

TÜRKİYE'DE SENDİKALAR 2022

Alpkan Birelma
Özyeğin Üniversitesi
Kasım 2022



Yüksek enflasyon işçi sınıfının en acil gündem maddesidir. 2022'nin ilk iki ayında büyük bir fiili grev dalgası yaşanmış, toplamda 108 grev örgütleyen binlerce işçi eriyen ücretlerinin arttırılmasını istemiştir.



Türkiye'de sendikal kanunlar ILO sözleşmelerine uyumlu olmaktan uzaktır. ITUC's göre Türkiye 2016'dan beri sendikal haklar açısından en kötü on ülke arasındadır.



2013'te %6 olan toplu sözleşmeli işçi oranı 2021'de %9'a çıkmıştır. Bunun sebebi kamuda çalışan taşeron işçilerin sendikalaşması ve kadroya geçişidir. Özel sektörde ise oran %5 civarındadır.

İçindekiler

I. GİRİŞ	1
II. İŞÇİ SENDİKALARI	3
1. Yasal çerçeve	3
Sendikaya üye olma prosedürü, sendikaların işleyişi ve sendikal tazminat	3
Toplu sözleşme yetkisi kazanma prosedürü	3
Grev hakkı önündeki kısıtlamalar	4
2. İşçi sendikalarının genel durumu	5
Toplu sözleşme kapsamı ve sendika üye oranı	5
Kamuda çalışan taşeron işçilerin sendikalaşması	5
Grevler	6
İşçi sendikacılığına toplumsal cinsiyet perspektifinden bir bakış	7
Üçlü sosyal diyalog	7
3. Sendika üye sayılarının genel resmi ve değişimler	8
İşkollarındaki farklar	9
En çok üyeli ve en çok büyüyen sendikalar	10
4. Üç konfederasyon ve bağımsız sendikalar	12
Türk-İş	12
Hak-İş	14
DİSK	15
Bağımsız sendikalar	16
III. KAMU GÖREVLİLERİ (MEMUR) SENDİKALARI	18
1. Hukuki çerçeve	18
2. Memur sendikacılığında değişen manzara	18
IV. SONUÇ	20
KAYNAKÇA	21
NOTLAR	22
YAZAR HAKKINDA	25
KÜNYE	25

I.

GİRİŞ

Bu rapor geçtiğimiz Haziran ayında İngilizce olarak yayınlanan Trade Unions in Turkey, 2022 raporunun çevirisidir. Rapor yazarı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Çeviri sürecinde, 2022 Temmuz ayında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından yayınlanan sendika istatistikleri ile tüm veriler güncellenmiş ve bir dizi irili ufaklı düzeltme ve ek yapılmıştır.¹

Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) 2012’de işçi sendikalarına yönelik, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşmesi Kanunu’nu yürürlüğe koymuştur. Bu yeni kanunda sendikalar lehine pek az esaslı yenilik bulunmaktadır. Az sayıdaki iyileştirmeden bir tanesi, sendikaya üye olmanın dijitalleştirilip kolaylaştırılması ve sendika üye verilerinin daha güvenilir hale getirilmesidir. Öte yandan, Türkiye 2010’larda giderek derinleşen bir otoriterleşme sürecine gitmiştir.² Protesto eylemi yapmak ve hak aramak işçiler de dahil olmak üzere herkes için daha zor ve riskli hale gelmiştir. 2015’ten beri hükümet yaklaşık 170 bin işçinin katılacağı 227 yasal grevi yasaklamıştır. Bