerine göre, Türkiye’de 15+ yaş’ın istihdam oranı yüzde 49 iken, bu oran kadınlarda 32,4; erkeklerde ise 66 olarak bulunmuştur. Ayrıca; Türkiye’de kadınların çalışma yaşamı içinde kalma süresinin de erkeklerin yarısı kadar olduğu bilinmektedir (TÜİK).

Kadınların sendikalaşma ve sendikal faaliyetlerde bulunma oranının azlığı ile ilgili bir diğer etmen kadınların çalıştıkları işlerin görece düşük vasıflı/vasıfsız olması, düşük ücretlerle çalışmaları, kadınların ağırlıklı olarak çalıştıkları iş alanlarında sendikal hak kısıtlamalarının varlığının etkili olduğu görülmektedir (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012). Bu bağlamda,

kadınların çalıştıkları iş kolları incelendiğinde sendikalaşma konusundaki eksikliklerin nedeni daha net bir biçimde görülebilir. Kadınlar, kayıtlı istihdam içerisinde eşit bir biçimde temsil edilemezken, sendikalaşmadaki azlığı yordayan en ciddi problemlerden biri de kayıt dışı çalışmalardır. Bu konudaki TÜİK verileri incelendiğinde, kadınların yaklaşık %35'inin kayıt dışı çalıştığı görülmektedir. Daha detaylı bir incelemeyle, ücretsiz aile işçisi kadınların yaklaşık %85'inin, ücretli maaşlı çalışan kadınların yaklaşık %15'inin ve kendi hesabına çalışan kadınların %70'sinin kayıt dışı çalıştığı görülmektedir (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması).

Sendikal sorunlardan bir diğeri, örgütsel düzlemde yaşanan tekelleşmedir. Sendikalar yalnızca sendikaya üye olmayan işçiler için değil, sendika düzeyinde de rekabet halindedir. Üst örgüt olan konfederasyonların kendi arasındaki yoğun rakip olduğu algısının yanı sıra, bir konfederasyona üye diğer sendikalar arasında da başta ücret olmak üzere çeşitli konularda rekabet yaşanabilmektedir. Bilhassa İkinci Dünya Savaşı'nın akabinde bağımsız sendikaların oranında ciddi azalmalar yaşanırken, bu dönemde Türkiye'deki kanun ve diğer hukuki düzenlemelerin sendikal faaliyetlere henüz yeni izin vermesi sayesinde sendika sayıları artışa geçmiştir. Sendikaların tarihsel süreci içerisinde de ayrıntılı bir biçimde bahsi geçen bu durum, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda sadece iş kolunda sendikalaşma ilkesinin benimsenmesi ile durmuş, sendikalaşma oranlarında azalma meydana gelmiştir. İşçi sendikalarının sayısı, 1978'de 912, 1980'de 733, 1984'te 138 ve nihayetinde 1989'da 82 olmak üzere ciddi bir düşüş yaşamıştır (Toplu İş Hukuku, 2014).

Merkezileşme ve otorite sorunu da Türkiye'deki sendikal sorunlardandır. Merkezi konfederasyonun otoritesini ölçen kriterler, eleman tayini, grevlerin kontrolü ve kararlaştırılması, iş kolu eylemleri, toplu pazarlık görüşmelerini bağlama yetkisi gibi kriterlerdir. Türkiye'deki kanunlar ise, konfederasyonların, konfederasyona bağlı sendikaların üzerinde otorite kurmasını engellemektedir. Örnek vermek gerekirse, toplu pazarlık yapma yetkisi yalnızca iş kolu sendikalarındadır ve bu durum merkezi konfederasyonun otorite oluşumunu engellemektedir. Aynı şekilde grev kararı ve uygulanması da iş kolu sendikalarına aittir (Toplu İş Hukuku, 2014). Her ne kadar konfederasyonların merkezileşme ve otoriterleşme konusunda iş kolu sendikaları üzerinde gücü olmasa da, iş kolu sendikaları liderlerinin kendi hiyerarşisi içerisinde gerek politika belirleme gerek yönetici atama gerekse de eylem boyutunda alt birimleri üzerinde güç sahibi olduğu açıktır. Bu oluşumlarda sendika içi demokrasi yoktur veya çok zayıftır. Yöneticiler genellikle aynı kalmaktadır ve seçimler göstermelidir. Yöneticiler tek hakimdir. Mali konular şeffaf değildir. Bu anlayış, liderlerin sendikalarda ne kadar güçlü olduğunu ortaya koymaktadır (Lordoğlu, 2004, s. 94-95).

Sendikalardan kaynaklanan ve sendikal sorunlardan biri olan faktörlerin en önemlilerinden birisi de sendikalar içinde yaşanan bölünmelerdir. 1980 döneminde oluşturulan yasalar sonucunda iş kolu sendikacılığı sistemine geçiş yapılmış ve bölünmüş sendikacılık anlayışı yerine güçlü bir sendikacılık istenmiştir. Ancak Türkiye'deki bölünmüş sendikacılığın ortadan kalktığını söylemek mümkün değildir. Sendikal bölünmeler, faaliyet ve hizmet açısından değerlendirmeye tabi tutulduğunda, bölünmenin meşru bir zemine dayandırılmadığı, bu durumun sendikal faaliyetleri ciddi şekilde olumsuz etkilediği, sendikal rekabeti gereksiz bir biçimde artırdığı ve sendikaları güçsüzleştirdiği söylenebilir (Koray, 1994).

Teknolojik ilerleme sonucunda esnek çalışma, beyaz, pembe ve çelik yakalı işçilerin oranındaki yükseliş gibi değişimler sonucunda sendikal örgütlenme oranları düşmüştür. Tüm dünyada etkisini gösteren bu durum Türkiye'deki sendikal faaliyetleri de etkilemiştir. Dünyadaki trend post-endüstriyel sistemin sonucunda şekil değişmiş, Türkiye'deki sendikal faaliyetler de bu şekil değişikliğine uyum sağlamıştır (Yorgun, 2007). Özellikle sanayi sektörüne yeterli düzeyde geçiş yapılamadan hizmet sektörüne girilmesi, kadın istihdamındaki artış, yeni yönetim biçimleri, kas gücünün yerini beyin gücüne bırakması, piyasada dalgalanmalar sebebi ile kitlesel üretimin ve mavi yakalı işçilerin odağında olan sendikal faaliyetler etkilenmiştir (Dereli, 1994). Türkiye'deki sendikal sorunların çevresel etmenleri incelendiğinde, makro ekonomik problemler, kayıt dışı ekonomi, işgücü ve istihdamın yapısı, işsizlik, özelleştirme, sosyal güvenlik gibi başlıkların ön plana çıktığı görülür (Yorgun, 2007).

Yıllar	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Oran	8,4	9,0	9,9	10,3	10,9	10,9	13,5	13,7	13,2	11,2	10,4

Tablo-3. Türkiye'de yıllara göre işsizlik oranları (TÜİK)

Yıllar	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Oran	39,02	36,75	34,97	33,57	33,49	33,97	33,42	34,52	30,59	29	26,75

Tablo-4. Yıllara göre kayıt dışı istihdam oranları (Sosyal Güvenlik Kurumu)

Uçkan ve Kağncıoğlu (2009) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, işçilerin sendikalara dair tutumu incelenmiştir. Araştırma sonuçları işçilerin sendikalar hakkında olumsuz düşüncelere sahip olduğunu göstermektedir. Sendikaların güvenilir bir kurum olup olmadığı sorusuna yanıt veren işçilerin %31'i olumsuz, %29,5'i kararsız yanıt vermiştir. Daha önce sendika üyesi olan kişilerin yalnızca %22,2'si sendikaların güvenilir kurumlar olduğunu düşünmekte, halen sendika üyesi olan işçilerde ise bu oran %38,3'dir. Araştırmanın dikkate değer en önemli bulgusu ise, sendika üyesi olup çıkan veya sendikaya üye olmayan kişilerin en önemli gerekçesi, sendikaya güvenmemeleridir. Öyle ki: "Sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirebiliyor mu?" sorusuna sendikal işçilerin %57,6'sı hayır cevabını vermiştir. Görüldüğü üzere, işçi ile sendika arasındaki güven

bağında bir problem yaşanmaktadır. Sendikaların tanımı kısmında belirtildiği gibi, sendikalar işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek için oluşturulmuş örgütler iken, işçiler hak ve çıkarlarının korunduğunu düşünmemektedir.

Taş, (2012) çalışmasında sendikaların eksik yönlerini eleştirmiştir. Araştırmada sendikaların emeği örgütlemek, onların hak ve çıkarlarını korumak yerine siyasetçilerin ve güç sahiplerinin arzu ve çıkarlarını yerine getirdikleri, emeği toplumsal bir harekete dönüştürmekten çok sadece politika önerileri yapan kurumlar oldukları, siyaset sebebiyle bölünmüş oldukları, Avrupa örneklerinde olduğu gibi siyaseti etkilemekten çok siyasetten etkilendikleri, devamlı üye kaybettikleri, halkın güvenini kazanmaları gerektiği, toplumdaki değişimleri ve çalışma ilişkilerini iyi okuyamadıkları hususlarına değinilmiştir.

Türkiye’de işçi haklarının mücadele biçiminde değil devlet kontrolünde elde edilmesi de sendikal sorunlardan biridir. Bu anlamda Türkiye’yi dünyanın tarihsel ekonomik ve politik gidişatı sonucunda sendikal sorunların ortaya çıkış sürecinden ayıran bir özelliği bulunmaktadır. Türkiye’deki sendikal sorunların çözümü için, sendika-içi demokratik faaliyetlerin işletilmesinin göstermelik olmaktan çıkarılması, geleneksel işçi kavramının yerini hizmet sektörüne bıraktığının bilincinde olunması, üst düzey yöneticilerin de sendikal faaliyetlere katılımının desteklenmesi, yapay bölünmelere karşı sendikaların birlik içinde durması gerekmektedir (Lordoğlu, 2004).

2. Yöntem

Türk-İş, Hak-İş ve DİSK yerel yöneticilerine derlenen yazın doğrultusunda hazırlanmış yarı yapılandırılmış mülakat soruları yüzyüze yöneltilmiştir. Sendikaların etkinliğinin azalmasına, sendikal işçilerin yaygınlaşmamasına neden olan sorunların ve hukuki problemlerin tespiti yapılmıştır. Sendikalaşmanın azalmasına neden olan sorunların tespiti değerlendirilmiştir.

Üç büyük konfederasyonun üyesi olan sendika yöneticilerine web adreslerindeki iletişim bilgilerinden ulaşılmıştır. Yerel yöneticilerden alınan randevu ile kararlaştırılan günde ve saatte birer görüşme sağlanmıştır. Uzman kişilerle serbest iradeleri ile yapılan görüşmeler ses kaydına alınmış ve bu kayıtlar metne dönüştürülmüştür. Her soruya verilen cevaplar tek tek özetlenmiştir. Yapılan analiz sonucu sendikaların sorunlarına yönelik bazı çözüm önerileri sunulmuştur.

3. Yarı Yapılandırılmış Mülakat ve Bulgular

Çalışmada kullanılan yarı yapılandırılmış sorular ve verilen cevaplar şu şekildedir:

1-Hangi üst örgütlenmeye mensupsunuz?

a) Türk-İş b) Hak-İş c) DİSK

Türk-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Gıda iş kolunda örgütlü, Türk-İş'e bağlı Tek Gıda İş Sendikası sorumlusu olarak görev yapıyorum.

Hak-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Hak-İş Konfederasyonu şemsiyesi altında örgütlü 20 Nolu Genel İşler İşkolunda Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikasınınili Şube başkanım. Bizler gidemediğimiz ulaşamadığımız insanların bizden hesap soracağını düşünen anlayışta bir yapıyız. Hak-İş dediğimiz zaman ilk önce emek, ilk önce insan akla gelir. Hak-İş insana değer verir, emeğin gücüne değer verir. Buna inanan insanlar bu hakikat altında toplanmalı bizim inancımız bu şekilde. Sendikacılık biliyorsunuz maddi olarak bakılan bir unsur ve sendikalara karşı çekimser bir yapı söz konusu. Bu sebeple ufak yerlerde örgütlenme olayımız söz konusu olmadı. Belediyeler de siyasi yapılar olduğu için bugün AK Partili bir belediye Hak-İşle çalışır başka bir sendikayla çalışmaz mantığı var. Aslında bu doğru değil. Hizmet-İş Sendikası olarak 20 nolu genel iş sendikası kolunda çalışan, belediyelerde temizlik, ulaşım, su işlerinde, Eti Bor İşletmeleri, Türkiye Şeker Fabrikaları, Türkiye Elektrik Dağıtım şirketlerinde, havalimanlarında hem kamu hem de özel birçok iş yeri ve işletmelerde örgütlenmemiz mevcuttur.

DİSK'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Biz Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonuna bağlı Genel İşler İşkolunda faaliyet gösteren bir işçi sendikasıyız ve ili şube başkanı olarak görev yapıyorum. Evet biz bir sınıf sendikasıyız. Hem özel sektörde hem de kamuda faaliyetlerimiz var. Genel hizmetler iş kolunda gösterilen işyerlerinde çalışan işçiler bizim sendikaya üye olabiliyorlar. Onlar için bir hak mücadelesinde bulunuyoruz

Özetle: Bu soruda Türk-İş'e bağlı sendika yöneticisinin bölge bazlı bir yönetici, Hak-İş ve DİSK'e bağlı yöneticilerinin il şube başkanı oldukları görülmektedir. Hak-İş yöneticisi siyasetle ilişkili oldukları suçlamasıyla karşı karşıya olduklarını, DİSK'e bağlı yönetici de sınıf sendikası olduğuna vurgu yapmıştır.

2-Türkiye'de sendikaların özgürce kurulma konusunda hukuki veya idari bir sorun yaşadığını düşünüyor musunuz? Bu konularda sorunlar varsa nelerdir?

Türk-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Türkiye'de sendikaların kurulmasında bir sıkıntı yok. Sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabilmesinde bir sıkıntı var. 20 işçi bir araya geliyorsun sendikayı kuruyorsun. Ancak bu sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için ilk şart ülke barajında o iş kolunda en az %1 işçinin üye olması gerekiyor. İşte burada bu rakamlara ulaşabilmek gerçekten çok zor. Bu hukuki bir sorun olarak karşımızda duruyor. Baraj her

zaman engeldir. Akan suyun önüne barajla engel koyarsan, o baraj suyu burada biriktiriyor. Zaten sendikacılıktaki barajlar da bu sorunları biriktiriyor. Sen bir iş kolunda yeterli üyeyi bulamazsan kurmaya kalktığın sendika bir işe yaramıyor. Üye almak, bir sendikayı pasif halden aktif hale getirmek için birinci şart bakanlıktan toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmektir. Bu yetkiyi alamıyorsan bir anlamı yok ve yeni üyeleri alman da imkânsız hale geliyor. Bu barajın bana göre kaldırılması gerekiyor. Rekabetçi sendikal bir anlayış olması gerekiyor. Türkiye'de sendikal örgütlenmenin önündeki en büyük engel aslında hukuk. Çünkü sen bir iş yerinde yetki alsan bile bu yetki, seninle birlikte işverene de gidiyor. İşveren gidip yetkiye itiraz edip süreci uzun süre durdurabiliyor. Bir itirazla sürecin bu kadar uzun durması bile çok ciddi bir sorun. Yasalarda yetki davalarının 4 ay içerisinde bitmesi gerektiği öngörüldüğü halde Türkiye'de en öncelikli davalar bile 1-1,5 yıldan aşağı bitmiyor. 5-6 yıl süren sendikal davalar var. Zaten bizim örgütlediğimiz yerler ekonomik olarak şartların iyi olmadığı yerler ve işçiler maddi beklentiler içerisinde olduğundan dolayı sürecin uzaması çok olumsuz bir şekilde dönüyor. Eğer bu yetki davaları 1 yıl 2 yıl 3 yıl sürerse ve işveren de sendikalaşmaya karşıysa zaten içerdeki örgütlenmeyi bu süreç bitiriyor. Türkiye'ye sendikal örgütlenmenin önündeki en büyük engel yargı, yargının yavaşlığı, yasalar işçilerin lehine değil ve günden güne işveren lehine dönüyor. İnsanların takip etmediği torba yasalarda bunu bizler görebiliyoruz. Herkes kıdem tazminatına konsantre oluyor ama sendikal konularda çok sorunlar var. İnsanlar torba yasalarda sendika konularında yapılan düzenlemeleri göremiyor.

Hak-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Türkiye'de sendikaların kurulması noktasında hukuki ve idari sorunların olduğunu düşünmüyorum. %1'e indirilen baraj sorunu bizim önümüzü çok açtı. Bu baraj %10'lar-%5'lerde iken çok sorunluydu bugün %1. Türkiye geneli örgütlenme yapan arkadaşlar bile rahatlıkla toplu iş sözleşmesi imzalayabiliyor. Hangi iş kolunda olursa olsun bunu yapabiliyor. Bizce baraj bu oranda uygun ve sorun kalmadı. Eskiden yüksek barajlar vardı, üyelik için noter şartı vardı. Bunlar büyük engellerdi. Üyeleri önce notere götürüyordunuz. Belirli bir maliyet ödüyordunuz. Şu anda geldiğimiz noktada bu hizmeti e-devlet ile yapıyoruz. Bu çok iyi bir nokta. Siz samimiyseniz ve karşı taraf da sizi samimi olarak görüyorsa üye olma süreci en fazla 5 dakikada halloluyor. Artık idari problem olduğunu da düşünmüyorum.

DİSK'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Bugüne kadar hiç sendika kurma tecrübem olmadı. Bize üye olmak isteyen arkadaşlarımız için genel işler işkolunda 10-12 tane sendika var. Kolaylıkla kurabiliyorlar görebiliyorum. Çok zor değil kuruluşu çok zor değil ama iyi örgütlenmesi ayrı bir şey. Biliyorsunuz iş kolu kotası var. Kotanın olduğu her yerde sendikacılık oldukça zor. Toplu sözleşme çıkartma yetkisindeki kotalardan bahsediyorum. İş kolunda %1, iş yerinde %50 üye olma zorunluluğundan

bahsediyorum. Bir sendika toplu sözleşme yetkisi alamamışsa biz buna ne kadar sendika diyeceğiz. Bu iki yönlü değerlendirilecek bir sorun. Sendika kolay kurulur mu? Evet kurulur. Burada bir sorun yok ama toplu sözleşme çıkartamadığınız zaman gerçek manada sendikacılık yapmış olmuyorsunuz. İşçinin hakkını savunmuş olmuyorsunuz. Bu yetkiyi almak kotalar orada olduğu müddetçe zor. Bu soruya örgütlenmek ve sendika kurmak zor diyelim.

Özetle: Her üç sendika yöneticisi de sendika kurmanın hukuki ve idari açıdan bir zorluğu olmadığını belirtse de Türk-İş ve DİSK yöneticileri asıl önemli olanın sendikayı kurmak değil, toplu iş sözleşmesi yapmak için konulan barajlar olduğuna vurgu yapmaktadır. Ayrıca Türk-İş yöneticisi yetki itirazlarında uzayan yargı süreçlerini sendikacılık adına ciddi bir sorun olarak görmektedir. Hak-İş yöneticisi ise bu barajların eskiden yüksek olduğuna şimdi ise uygun seviyelerde olduğuna vurgu yapmıştır. Hak-İş yöneticisinin bu görüşüyle bir bakıma teklik ilkesi ve güçlü sendikacılıktan yana olduğu da zımnen söylenebilir. Hak-İş yöneticisi bu görüşüne ilaveten eskiden sendika üyeliğinin bürokratik işlemler gerektirdiği, şu an ise bu idari sorunların ortadan kalktığına vurgu yapmıştır.

3-Türkiye’de sendikaların örgütlenmesine ve faaliyetlerine yönelik yasal sınırlamalar uygun mudur? Uygun değilse bu sınırlamaların nasıl olması gerekmektedir?

Türk-İş’e Bağlı Sendika Yöneticisi: Ülke çapında o iş kolunda %1’lik örgütlenme sorununa daha önce değinmiştik. Buna ek olarak yetki itirazı konusu da çok sorunlu. Klasik bir örnek vereyim. Öz Orman İş Sendikası Orman Bakanlığı’nda örgütlü bir sendikaydı. Öz Orman İş Sendikası %1 barajını aşmasına rağmen Türkiye Orman İş Sendikası, Öz Orman İş Sendikası’nın aldığı bütün yetkilere itiraz etti. Bir sendika diğer sendikanın önüne engel koyuyor. Yetki başvurusu yapan sendika, yetki aldığı anda yetkisi sadece işveren ve o sendikaya bildirilmiyor o iş kolundaki diğer tüm sendikalara da bildiriliyor. Ne oluyor? Rakip sendika sırf süreç dursun diye bu yetkiye itiraz ediyor. Dolayısıyla sendika toplu iş sözleşmesi yapamıyor. Bu sefer aidat gelirinden mahrum kalıyor. Aidat geliri olmayınca da maddi külfet içerisinde faaliyetlerini yerine getiremiyor. Mağdur olduğu için oradaki işçilerine başka çözümler arıyor. Böylelikle iki sendika arasında kısır bir çekişme oluşuyor. Birçok iş kolunda benzer sıkıntılar var.

Hak-İş’e Bağlı Sendika Yöneticisi: Sendikacılık konusunda %1 barajı bir standart olması açısından iyi. %1’i kaldırdığımız zaman da iş yerlerindeki iş barışını bozmuş oluyorsunuz. Hiçbir şart koymadığımız yerde toplu iş sözleşmesi yapmak istediğimiz zaman bir defa çalışılan işin hakları kaybolur. Yetkiye itiraz noktasında açılan davalar gerçekten problem oluyor. En az 1 yıl 3 yıl süren davalar var. %1 de kalkarsa bu itirazların daha çok artacağını düşünüyorum. Bu itiraz davaları her ne kadar bizim sendikal faaliyetleri

kısıtlasa da bizler işverenle karşılıklı iyi niyet çerçevesinde protokollerle işleri bir şekilde yürütmeye çalışıyoruz. %1 barajı da kalkarsa işçilerin hak kaybına uğrayacağını düşünüyorum.

DİSK'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Sendika kuruluşu ile ilgili bir sıkıntı yok. Sendika kurmaya cesaret eden kişiler yan yana geldiğinde, bir grup oluşturduğunda sendika kurabiliyor. İdari yönden de bir problem aslında yok. Ama yasal sınırlamalarda bu kotalar problem. Ancak Türkiye'de konfederasyonumuza üye olmak isteyen emeklilerin kurduğu oluşumlar var. Ancak emekliler sendikalı olamaz, onlar işçi değil diye devamlı engeller ile karşılaşılıyorlar. Valilikler bunların vermiş olduğu dilekçelere davalar açıyorlar. Zaman zaman da muvaffak oluyorlar. Avrupa'da emeklilerin sendika kurması mümkün olduğu halde bizim ülkemizde maalesef bu yok. Ülkemizde emeklilere siz aktif çalışan değilsiniz sendika kuramazsınız deniyor.

Özetle: Türkiye'de sendikaların örgütlenmesine ve faaliyetlerine yönelik yasal sınırlamaların tespiti konusunda, bir önceki soruda olduğu gibi Türk-İş ve DİSK yöneticisi %1'lik iş kolu barajını en önemli sınırlandırma görmektedir. Bunların aksine Hak-İş yöneticisi %1'lik iş kolu barajı olmaz ise çalışma barışının bozulacağını, hak kaybı olacağını ve yetki itirazı davalarının artacağını belirterek, bu barajın gerekli olduğunu söylemiştir. Yetkiye itiraz ederek yargıya gitme konusunun toplu pazarlığı engelleyici bir işlev gördüğü konusunda ise Türk-İş ve Hak-İş yöneticisi ortak görüş bildirmiş, Hak-İş yöneticisi bu engeli işverenle iyi niyet çerçevesinde protokollerle aştığını ifade etmiştir. DİSK yöneticisi emeklilerin sendika kuramamasını ve faaliyette bulunamamasını bir sınırlandırma olarak değerlendirmiştir.

4-Sendika kurması beklenen kişiler bir araya gelip sendikalaşabiliyorlar mı? Mevcut sendikalar bu kişilere engel oluyorlar mı?

Türk-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Türkiye'de bürokratik sendikacılık çok oturmuş. Bu en büyük problem. Bürokratik sendikacılık dediğim şey alanlarda işçiler adına mücadeleden daha çok belirli koltukları işgal etmek. Mevcut sendikadaki alt yöneticilerin yeni sendika kurması üst yöneticileri rahatsız ediyor. Onların üst yönetici konuma gelmesini istemiyorlar, onları kötülüyorlar. Bu bürokratik sendikacılığa hizmet edenler yeni sendikaları istemiyorlar. Mevcut sendikalar bu kişilere engel oluyor. Çünkü yeni sendikalar daha atak oluyorlar, daha girişken oluyorlar. Kendilerini kabul ettirebilmek için işçilerin haklarını alma mücadelesi vermek noktasında daha cevvaller. Bu cevval olan yeni sendikaları işverenler de istemiyorlar. Çünkü işverenler mevcut sendikalarla anlaşma içerisinde. Mevcutlarla toplu iş sözleşmesi yapmayı tercih ediyorlar. Mevcut sendikandan 10 alması, yeni gelen sendikandan 15 almasından daha cazip geliyor tabii ki. Bürokratik sendikacılık dediğimiz olay takım elbise kravat aşkından

kaynaklanan olaydır. Takım elbise kravatı giydiğin zaman bu da insanı başka konuma sokuyor.

Hak-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Engel olduğunu düşünmüyorum. O kadar çok sendika var ki o kadar çok sivil toplum kuruluşu var ki. Memurlar, çalışanlar hepsinin STK'sı var. Hatta emeklilerin bile Türkiye'de STK'sı var. İkinci üçüncü bir alternatif var. Yeni sendikaların kurulması rekabet açısından iyidir. Biz buna karşı çıkmayız. Rekabetin olduğu yerde her zaman için kazanan çıkar. Ben 20 senelik sendikacılık hayatımda tek sendika ile çalıştım. Arkadaşlara hep şunu dedim. Keşke geçmişte alternatif olsaydı. Farklı farklı yerlerde çalışabilseydim. Doğrudur bazı şeyler şimdiki hükümet döneminde gelmiştir ama ihtilal sürecindeki yaşananlarla şimdiki yaşananlar arasında ciddi farklılıklar var. Şu anda geldiğimiz nokta çok iyi. Demokratik bir ortam olduğunu düşünüyorum.

DİSK'e Bağlı Sendika Yöneticisi: DİSK hem demokrasi mücadelesi veren hem halk mücadelesi veren bir konfederasyon olarak kurulmuş ya da kurulacak olan bir sendikayı kapatmak, buna engel olmak gibi bir anlayışa asla sahip değildir. Bu bizim işimiz değil. DİSK, emek adına çok birikimi olan bir konfederasyon, bir sendikadır. Bütün farklı hak savunucuları geçmişten bugüne 60 yıllık tarihimizde hep DİSK Konfederasyonu çatısı altına gelmişlerdir. Rıza Kuas'lar, Kemal Türkler'ler, Abdullah Baştürk'ler hepsi DİSK çatısı altında birleşmişlerdir. O halde ben şöyle düşünüyorum DİSK'in Türk sendikal hayatı içerisinde çok önemli bir yeri var. Halk mücadelesi nasıl verilir, nasıl ekip çalışması yapılır, bunu bilen insanların DİSK'te toplandığını düşünüyorum.

Özetle: Türk-İş yetkilisi mevcut sendikaların yeni sendika kurmak isteyenlere engel olduğunu, hatta işverenlerin de mevcut sendikalar gibi yeni sendikaların kurulmasına karşı olduğunu söylemiştir. DİSK kendilerinin yeni sendikalara asla engel olmayacağını, Hak-İş ise yeni kurulan sendikalara mevcut sendikaların engel olmadığını, Türkiye'nin sivil toplum kuruluşları konusunda zengin olduğunu ve demokratik hakların mevcut hükümet zamanında geliştirildiğini ifade etmiştir.

5-Yeni sendikalar mı kurulmalı yoksa mevcut olan sendikalara mı üye olunmalı? Neden?

Türk-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Baraj sıkıntısı kalmaz bahsettiğim engellemeler ortadan kalkarsa yeni sendikalar bence kurulmalı. Ancak özellikle %1 barajı varken sen yeni sendikalar kurmaya kalkarsan, toplu sözleşme için gereken bu %1 barajını aşmak daha da zorlaşır. Türkiye'de örgütlenmek mevcut sendikalar için bile çok zor. Türkiye'de sendikalaşma oranı çok düşük. Yeni bir sendika kurmak, bu baraj dediğimiz engel dediğimiz %1'in daha da öne çıkmasını sağlar. Bu sebepten dolayı mücadeleyi mevcut sendikalarda vermek, bunların üye sayısını artırmak

daha uygun görünüyor. Bu daha önemli, bu yolla daha güçlü olurlar ve daha güçlü pazarlık yaparlar. Mevcut sendikalarda da şöyle bir handicap var ki bu sendikalardaki sistemi değiştirebilmek çok zor. Delege sistemi içerisinde mücadele etmek çok zor. Çünkü bir delege sistemi var. Seçim sistemi var. Seçim sistemi çok sağlıklı değil. Bu sebepten dolayı yeni sendika kurulması hakkında net olarak bir şey söyleyemiyorum ama kurulan yeni sendikaların da başarıya ulaştıklarını pek göremiyoruz.

Hak-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Türkiye genelinde bizim iş kolumuzda bir milyon ikiyüz bin-bir milyon üçyüz bin çalışan var. Ancak bunların dörtüzdörtüzellibini sendikalı. Bizler daha çalışanların tamamını sendikalı yapamamışız. Daha Türkiye genelinde çalışanların üçte biri örgütlü değil. Sahadakilerin üçte ikisine şu anda ulaşamamışız. Özel sektörde de kamuda da bu durum aynı. Birçok insana daha ulaşamamışız. Bunlara ulaşmamız lazım. Bizler toplum olarak, hükümet olarak veya yargı olarak insanların önündeki engelleri kaldırmalıyız. Bunlardan iş güvencesinin ilk başta gelmesi gerekiyor. Bugün sendika dendiği zaman insanlar çekiniyor. Geçmişte birçok olumsuz örnek var. Birçok kötü sendikacılık örneği var. İşadaminin iş yerine zarar vermiş, büyümesini engellemiş, ihracatını durdurmuş sendikalar var. İşverenin sermayesinin %50'sine sahip olmaya çalışan sendikalar olmuştur geçmişte. 80 ihtilali öncesi dönemde bütün kamu kurum ve kuruluşları, belediyeler tek sendikaya yönlendirilmiştir. Bizden önce gelenler bunları anlatıyor. Geçmişte işveren tarafını yok sayan bir sendikacılık anlayışı yaşanmıştır. Bugünlerde böyle bir şey yok.

DİSK'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Biz bu sınavı 70'lerde verdik 77'de verdik 80'lerde verdik. Beşyüzbine gelen konfederasyonumuza 15-16 Haziran olaylarında dönemin çalışma bakanı Erzurum'da "DİSK'in canına ot tı kayacağız" demiştir. Aradan 10 sene geçtikten sonra bir darbe var. Darbeye bakmak lazım. Kapatılan kurumlardan bir tanesi 80'li yıllarda beşyüzbin üyesi olan DİSK. O zaman genel-işin de yüzseksenbinlerde üye sayısı var. Demek ki 80 darbesinden en fazla etkilenen işçi ve emek sınıfı olmuş. Sermayeye karşı en büyük işçi hakkını savunan yapıda herhalde DİSK olmalı. Bu tartışmaya açık bile değil. DİSK bu sınavı vermiş yöneticileri de ortada. Arzu Çerkezoğlu, Remzi Çalışkan, Adnan Bey birçok dostumuz emek mücadelesi vermekte. Böyle bir sınıf sendikacılığı yapan kuruluş ortadayken yeni sendikaların kurulmasını çok şey görmüyorum. Yüz defa sendikacılık yapsam başa geri dönsen yine DİSK'te sendikacılık yaparım. Bundan sonra emekli olduğumda da DİSK çatısı altında bu mücadeleyi devam ettireceğim. O dostlarımıza emekli olarak dışarıdan güç vereceğiz.

Özetle: Her üç konfederasyonun yöneticisi de mevcut kendi sendikaları varken ve mevcut sendikaların üye sayıları düşüken, yeni sendikaların kurulmasına gerek olmadığını söylemiştir. Türk-İş'e bağlı yönetici yeni

sendikaların kurulmasının %1 sorununu daha da derinleştireceğine vurgu yapmıştır.

6-Sizce Türkiye'deki sendikalar merkezileşme ve otoriteleşme sorunu yaşamakta mıdır? Neden?

Türk-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Türkiye'deki mevcut sendikalar bir merkezileşme ve otoriterleşme durumu yaşıyorlar. Ben demokrasinin sendikalarda işlediğini görmüyorum. Biz siyasetçilere kızıyoruz ama aynı sıkıntı sendikalarda da mevcut. Yönetici ben yine demokrasiden yanayım diyor ama bir yere kadar. Çünkü sisteme öyle bağlı ki özellikle bazı sendikalar adam şube başkanlığını bile neredeyse atama yoluyla getiriyor. Birilerini şube başkanı yaparken istifa dilekçesini alıyor. Yarın bir gün bu şube başkanı bir şey dediği zaman istifa dilekçesini devreye sokuyor. Böyle bir yapı var. O istifa dilekçesini imzalamazsan şube başkanı olamıyorsun.

Hak-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Çalışmış olduğum federasyonda bir merkezileşme ve otoriterleşme sorunu olduğunu düşünmüyorum. Bugüne kadar böyle bir şey hissetmedim. Böyle bir görüntüde de olmadım. Diğer sendikalarda da olduğunu düşünmüyorum.

DİSK'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Bizim önemli hocalarımız var. Bizde genel başkan da bir politikaya tabi oluyor. Tek başına oturup "hadi ben bugün bir karar alıyorum" diye bir durum yok. Danışma organları Genel-İş'te çalışır. Başkanlar kurulu toplanır. İşte biz temsilciler kurulu toplanırız. Bunun önünü her zaman açarız. Biz DİSK'in çıkardığı toplu sözleşmelere bakan kişiler, işçi hakları açısından diğer konfederasyonlara göre açık ara önde olduğumuzu görebilirler. Biz bunu biliyoruz. Evet ortada bir genel merkez yapımız var. Biz o genel merkezimize bağlıyız. Bu bağlılığımız, onlar da bir emek politikasına bağlı oldukları için var. Onların da üniversitedeki hocalarla oluşturdukları bir emek politikası var. Hepimiz o emek politikasına bağlıyız. Aslında dün biz Belediyesi'nde maaşların yatmamasıyla ilgili alandaydık ve bize hiçbir yerden sendikamızdan, konfederasyonumuzdan "siz ne yapıyorsunuz" diye bir müdahale gelmedi. Böyle bir şey olmaz. Sendikamız, konfederasyonumuz bizi destekler bu tip durumlarda. İş eylemselliğe kaldığında tartışılmaz DİSK'te. Türkiye'nin birçok yerinde birçok başkanımız sınıf mücadelesi söz konusu olduğunda gerektiğinde alana iner. Bundan çekinmez. Ama ben'de Türk-İş'in ve Hak-İş'in örgütlü oldukları işverenlere karşı hiçbir basın açıklaması yaptıklarını ya da alana indiklerini görmedim.

Özetle: Hak-İş ve DİSK yöneticileri kendi yapılarında demokratik bir yapı olduğunu savunurken, Türk-İş yöneticisi kendi yapılarında bir otoriterleşme sorunu olduğuna vurgu yapmıştır.

7-Sizce Türkiye'de bölünmüş sendikacılık olayı yaşanmakta mıdır? Bu konu hakkında neler söylersiniz.

Türk-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Bana göre çok zayıflatılmış bir sendikacılık yapısı var. Eskiden Ankara'da Türk-İş var diye bir laf vardı. Eskiden kamuda üyeleri çok olan güçlü bir Türk-İş vardı. Aslında Ankara'da on binlerce insanı Tandoğan Meydanı'na yığabilecek güçteydi. Ama ne oldu? Geldiğimiz noktada bazı şeyler bilinçli olarak yapıldı. Kamuya taşeronlaşma sokuldu. Taşeronlaşma örgütlenme önündeki en büyük engellerden bir tanesi. Şimdi taşeron işçiyi gidersen örgütlersin. Ama asıl işveren derse ben bu sene bu işverenle çalışmıyorum. İşvereni değiştirir. "Siz sendikanızla başbaşa kalın. Ben bu şirketle çalışmıyorum" derse. Bütün emeğin boşa gider. Kamuda çoğu kişinin torpille bir yere geliyor olması. Bunların hepsi sendikacılık açısından sorun. Biz Bayram Meral'den şikayetçiydik ama en azından Bayram Meral'i meydana çıkartabiliyorduk. Biz bugün alanda sendika başkanı göremiyoruz. Türk-İş'in, Hak-İş'in üst başkanlarını göremiyoruz. Sadece İstanbul Büyükşehir, Kadıköy gibi belediyelerde on binlerce işçi olmasına rağmen geçenlerde meydana bin kişiyi toplayamadı. Sol bile bin kişi toplayamıyor bu ülkede. Burada sıkıntı bölünmüş sendikacılıktan daha çok zayıflatılmış sendikacılıktır. Siyaset sendikaları zayıflatıyor. Muhalif sendikaları bile zayıflatıyor. Siyaset muhalif sendikaları yok etmek istiyor. Kendi çizgisine getirmek istiyor. Sendikaları sadece sendikalar olarak düşünmeyin. Türkiye'de STK'ların durumu da aynı. Eleştiri yapamıyorsun. Yani çiftçinin bir sorunu varken Türkiye'de ziraat odası başkanı konuşamıyor, eleştiri yapamıyor. Eskiden halk daha mı bilinçliydi acaba? Tabandan aşağıdan STK'ları zorlayabiliyorlar mıydı o zaman? STK'ların bir etkisi vardı. Siyasetin çok güçlü olması biz bunları nasıl olsa yenemeyiz yıkamayız yenemiyorsak yıkamıyorsak biat edelim anlayışı sanki hakim. Bu bakış açısı STK'ları acaba geri çekilmeye mi zorluyor? Kıdem tazminatı, işe iade davası ve buna benzer öne çıkan işçi sorunlarını anlatması gerekiyor STK'ların ve sendikaların. Ama ben bunu anlatırken siyasetle karşı karşıya kalacağım diye düşünülüyor. Siyaset "biz zaten harikayız, biz zaten mükemmeliz, bizden iyisini bulamazsınız" diye bir yandan telkin ediyor. Halkın önemli bir kısmı da bunu söylüyor. Dolayısıyla STK'lardan yeterli eleştiri gelmiyor. Kimse sorunlarını anlatamaz bir pozisyona geldi. Kimse "kötü gidiyor, kral çıplak" diyemiyor. "Kral çıplak" dediği zaman cezalandırılıyor. Bizim Tek Gıda İş Sendikasının aslında Türk-İş'e de muhalif bir duruşu var. Zaman zaman bizler de olumsuzluklar yaşıyoruz. Hatta sendikamız kayyuma gitti. Bu sebeple bir yerde yöneticiler durunca çok fazla ses çıkaramayınca oradan kurtardılar. Mesela bizim kamuda hiçbir örgütlülüğümüz yok. Bir tane bile üyemiz yok. Başka sendikaların var. Ama bu örgütlenmeyi bu sendikalar yapmadılar. Bölgenin milletvekilleri ve genel müdürün yönlendirmesi ile insanlar sendikaya üye oldu. Muhalif duranlar hep başka yerlere görevlendirmelerle gönderildiler. Biz bunları yaşadık.

Hak-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Türkiye'de sendikaların çok fazla bölünmüş olduğunu düşünmüyorum. Üç tane büyük konfederasyon var

netice itibariyle. Başta bizim konfederasyonumuz olmak üzere sendikalı olan işçilerin istekleri bunlar aracılığı ile yerine getiriliyor. Üç tane güçlü konfederasyonumuz var.

DİSK'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Türkiye'deki sendikacılığın bölünmüş olduğunu düşünüyorum. Okumayan, yeterince beslenemeyen, kazancı sebebiyle sinemaya tiyatroya çeşitli sanat dallarına hobi olarak yaklaşamayan bir sınıf var. Böyle bir işçi sınıfı var. Yoksulluk sınırının altında, açlık sınırının altında kitlelerden bahsediyoruz. Bu sınıf bölündüğü için zaten bu noktaya geldik ya da işverenler tarafından işçilerin ortada duran Türk-İş, Hak-İş gibi sendikalara yönlendirilmesi sebebiyle bu durumdayız. Biz bir iş yerinde örgütlendiğimiz zaman ilk yıl sonunda işverene sen ne istiyorsun diye sorarız. Alırız tartışırız ve imzalamış olduğumuz toplu iş sözleşmesini bir sonraki yıl inanın biz de eleştiririz. Az görürüz daha üstüne koyarak imzalamak isteriz. Diğer sendikalarda ise bastırılmışlık ve işveren korkusuyla ne sendika tartışılır ne de işveren tartışılır. Bu kişiler de tartışamadıkları, tartışmaya açamadıkları bir yerlere duruyorlarsa Türkiye'deki sendikalarda bölünmüşlükten bahsedebiliriz.

Özetle: Türk-İş Konfederasyonuna bağlı yönetici Türkiye'de sendikaların bölünmüşlüğünden çok siyaset aracılığı ile zayıflatılmış olduklarına vurgu yapmıştır. Hak-İş Konfederasyonuna bağlı yönetici ise Türkiye'de sendikaların çok fazla bölünmediğini söylemiştir. DİSK'e bağlı yönetici ise sendikaların bölündüğünü söylemiş, bu bölünmeyi ise kendi çizgilerinden ayrılma şeklinde tanımlamıştır.

8-Türkiye'de sendikalar arası rekabet, sendikaların elini güçsüzleştirmekte midir? Neden?

Türk-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Sendikalar arası rekabet sendikaların elini güçsüzleştirmez. Ama rekabet şartlarının eşit olması gerekiyor. Rekabet şartları eşit değil. Bizim ülkemizde işsizlik gerçeği var. İşsizlik işverenlerin elini güçlendiriyor. Devlette bile sendika olacaksa bize göre bir sendika olsun anlayışı var. Her sendikada eşit şartlarda mücadele anlayışı yok. Biz Gıda'da örgütlendik. İşveren gitti muhalif başka bir sendikayı çağırdı. Yemekhaneye işçileri topladı ve anlaştığı bu sendikaya işçilerin üye olmasını sağladı. Şimdi bu sendika işverenin istediği doğrultuda bir toplu iş sözleşmesi yapıyor geçiyor. Hatta işverenler anlaştıkları, kendilerinin üye olunmasını istedikleri sendikalara üye olmayan işçileri işten atıyor. Olay rekabetten çok daha öte bir noktada. Normalde rekabet iyi bir şeydir. Fakat şu örneklerle baktığımızda insanın akli duracak gibi bir şey. Aslında baraj sorunu kalksın ve yeni sendikalar kurulsun onlar da bizi zorlasınlar. Sendikaların işçi sınıfının önderliğini yapacak kurumlara dönüşmesi lazım. Sendikalar geçim kaynağı olmamalı. Biz işçilerin geleceğini düşünen sorumluluğu olan kurumlarız. Ama alternatifiniz yoksa geriye yaslanıp ne

yapacaksınız yapın noktasına geliyor sendikacılar. İnsanın olduğu her yerde bencillik duygusu olur böyle bir şey var. Alternatif gerekiyor yani.

Hak-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Sendikalar arasında yaşanan rekabet sendikaları güçsüzleştirmekten ziyade bir rant ortamı, bir yarış, bir mücadele. Ranttan dolayı herkes çalışanın hayat şartlarını daha iyi konuma getirmek zorunda. Sizler çalışana bir şey verebiliyorsanız insanlar sizin yanınızda duruyor veya sizinle çalışmak istiyor. Sizin kurumlarda, işyerlerinde, belediyelerdeki kazanımlarınız başkaları tarafından medyada ortamlarda konuşuluyor ve bu sizin tercih edilme sebebiniz oluyor. Biz çeşitli belediyeler ve işyerlerinde çalışanlar tarafından "İşte yıllardır burada mevcut olarak sendika bir şey yapmıyor. Gelin bizi bunlardan kurtarın" diye arandığımız dönemler oldu. İnsanlar sendikalara şu gözle bakıyor "bana ne vereceksin kardeşim kazancım ne olacak" ilk düşüncesi bu yönüyle rekabet olması. Tabii ki iyi alternatifin olması çalışanlar için her zaman iyidir.

DİSK'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Bazen diyorum ki "iyi ki bu diğer sendikalar var". Millet bunlara bakıyor ve bizim yaptığımızın kıymetini anlıyor. Bunların zaman zaman işveren baskılarıyla işveren örgütlenmeleri ile yapmış oldukları üye kayıtları bizi hırslandırıyor açıkçası. Bir yürüyeceksek üç yürüyoruz. İşverenin diğer sendikalarla bu işbirlikçi tutumu bizi daha da aslında ateşliyor. Daha fazla mücadelenin içine çekiyor. Bunu bir rekabet olarak saymıyorum. Bunu doğrudan bir rekabet olarak saymıyorum ama bizi daha ateşleyen şeylerden sayıyorum.

Özetle: Bu soruda Türkiye'de sendikal rekabetin "işverenle işbirliği" kavramı üzerinden algılandığı ortaya çıkmakta. Türk-İş ve DİSK'e bağlı yöneticiler kendi faaliyetlerinin işverenle işbirliği içindeki sendikalar tarafından kısıtlandığını ve böyle bir rekabetin etik olmadığına vurgu yapmıştır. Hak-iş Konfederasyonu yöneticisi ise rekabeti olumlu görmekle birlikte, işverenlerle işbirliği içerisindeki bir sendikal mücadelenin kazanımları arttırdığına yönelik bir yaklaşım sergilemiştir.

9-Sizce Türkiye'deki sendikalarda liderlik sorunu yaşanmakta mıdır? Neden?

Türk-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Özgür olursan sendikalarda liderlik olur. Özgür olamadığın noktalarda da liderlik çıkmıyor maalesef. Sen gerçek liderlik yapmaya kalkarsan siyaset seni ezmeye kalkıyor. Gerçek manada lider olsan bile toplum senin peşinden koşuyor gibi gözüküyor ama rampayı gördüğü zaman çark ediyor. Liderlik ancak inanmış kitlelerle yapılabilen bir şeydir. Bizim toplumumuz sendikalaşmayı maddi bir gelir olarak düşündüğü için burada liderlik yapabilmek ne kadar mümkünse o kadar lider oluyorsun. Bugün Cumhurbaşkanımız güçlü. Bu yüzden lider olarak kabul ediliyor. Yarın bir gün düşerse arkasında ne kadar insan kalır? Bizim toplumsal sıkıntılarımız da var. Sadece sendikalardaki liderlik gibi sorunlarımız yok.

Türkiye'de bilimsel bir eğitim politikasının oturtulması gerekiyor. Toplum analitik düşünme yeteneğinden uzak. Toplumlar kitlesel olarak yönlendiriliyor. Ülkemizde Filistin meselesi ortaya çıkınca kitleler oraya yöneliyor ama doğru Türkistan'dan kimsenin söz ettiği yok.

Hak-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Hak edene hak ettiğini vermek gerekiyor. İlgii göstermek gerekiyor bence. Ben Hak-İş'i bu konuda ayrı bir yerde değerlendiriyorum. Geçmişten bugüne getirdikleri, kazandırdıkları ortaya koyduklarına baktığım zaman. Geçmişteki 1 Mayıs'larda yaşanan kavgalar dövüşler halkımıza verilen zararlar artık 15-20 yıldan beri hiç yaşanmıyor. İşçinin 1 Mayıs'ı İşçi Bayramı dediğimiz geçmişteki yıllarda bir sürü işçi vefat etti, yaralandı. Ama bugünlerde düğün dernek halay şeklinde yaşanıyor. 2019'daki belediye seçimlerinde bazı sendika başkanlarının hükümete karşı tavırlarını sizler de görmüşsünüzdür. Birleştirici değil ayrımcı bir tutum içerisinde oldular. Hak-İş bu konuda birleştirici davranıyor. Bence olması gereken bu. Geçmişteki liderlikler bence sorunlu. Şu an daha ılımlı bir liderlik var. Bu daha doğru. Sendika liderleri lüksle değil hizmetle anılmalı bence. Bazı sendika liderlerinin emekçilerden almış olduğu aidatları şatafatta kullandığı zaman zaman önümüze çıkıyor. Üzücü. Emekçiden alınan aidatların ne şekilde kullanıldığı noktasında insanların karşısına çıktığı zaman söylenebilecek sözünüzün insanların yüzüne bakabilecek yüzünüzün olması gerekiyor.

DİSK'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Yetkili sendika olan Türk-İş'e baktığımızda mikrofon kapatılması gibi olaylar gördük. Şimdi bu bir liderlik sorunu. Şimdi Türk-İş'te çalışan arkadaşlar bunu görüyorlar. Peki değiştirmek için bir mücadele veriyorlar mı? İşte sorun burada. Sorunsallık olarak bir şeyler gösteriyoruz ama çözüme yönelik bir faaliyetimiz yok. Ama DİSK olarak baktığımızda ben konfederasyon genel başkanına ve sendika genel başkanına çok ciddi olarak güveniyorum. Bu insanlar, milletvekilliği teklifi geldiği halde sendikayı bırakmayarak işçi sınıfını bırakmayarak mücadeleyi tercih eden insanlar. Onlar benim dostum abim, ablam gibi.

Özetle: Türk-İş Konfederasyonuna bağlı yönetici yeterince demokrasi olmadığından ve toplumsal bilinç eksikliğinden dolayı sendikal liderlik sorununun olduğunu, DİSK'e bağlı yönetici ise kendi yapılarında bir liderlik sorunu olmadığını ancak diğer yapılarda bu sorunun olduğunu söylemektedir. Hak-İş ise ılımlı liderliğin doğru olduğunu ve bu konuda liderlerinde bir sıkıntı olmadığını belirtmektedir.

10-Türkiye'deki sendikaların bağımsızlık konusunda yaşadığı bir sorun var mıdır? Varsa bu sorun nasıl çözümlenmelidir?

Türk-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Sendikaların siyasetle olan bağı her şeyi bağlıyor. Kazancı sağlayabilirsen insanların menfaatleri doğrultusunda bir şey elde edebilirsen o yolda yürüyebiliyorsun. Sendikalar kazanma

noktasında mücadele edebilmeliler. Sendikalar potansiyel bir güç. Bunu bilenler ben siyasete kurulursam ileride menfaatim iyi olur diye düşünüyorlar. Bunun Türkiye'de değişmesi çok zor.

Hak-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Sendikaların bağımsız olduklarını düşünüyorum. Bence günümüz sendikaları sermayeden de siyasetten de bağımsızlar.

DİSK'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Biz DİSK olarak bağımsızlık konusunda bir şey yaşamadık. Hangi eyleme çıktysak izin aldık. Ben 15-16 Haziranı'de yürüyerek andım. 28 Mayıs seçiminden sonra demokrasi bitti denilen yerde biz DİSK olarak işçi sınıfının sorunlarını konuşmalıyız diyerekten alana indik. Biz demokrasiden taviz vermeyiz. Ancak diğer sendikalar bu konuda bir şey yapmıyorlar. Bu çok temel bir sorun. Diğer sendikaların bir yerlere bağlı bağımlı olduğunu düşünüyorum. Bizim sendikamız iş kolu ilgili bir konuyu gündem yaptığında 5-10 gün sonra tüm Türkiye'den reaksiyon alıyoruz, cevap alıyoruz. Reaksiyon veriyor hükümetler. Biz iniyoruz sendika olarak mesela şirket işçisine kadro diyoruz hükümet şirket işçisine kadro meselesini konuşuyor. Biz iniyoruz şirket işçisine zorunlu emekliliğe hayır diyoruz hükümet onu kaldırıyor. EYT dedik hükümet EYT getirdi. Biz alana indiğimizde, sokağa indiğimizde hükümetle aynı taraf değiliz. Aynı taraftan bakmıyoruz. Bu bağımsızlığımızın zaten göstergesi. Ama hükümetin Hak-iş, Türk-İş'in dediğinden çok DİSK'in dediğine baktığını düşünüyorum. Bu ortada. Çalışma Bakanlığı da DİSK'in söylemini dikkate alıyor. Diğer sendikaların siyaset ve işveren tarafından etkilendiğini düşünmekle birlikte bizim hiçbir tarafa bağımlı olmadığımızı düşünüyorum. Muhalefete bile bağımlı değiliz. Bakın ben 'te alana inerken Belediyesi muhalefete bağlı olmasına rağmen ben aranmadım muhalefet tarafından. Abdullah Baştürk 1970'lerden sonra oturmuş ekibi ile bir şeyler düşünmüşler. O dönem Türk-İş'in partiler üstü siyaset politikasını eleştirmişler. 8'ler 12'ler raporuyla demişler ki biz emekten yana taraf olan kişi ve kurumlarla demokrasi mücadelesinde yan yana oluruz bunda bir sakınca yok. Tabii bu insanların milletvekillikleri de var. Onu da söylemiş olalım. Biz DİSK olarak siyasetle iç içe olmayız. Ama evet demokrasi mücadelesinde kimsenin arka bahçesi de olmayız. Ama siyasette de demokrasi mücadelesinde de emekten yana bakanları alanlarda ve hiçbir yerde yalnız bırakmayız. Siz kendinizi sınıf sendikacısı olarak tanımlıyorsanız yanlışlara muhalefet eden kesimlerle beraber hareket etmek zorundasınız. Bu Hayat Sevenler Derneği de olabilir Hayvan Severler Derneği de olabilir. Herhangi bir siyasi parti Cumhuriyet Halk Partisi de olabilir net konuşalım.

Özetle: Türk-İş'e bağlı sendika yöneticisi sendikaların siyasete bağımlı olduklarını ve bu durumun çözümsüz olduğunu, Hak-İş'e bağlı sendika yöneticisi Türkiye'de sendikaların bağımsız olduğunu beyan etmiştir. DİSK'e

bağlı yönetici ise kendilerinin bağımsız olduğunu, ancak işbirliği yaptıkları, diğer sendikaların ise bağımlı olduklarını söylemiştir.

11-Teknolojik gelişmeler ve çalışma biçimlerinin değişmesi sendikalara katılımı etkilemekte midir? Etkiliyorsa nasıl etkilemektedir?

Türk-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Sendikalara üye olan kesim genellikle fabrikada çalışan standart çalışan işçiler oluyor. Ofis çalışanı, plaza çalışanı gibi yerlerde zaten sendikalaşma olmuyor. Buralarda sendikalaşma oranı çok düşük. Bunun sebebi bu kişiler kendilerini işçi olarak görmüyor. Plaza çalışanları, eğitimciler kendilerini işçi emekçi olarak görmüyorlar. Oysa senin de sigortan yatıyor. Sen de iş sözleşmesi yapıyorsun. Bunlar niteliksel olarak kendilerini geliştirip kendi bireysel pazarlığını göz önüne almaya çalışıyor. İyi İngilizce biliyorum. İngilizcenin yanında Fransızca biliyorum. Şu programları kullanabiliyorum gibi unsurları pazarlık konusu yapıyorlar. Halbuki yarın bir gün ondan daha iyi biri çıktığında onun da kapının önüne konulmayacak olması konusunda garantileri yok. Bizim muhattap olduğumuz kesim olan standart çalışan fabrika işçileri. Pandemi gibi olağanüstü bir dönemde bile evden ya da uzaktan çalışma yapmadılar. Standart çalışmaya devam ettiler. Dolayısıyla yeni çalışma biçimlerinde çalışan kişiler fabrika işçileri, mavi yakalılar değil. Bunların sendikalaşması çok düşük. Ataşehir'de plaza çalışanları için mücadele verdim. Hepsi eğitimliler. Ama buna rağmen ücretleri çok düşüktü. Hatta asgari ücretle çalışıyorlardı ama sendikal olarak bilinçleri yoktu. Bilinçsizler kendilerini işçi görmüyorlar.

Hak-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: İnsanlardan verim almak gerekiyorsa çalışanlara ayrımcılık yapmamak gerekiyor. Standart çalışma artık insanlara zor gibi geliyor. Ailesine vakit ayırmak tatil yapmak bütün insanların isteği. Avrupa ülkelerinin birçoğunda 35 saatin altında çalışma süreleri var. Esnek çalışma var. 5 günlük çalışma 4 güne indirilmeye çalışılıyor. Biz halen çoğu sektörde haftanın 6 günü çalışıyoruz ve haftalık çalışma süremiz 45 saat. Bu insanları psikolojikmen yıpratıyor, iş hayatından soğutuyor, sosyal yaşantıyı engelliyor. Yeni çalışma biçimlerinin yaygınlaşması Türkiye'deki sendikacılığı bence olumlu etkileyecek. Türkiye'de uzaktan çalışmanın sendikacılığı çok etkileyeceğini düşünmüyorum. Kurum yetkilileri ile muhattap olduğunuzda mutlaka çalışanlara ulaşabilirsiniz. Biz yetkilileri devre dışı bırakan bir sendika anlayışına sahip değiliz. Artık her şey sistem üzerinden olduğundan dolayı bilgisayar çağında yaşadığımızdan dolayı bir sorun yaşayacağımızı düşünmüyorum.

DİSK'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Teknolojinin gelişmesi ve yeni çalışma biçimlerinin yaygınlaşması sendikacılığı etkilemiyor benim kanaatime göre. Bizim sektörümüz zaten hizmet sektörü bildiğiniz üzere. Biz hizmet alanımızdaki bütün toplu iş sözleşmelerinde çalışma süresini bir defa 40 saate indirdik. Hiçbir toplu sözleşmemizde 40 saatin üzerinde haftalık bir

çalışma süresi yok. Varsa fazla çalışma ücretini ödeyerek bedelini ödeyerek bu çalışmayı işveren yaptırabilir. Tabii ki robotlar çalışsın insanlar refah içerisinde yaşasın kulağa hoş geliyor. Ama Türkiye'nin bu konularda Avrupa'dan kaç yıl geride olduğunu düşünmek lazım. Ülke olarak buna hazır mıyız? Bu bugünden yarına olabilecek bir şey mi? Bu bugünden yarına olabilecek bir şey değilse bizim ülkemiz için o zaman insanlarımızı çalışanlarımızı dinlendirmek için haftalık 2 gün kesintisiz dinlenme veya 3 gün. Çalışma sürelerinin 35 saate düşmesi hatta 32 saate düşmesi, evden çalışılması bu noktalarda sıcak bakıyoruz. Bunlar sendikal mücadelenin sunabildiği artılar olarak da değerlendirilebilir ki değerlendiriyoruz. Yaşadığımız bir pandemi var pandemide birçok belediye insanları tam çalıştırdı ama ücretini kısa çalışma ödeneğinden verdi. Biz bunu yaşadık. Biz örgütlü olduğumuz hiçbir yerde hiçbir arkadaşımızın kısa çalışma ödeneğiyle çalışmasına izin vermedik. Evde de çalışsalar evden de çalışsalar işe giderek de çalışsalar nöbetleşe de çalışsalar arkadaşlarımız ücretini işverenden tam aldı. Dolayısıyla pandemi sürecinde evden çalışmanın önünü açan sendika bizizdir. Biz bunun olabileceğini gördük ve bu çalışma şeklinin işçi açısından artılarını sendikal bir hizmet olarak görebiliriz.

Özetle: DİSK ve Hak-İş'e bağlı yöneticiler gelişen teknolojinin ve esnek çalışmanın sendikalaşmayı olumsuz etkilemeyeceğini düşünmektedir. Ancak bakış açıları farklıdır. DİSK'e bağlı yönetici yeni piyasalarda yeni bir sendikacılık kurgusu olması gerektiğini ileri sürerken, Hak-İş'e bağlı yönetici esnek piyasalarda işçilere ulaşmanın yolunun yöneticilerle temasa dayandığını söylemektedir. Türk-İş'e bağlı yönetici ise sendikacılığın mavi yakalılarda çalıştığını, beyaz yakalı nitelikli yeni piyasalarda işlemediğini söylemiştir.

12-Kayıt dışı istihdam sendikalaşmayı nasıl etkilemektedir?

Türk-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Kayıt dışı istihdam muhakkak ki bir sıkıntı. Kayıt dışını örgütleyebilme şansın yok. Kayıt dışı çalıştıran şirketlerden ziyade bizler kurumsal firmaları hedef alıyoruz. Ancak buralarda bile örgütlenme sorun. Türkiye'de kayıt dışı %2-3 oranlarında bile olsa sendikalaşmanın daha fazla olacağını düşünmüyorum. Çünkü kayıt dışı istihdamın olduğu yerler sendikalaşma yapılabilecek nitelikteki iş yerleri değil. Kurumsal olmayan yerlerde sendikalaşmak çok zor. Kayıt dışı istihdamı yüksek olan işyerleri en ufak bir şeyde tezgahı toplar giderim diyebilecek iş yerleri. Bu gibi işyerlerinde sosyal hak alacak, ikramiye alacak, maaşı belli bir seviyeye getirecek bir toplu pazarlık üretebilmek imkansız. Bu işverenlerin parasını harcamak gibi bir niyeti olsa zaten şartları daha iyi hale getirir, sigortasını yapar. En başta kayıt dışından önce Türkiye'de kurumsal olan firmalardaki sendikalaşmayı bir tamamlamak lazım. Önce zengin kurumsal şirketlerdeki sendikalaşmayı halledebilsek sıra kayıt dışına da gelebilir. Kayıt dışından öte taşeronda örgütlenme de bir engel kanaatimce.

Hak-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Kayıt dışı sendikalaşmayı elbette olumsuz etkiliyor.

DİSK'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Kayıt dışı istihdam sendikalaşmayı çok kötü etkiliyor. Ülkemizde kayıt dışı istihdam konusu bir felaket. Özellikle yurtdışından gelen Suriyeliler, Afganlar bu kayıt dışılığı arttırmaktalar. Düşük ücret, asgari ücretten de düşük ücret duyuyoruz görüyoruz. İşveren için maliyetin en kolay düşürüleceği yerler belli. İşveren akaryakıtın, petrolün fiyatını düşüremez. Dünyanın neresinden alırsanız alın. Maliyeti bellidir. Ama işgücü öyle değildir. Bunlar en kolay kısıtlanabilecek insanlardır. Emekten kısılarak düşük işgücü ücretleri ödenerek kâr yükseltiliyor. Ayrıca bu düşük ücretli işgücü, sigortasız işgücü bir toplu sözleşmeye de dâhil olamadığından işverenin ağızını sulandırmakta. Özellikle küçük işletmelerde toplu sözleşmesiz çalışmanın önünü açan bir sistem bu kayıt dışı belası. Biz buna karşıyız toplu sözleşmesiz çalışmaya karşıyız esasında.

Özetle: Her üç konfederasyona bağlı sendika yöneticisi de kayıt dışı istihdamın sendikalaşmayı olumsuz etkilemesi noktasında mutabıktır. Ancak Türk-İş Konfederasyonuna bağlı yönetici kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu işyerlerinde kayıt dışılık olmasa bile sendikalaşmanın olmayacağını söylemektedir.

13-Hizmet sektöründe yeterince örgütlenebiliyor musunuz? Hizmet sektöründe sendikalaşmada sorun varsa nasıl çözülebilir?

Türk-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Hizmet sektöründe sendikalaşma çok düşük. Perakende satış yerlerinde, restoranlarda, kafelerde. Buralarda üniversite öğrencileri, emekliler çalışıyor. Asgari ücret alayım idare edeyim diyen gençler çalışıyor. Eskiden toplumda iş aidiyeti, işe bağlılık vardı. Şimdiki gençlerde işlerine bağlılık olayı kalmadı. Bir genç bir yere gireyim bir yıl iki yıl çalışayım bakarız diyor. Bir de borsa gibi, bitcoin gibi kolay para kazanma yolları gençleri çalışmaktan alıkoyuyor. Eskiden insanlar 20 yıl 30 yıl bir iş yerinde çalışıyordu. Sonunda da kıdem tazminatını alıp emekli oluyorlardı. Şimdiki gençlerin hayalleri çok farklı. Çok zengin olmak istiyorlar. Dizi filmlerin etkisi midir bilmiyorum. Çok mecbur olmayan insanlar zora gelip çalışmıyorlar. Gençleri örgütlemeye zorlanıyoruz. Ben çalışmayacağım zaten mantığıyla bakıyorlar. Mağazalarda marketlerde çalışan işçilerin örgütlenmesi çok zor.

Hak-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Hizmet sektöründe örgütlenme konusunda problemler yaşıyoruz. Bırakın hizmet sektörünü bazen kamu kuruluşlarında bile sıkıntılar yaşıyoruz. Hizmet sektörlerinde deneme süreli iş sözleşmeleri çok yaygın. Bu bizi çok olumsuz etkiliyor. Deneme sürelerinden sonra insanlar sendikaya üye olduğundan dolayı sıkıntı oluşabiliyor. Gıda sektöründe, temizlik sektöründe, evde hizmet verenler

bunların %1'inin bile sendikalı olduğunu düşünmüyorum. Bu insanların çekimsizlikleri var.

DİSK'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Hizmet sektöründe örgütlenmede biz büyük problem yaşamıyoruz. Avrupa'da esnek çalışma çok yaygın ama bununla birlikte toplu sözleşme de çok yaygın. Esnek çalışma kayıt dışı çalışma değil ki bunlar da bir kuruma bağlı olarak çalışıyorlar. Dolayısıyla sendikacılığın bu alanda da işleyebileceğini düşünüyorum.

Özetle: Türk-İş'e ve Hak-İş'e bağlı sendika yöneticileri hizmet sektöründe örgütlenmenin problem olduğunu söylerken, DİSK'e bağlı yönetici hizmet sektöründe örgütlenmede problem yaşamadığını ifade etmektedir. DİSK'e bağlı yönetici sendikacılığın bu piyasalarda da çalışabileceğine vurgu yapmaktadır.

14-Kadınların sendika üyesi olması konusunda ne gibi sorunlar yaşanmaktadır?

Türk-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Kadınlar sendikaya üye olma konusunda çok sorunlar yaşıyorlar. Kadın aslında çalışırken iki işte çalışıyor. Hem kendi işi hem ev işi. Hatta aynı fabrikada karı koca çalışıyor olsalar bile eve geldikleri zaman evdeki işin sorumluluğu kadına yükleniyor. Erkek uzanıyor yatıyor. Kadın evin işini çocuğun yükümlülüğünü üstüne alıyor. Bu kadın sendikalaşmaya hak aramaya girdiği zaman onu kocası, abisi, babası engelliyor. Sakın sendikalaşmaya girme çünkü hazır gelen bir gelir var ondan da olmayalım. Onlar o kadının nasıl zor şartlar altında çalıştığını görmüyorlar. Nasıl bir aşağılanma, mobing, taciz yaşadığını bilmiyorlar. Sendikaya üye olduğu zaman işten atılma riskinden dolayı gelir kesilecek diye üye olmasını istemiyorlar. Kadınlar "kocam izin vermiyor, babam izin vermiyor, o yüzden sendikaya üye olamıyorum" diyor. Ancak sendika yetki aldıktan sonra örgütlü iş yerlerinde kadınların sendikalaşmasına izin veriliyor. Hatta örgütlü olan yerde kocası "hemen sendikaya üye ol" diyor. Yani risk olmadığı durumlarda kadınların sendikalaşmasına izin veriliyor. Kadınlar mücadele boyutunu göze alamıyor. Kocasından izin alabilirse mücadele verebiliyor.

Hak-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Kadınların sendika üyesi olması konusunda sorun yaşadığını düşünmüyorum. Olsa da oran olarak çok düşük olduğunu düşünüyorum.

DİSK'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Kadınların sendika üyesi olması konusunda DİSK içinde zorluk yaşamıyorlar. Temsilci oluyorlar. Yönetici oluyorlar. Başka konfederasyonlarda ise sorun olduğunu düşünüyorum. Cinsiyet ayrımcılığı olduğunu düşünüyorum.

Özetle: Türk-İş'e bağlı sendika yöneticisi kadınların sendikaya üye olmaları konusunda sorun yaşadıklarını düşünürken, diğer iki

konfederasyona bağı yöneticiler kendi faaliyetlerinde böyle bir sorun olmadığını dile getirmiştir.

15-Sendikaların güvenilirliği konusunda yaşanan sorunlar var mıdır? Varsa sebebi nedir?

Türk-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: İnsanlarımız sendikalara güvenmiyor. Bence bunun başlıca sebeplerinden birisi Türkiye'de insanlar ana akım medyayı takip ediyorlar ve etkileniyorlar. Medyada televizyonda gazetede çıkan bir haberde bir sendika başkanının yapmış olduğu hata 3 gün, 5 gün, 1 ay durmadan dönüyor. Evet bu haberler doğru olabilir. Fakat sendikacıların yaptıkları iyi işleri bu ana akım medya hiç göstermiyor. Bu televizyonların sahipleri de patronlar ve işçi çalıştırıyorlar. Bu bir algı. Hatta bu ana akım medya patronları da sendikalaşmaya karşı ve algıyı olumsuz yönde yönlendiriyorlar. Çok iyi sözleşmeler imzaladığımız oluyor. Bunu hiçbir medya grubu gündeme getirmiyor. Haber yapmıyor. Ancak küçük medya gruplarında, sosyal medyada bunları dile getirebiliyoruz. Başarılarımız örtülüyor. Dayak yediğimiz televizyonda görülüyor ama işin sonunda imzaladığımız o başarılı toplu iş sözleşmesinden kimsenin haberi yok. Ana akım medyanın yapmak istediği şu: sendikacılar hırsız, sendikacılar çalar. Evet hırsızımız çalanımız yok mu? Vardır elbet. Bireysel hatalar her yerde olabilir. Ama bize karşı kurumsal olarak bakmıyorlar. Sendika yöneticisi olurken ileride menfaat devşireceğini düşünen insanlar da var. Bunlar yöneticiliğe girdikten sonra rehavet başlıyor ve bu rehavet de tembelliğe sebep oluyor işçiler bu sebeple sendikalara güvenmiyor.

Hak-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Sendikalara %60-70 oranında güven olduğunu düşünüyorum. %30-40'da ideolojik olarak bakıyor. Güven konusunda bir problem olduğunu düşünmüyorum.

DİSK'e Bağlı Sendika Yöneticisi: İnsanlar sendikalara yeterince güvenmiyorlar. İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu özellikle 80'den sonra işvereni biraz daha güçlü kılıyor. Bu da sendikalara olan güveni zedeliyor. 80 darbesi, bu ülkenin siyasi hayatıyla ilişkili oluyor gözükse de aslında çalışma hayatına da ciddi zarar verdi. DİSK'in canına ot tıkadı. Seksenlerden sonra DİSK kapatılmamış olsaydı belki de Türkiye'nin en büyük konfederasyonu hatta tek konfederasyonu olacaktı. Özel sektörde lastik, tekstil, demir-çelik, maden, metal iş kollarında örgütlülük zayıf olmayacaktı. DİSK çok iyi işler yapmıştı.

Özetle: Türk-İş'e bağı ve DİSK'e bağı yöneticiler sendikalara güvenin olmadığı konusunda mutabıklar. Türk-İş'e bağı yönetici bu durumu ana akım medya ve yöneticilerin hırsına bağlarken, DİSK'e bağı yönetici bu durumu 80 darbesi sonrası çıkarılan kanunlara bağlamaktadır. Hak-İş'e bağı yönetici ise sendikalara büyük oranda güven olduğunu, güvenmeyen küçük bir kesimin ise ideolojik baktığını belirtmiştir.

16-Türkiye’de işçi hakları mücadele biçiminde elde edilseydi sendikaların konumu farklı olur muydu?

Türk-İş’e Bağlı Sendika Yöneticisi: Kesinlikle benim en büyük savunduğum olaylardan biri bu. Türkiye’de işçi hakları batıdaki gibi bir mücadele sonucunda olsaydı Türkiye’de sendikacılık çok daha iyi bir yerde olurdu. Avrupa’da Sanayi Devrimi sonucu elde edilmiş haklar gibi olmalıydı. Avrupa’da kazanılmış hiçbir hak kendiliğinden gelmiş bir hak değil. Bedel ödenerek elde edilmiş haklar. Bedelini ödediğin her şeye sahip çıkarsın. Kolay gelen şeye çok sahip çıkılmaz. Çocuğuna telefon alıyorsun. Çocuğun telefonun kıymetini bilmiyor. Ama çalışarak o telefonu aldığında o telefon çok daha kıymetli oluyor. Niye? Çünkü bir emek var. Türkiye’de de durum bu. Ne demişler Avrupa Birliği uyumluluk muktesebatı demişler. Oradan alıp buraya kopyalamışlar. İşte biz de bir laf var ya “komünizm iyi bir iş olsaydı onu devlet getirirdi” biz de her şeyi devlet getiriyor. Olay bu. Avrupa’ya uymak zorundayız. Herşey bu çerçevede yapılıyor. Avrupalılar, Amerikalılar bedel ödediği için kıymetini biliyorlar. Bir arkadaşımız İrlanda’ya gitti. Çalıştı geri döndü. Bir yıl sonra sendikacılar iş yerine gidiyor bu arkadaşın ücretinin eksik ödendiğini tespit ediyor. Hem bu eksik ücreti alıyorlar hem de tazminat alıyorlar ve aldıkları paraları arkadaşın hesabına Türkiye’de iken yolluyorlar. Bu oradaki sendikacılığın ne kadar ciddi olduğunu gösteriyor. Ne kadar bilinçli olduğunu gösteriyor. Sendikacıların böyle olması gerekiyor. Türkiye’de işçi sınıfı bedel ödememiştir. 80 öncesinde ödenen bedeller evet vardır. 12 Eylül İhtilali ile birlikte bunların hepsi tırpanlanmıştır. Bundan sonra da ödenmiş herhangi bir bedel yoktur. ILO’ya uyum, AB’ye uyum diyerekten devletin getirmiş olduğu haklara hak denilmiştir ve pasif kalınmıştır.

Hak-İş’e Bağlı Sendika Yöneticisi: Bizde de sanayileşme süreci batı gibi olsaydı sendikalaşma hikayemizin farklı olacağını düşünüyorum. Günümüz şartlarından daha iyi bir sendikacılık olurdu. Ama günümüzde artık çalışma şartlarının ve sendikacılığın batıdaki şartlara yaklaştığını düşünüyorum. İş güvenliği noktasında çok ilerledik. Çalışana daha fazla değer veriliyor. İş kıyafetinden tutun sosyal haklara ve dinlenmeye bunlar yapılmaya başlandı. Türkiye’de kalifiye eleman sorunu var artık. Kalifiye elemanlar cazip işveren seçiyor. Kamuda da özelde de böyle.

DİSK’e Bağlı Sendika Yöneticisi: Türkiye’de de sendikalar bedel ödedi. Türkiye’nin 1 Mayıs’ı 15-16 Haziran’dır. Evet biz batıdan 100 yıl sonra geç bir sendikacılık tarihine sahibiz. Ama bizler de bedel ödedik. DİSK’in kapatılacağı 80’ler döneminde Türkiye’nin her tarafında üyelerimiz sokağa indi. Hatta DİSK’e bağlı olmayan işçiler bile “DİSK kapatılmaz” diye tepki gösterdi. Bizim esaslı 1 Mayıs’ımız burasıdır. Gözaltılar, öldürülen işçiler en ağır bedeldi.

Özetle: Türk-İş ve Hak-İş'e bağlı yöneticiler Türkiye'de sendikacılığın batıdaki gibi bir mücadele serüveninin olmadığı, eğer böyle olsaydı şu anki sendikacılığın başka bir yerde olacağını bildirmişler, bunlardan Hak-İş yöneticisi çalışma şartlarının ve sendikacılığın günümüzde batıya yaklaştığını söylemiştir. DİSK ise konfederasyonlarının neredeyse batıdaki sendikalar kadar bedel ödediğini, bedel ödeme açısından değil de sendikacılığın Türkiye'ye geç gelmesi açısından batıdan geride olduğumuzu söylemiştir.

17-Sendikal sorunlar ile ilgili söylemek istediğiniz başka bir şey var mıdır? Sendikal sorunlarımızın çözülmesi için neler yapabiliriz?

Türk-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Türkiye'de sendikal sorunların çözülmesinin kolay bir süreçle olacağına inanmıyorum. Siyasi iktidarlar işverenlerin taleplerini daha çok göz önünde bulunduruyorlar. Liberal ekonomilerde patronların talepleri önemlidir. İşçi işveren arasındaki dengeyi devletten çok sanki işverenlerin yapması bekleniyor. Mesela işverenlerin baskısı ile 2024 Temmuz asgari ücret zammı olmayacak. Bunun nabzını bile işveren tutuyor. İşverenler kölelerin ne karnını çok doyuracak ne de aç bırakacak şekilde haklarını ayarlıyorlar gibi. Çünkü karnı doyan insan düşünür. Hem işçinin hem işverenin, sendika konusunda korkuları var. İşçi sendikalı olursa işten atılmaktan korkuyor, işveren sendika iş yerine girerse, ücretlerin yükseleceğinden korkuyor. İşçilerin kasıla kasıla çalışacağından korkuyor. Bu korkuları izole etmek, teraziye dengeyi çok iyi kurmak gerekir. İşçile de işverenle de sürekli temas gerekir. İşyerlerinde işletmelerde daha güçlü sendikacılık için %1 barajının kaldırılması, uzun süren yargı süreçlerinin kısaltılması gerekir. İşçilerin sendikal bilinçleri de çok düşük. Sendikaların daha yoğun çalışması, üyelerle daha sık görüşmeleri gerekir. Sürekli eğitimler yapıp, kitapçıklar, broşürler dağıtıp farkındalığı yükseltmeleri gerekir.

Hak-İş'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Tüm çalışanlarımız bir defa sendikalı olmalı. Böylelikle adil işe adil ücret sağlayabiliriz. Okul mezuniyeti olanlar, yıllarca tecrübeli kişilerin üzerine amir olarak veriliyorlar. Bunu ciddi bir sorun olarak görüyorum bu konu çözülmeli.

DİSK'e Bağlı Sendika Yöneticisi: Türkiye'de mücadeleyi öne alan sınıf sendikacılığın yaygınlaşması en önemli şey. Sendikaların iktidarla, işverenlerle işbirliği içerisinde işçilerin, emekçi sınıfın sorunlarını köklü bir şekilde çözebileceğini düşünmüyorum. Ülkemizde işverenlerin milli hasıladan aldığı pay her geçen gün artıyor. İşveren zenginleşiyor. Emekçiler yoksullaşiyor. Gelir adaleti diye birşey kalmadı. Yoksul ve güçsüz kesimin haklarını alabilmesi için mücadeleden başka şansları yok. %1 ülke barajı sorunu da kaldırılmalı. Yetki işlemleri hiçbir şekilde uzamamalı. Emekçi kesimin sosyal, kültürel hakları genişletilmeli ki farkındalık yükselsin.

Sendikalı olmak özendirilmeli. Ama bu sadece bir sendikaya üye olanlar için değil, tüm sendikalara üye olanlar için yapılmalı.

Özetle: Türk-İş ve DİSK'e bağlı yöneticiler %1 iş kolu barajının kaldırılmasının ve uzayan yetki işlemlerinin kısaltılmasının sendikal sorunların çözümünde bir nebze de olsa katkı sağlayacağını belirtmişlerdir. Türk-İş'e bağlı yönetici işçilerin ve işverenlerin sendikalara ilişkin korkularına vurgu yapmış ve bu korkuların izole edilmesinin önemli olduğunu söylemiştir. DİSK'e bağlı yönetici ise Türkiye'de sınıf sendikacılığının çözüm olacağına inancını vurgulamıştır. Hak-İş'e bağlı yönetici ise eşit işe eşit ücreti sağlayabilmek için sendikalara üyeliğin artırılması gerektiğini söylemiştir.

Sonuç

İkinci Dünya Savaşı'nın bitişinden 1970'lere kadar altın çağını yaşayan ve oldukça faal olan sendikaların geline süreçte gerileme yaşadığı görülmektedir. Tüm dünyada da benzer bir süreçten geçen sendikal faaliyetlerin azalmasının birtakım nedenleri bulunmaktadır. Başta standart üretimi benimseyen fordist üretim azalmış, neoliberal politikalar benimsenmiş, çeşitlilik ve kalite arayışı meydana gelmiştir. Bunun yanı sıra yaşanan teknolojik gelişmeler sonucunda gelişen ulaşım ve iletişim ağları, küreselleşmeyi tetiklemiş ve bu durum işveren-hükümet-sendika ilişkisini sekteye uğratmıştır. Türkiye'de de 1980'li yıllarda benimsenen neo-liberal politikalarla özelleştirme başlamış ve sonuçta devletin ekonomi üzerindeki ağırlığı azalmıştır. Hizmet sektörü, ürün çeşitliliği ve yeniliği ülkeye giriş yapmıştır. Tüm bunlar sonucunda işçi çeşitliliği hızla değişmiş, mavi yakalı işçiler dışında vasıflı işçilerin de sayısı artmıştır. İşgücü piyasaları esnekleşmiştir. Kitlesele üretimdeki işçilerden beslenen sendikalar da bu durumdan olumsuz etkilenmiştir.

Türkiye'nin toplu iş ilişkilerine ilişkin tutum ve düzenlemelerine tarihsel olarak bakıldığında, sendikalara verilen hakların tutarlı olmadığı, politik gelişmeler sonucunda grev ve sendikal faaliyet haklarının dönem dönem işçilerin elinden alındığı, sendikaya üyeliklerin zorlaştırıldığı görülmektedir. Öyle ki, neredeyse her dönemde yaşanan darbeler sonucunda alınan otokratik kararlardan en ciddi yarayı sendikalar almıştır. Bununla birlikte, günümüzdeki sendikal problemlerin kaynağını sendikaların ve işçi haklarının başından itibaren devletin eliyle sağlanması oluşturmaktadır. Dünyadaki işçi hareketleri Türkiye'de görülmemiştir ve işçiler haklarını elde edebilmek için yeterli faaliyetlerde bulunmamıştır. Haklar devlet eliyle verilmiştir. Bu durum sendikaların özerkliğini de olumsuz etkilemiştir.

Türkiye'de 20 farklı iş kolunda kurulu bulunan 232 sendikanın sadece 61'inin %1'lik iş kolu barajını geçtiği görülmektedir. Bu çalışmanın bulguları da %1'lik iş kolu barajının sendikal faaliyetler açısından önemli bir engel

olduğunu göstermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2024 Ocak istatistiklerine göre; 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında sendika üyesi olabilecek işçi sayısı da 16 milyon 395 bin 275 olarak açıklanmıştır. Bu işçilerin sadece 2 milyon 495 bin 423'ü (%15,22) herhangi bir sendikaya üyedir (ÇSGB, 2024 OCAK İşçi Sendikaları İstatistikleri). Bu rakam yaklaşık olarak ancak her yedi işçiden birinin sendikalı olabildiğini göstermektedir. Sendikaya üyeliğin genellikle kamu sektöründe daha fazla olması ile kayıt dışı istihdamın fazlalığı, sendikalaşmanın düşük olmasına sebep olmaktadır.

Sendikal problemlerin çevresel kaynaklı nedenleri olduğu gibi, sendika- içi problemler de bulunmaktadır. Liderlik anlayışı, göstermelik demokrasi, sendika içindeki kadın erkek eşitsizliği, taşeronlaşma gibi problemler sendikaların temel problemleri arasında yer almaktadır. Ayrıca, sendikalar arasında süregiden rekabet de sendikaların elini güçsüzleştiren faktörlerin başında gelmektedir. Bu çalışmada bu problemler daha ayrıntılı bir biçimde tetkik edilmiştir. Üye sayılarının azlığı ve üye olmanın önündeki engeller toplu iş sözleşmesi yapma konusundaki en önemli problem olarak görülmektedir. Bu sebeple yeni sendikalar kurmaktan öte mevcut sendikalara üyelik arttırılmalıdır. Toplu iş sözleşmesi yapmanın önündeki diğer önemli engeller; taşeronlaşma, barajlar ve uzayan hukuki süreçler olarak kendisini göstermektedir. Güçlü sendikacılık ilkesine de zarar vermeden barajların gözden geçirilmesi faydalı olacaktır. Toplu iş hukukunu teşkil eden yasalarımızdaki baraj sistemleri gerek iç hukukta gerekse de ILO nezdinde eleştirilmiştir (Alpagut ve Namlı, 2022, s. 68). Taşkiran 2011 Yılında yapmış olduğu çalışmada taşeron işçilerin sendikaya üye olması durumunda işten çıkarma ile korkutulduğunu ve bu yüzden sendikaya üye olamadıklarını tespit etmiştir. Candoğan (2021), Şeker-İş Sendikası'nın başvurusu üzerine Anayasa Mahkemesi'nin verdiği bir kararı 'uzayan yetki davaları sendikal örgütlenme hakkını ihlal etmektedir' şeklinde yorumlamıştır. Sendika içi demokrasinin zayıflığı, otoriter sendika yönetimleri ve toplumsal bilinç eksikliği, yeniliği ve dinamizmi baltalamaktadır. Günümüz sendikalarında bürokratik ve oligarşik eğilimler artmış, sendika yönetimi ile sendika üyelerinin bağları zayıflamıştır. Bu durum sendika içi demokrasi sorununu doğurmuştur (Aydın, 2016, s. 9). Siyasetin vesayetçi davranışlarının sendikaları zayıflattığı bilinen bir gerçek olmakla birlikte, işverenle ve siyasetle işbirliği içerisinde yapılan sendikal faaliyetler sendikalar arasındaki önemli bir tartışmayı temsil etmektedir. Bazı sendikalar, günümüz büyüyen hizmet sektöründe ve esnek piyasalarında 'artık sendikacılık ölmüştür' anlayışında değildir. Bunlar yeni bir sendikacılık anlayışının inşaa edilmesi gerektiği kanaatinde. Üretim tekniklerindeki gelişim ve değişim, küreselleşme ve neoliberal politikaların olumsuz etkisi sendikacılıkta değişim ve dönüşüme yol açmış, buna karşı yeni stratejiler ve örgütlenme modelleri geliştirilmiştir (Mahiroğulları, 2012,

s. 9). Kayıt dışılık ve birtakım ataerkil sebeplerden dolayı kadınların üyeliğinin düşük olması önemli sendikal problemlerdendir. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda 'kayıt dışı çalışanların sendikal haklardan yoksun olduğuna' vurgu yapılmıştır. Beken'in 2015'te yaptığı çalışmada kadınlara biçilen aile içi roller, sendikalaşmanın faydalarına yönelik farkındalık eksiklikleri, toplumsal ve kültürel normlar ile inanışların kadınların sendikalaşmasını engellediğini tespit etmiştir. Sendikalara güven problemi vardır. İşçiler sendikaya üye olursam işimden olur muyum? endişesini, işverenler iş yerime sendika girerse maliyetlerim artar mı? endişesini taşımaktadır. Urhan 2005 Yılında yaptığı araştırma ve gözlemlerde hem örgütlü hem de örgütsüz işçilerin sendikalara güvenmediklerini, sendikaların işçilerin hak ve menfaatleri için yeterince mücadele ettiğine inanmadıklarını, sendikal liderlere güvenmediklerini bu nedenle sendikaları yeterince güçlü bulmadıklarını tespit etmiştir. Buna karşın işveren baskısının kalkması, güvensizliğe karşı yasal düzenlemeler yapılması ve üyeliğe engel unsurların kaldırılması durumunda işçilerin üyelik isteğinin yükseldiğini de tespit etmiştir. İşçilerin bütün bu endişelerini izole edecek çözümler geliştirilmelidir. Türkiye'de sendikacılığın batıya göre geç kurulması ve batıdaki gibi bir mücadele sürecinde gelişmemiş olması sendikacılığın yeterince olgunlaşmamasına sebep olmuştur denilebilir.

Tüm bu faktörler ve incelenen veriler bir arada değerlendirildiğinde, sendikaların günümüzde bir kriz içerisinde olduğu söylenebilir. Bu krizin aşılması için dönemin şartlarının akılcı bir biçimde değerlendirilip mevcut şartlara göre sendikaların yapısal bir dönüşüm içerisine girmesinin gerektiği görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Alpagut, G. ve Namlı, M. (2022). İşkolu Barajının Toplu Sözleşme Hakkı Karşısında Değerlendirilmesi ve İstatistiklere İtirazın Yetki Başvurusuna Etkisi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2022/1, ss. 65-92.
- Akkaya, Y. (2003). Petrol-İş 2002-2003 Yıllığı Yayın No: 85, *Küreselleşme Kıskaçında Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Aydın, M. (2016). Sendikal İçi Demokrasinin Sağlanmasında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. *İş ve Hayat*, 2(4), ss. 9-58.
- Beken, H. G. (2015). Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Emek ve Toplum*, 4(9), ss. 156-179.
- Candoğan, G. (2021). Anayasa Mahkemesi: Uzayan Yetki Davası Sendikal Örgütlenme Hakkının İhlalidir, *Erişim adresi*

- <https://www.forseti.com.tr/haber/anayasa-mahkemesi-uzayan-yetki-davasi-sindikalar-organizasyon-hakkinin-ihlalidir/>
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2024). 2024 OCAK İşçi Sendikaları İstatistikleri, Erişim adresi <https://www.csgb.gov.tr/media/93592/20240131-4.pdf>
- Dereli, T. (1994). *Değişen Dünyada Endüstri İlişkilerinde Yeni Boyutlar*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- DİSKAR. (2019). *Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi ve Grevlerde Vahim Tablo*, Erişim adresi <https://arastirma.disk.org.tr/?p=308>
- DPT. (2001). *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Kayıtdışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu* Erişim adresi <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Kayitdisi-Ekonomi-OIK-Raporu.pdf>
- Eraydın, A. (1992). *Post-Fordizm ve Değişen Mekansal Öncelikler*. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Yayınları.
- Etcı, H. (2018). 2000 Sonrasında Türkiye’de Gerekçeleri ile Sendikal Kriz. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 19(43), ss. 125-149.
- Koray, M. (1994). *Değişen Koşullarda Sendikacılık*. İstanbul: TÜSES Yayınları.
- Lordoğlu, K. (2004). Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların *Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler*. *Çalışma ve Toplum*, 1(1), ss. 81-96.
- Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar. *Emek ve Toplum*, 1(1), ss. 9-33.
- OECD. (2024). *Trade Union Dataset*, Erişim adresi <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>
- Qadir, A. (t.y). *Unions and Challenges An Analysis of the Pakistani Situation*. Friedrich-Ebert-Stiftung Pakistan Office.
- Rivers, M. J. (2014). *Declining Union Membership and the Reduction of Union Representation In the Workplace* [pHD, Walden University].
- Sosyal Güvenlik Kurumu*. (2023). *Kayıtdışı İstihdam Verileri*, Erişim adresi http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari
- Taş, H. Y. (2012). Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği. *Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), ss. 60-80.

- Taşkıran, G. (2011). Taşeron işçilerde örgütlenme sorunları: Sağlık işçileri üzerine bir araştırma. III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Kocaeli, ss. 1-17.
- Toplu İş Hukuku.* (2014). Sendika Türleri. <http://toplushukuku.blogspot.com/2014/07/sendika-turleri.html>
- TÜİK (2024). Hanehalkı İşgücü Araştırması İşgücü İstatistikleri, Erişim adresi <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Aralik-2023-49379>
- Uçkan, B. ve Kağnıcıoğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 3(22), ss. 35-56.
- Urhan, B. (2005). Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 1(4), ss. 57-88.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. ve Pala, H. Z. (2012). Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı içinde, İstanbul: Petrol İş Yayıncı, 117, ss. 293-310.
- Yorgun, S. (2007). Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Güncel Sorunları ve Alternatif Öneriler. *İŞGÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(2), ss. 49-78.

Bu çalışma **intihal tespit programlarıyla** taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.

This article has been scanned by plagiarism detect softwares and no plagiarism detected.

Bu çalışmada “**Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi**” kapsamında uyulması gereken kurallara uyulmuştur.

In this study the rules stated in the “**Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive**” were followed.

Etik Kurul Toplantı No ve Karar Tarihi: 2022/8, 30/09/2022 (Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu)

Makale tek yazar tarafından yazılmıştır.

The article was written by one author.

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum ya da kişi ile **çakar çatışması** bulunmamaktadır.

There is no **conflict of interest** with any institution or person within the scope of the study.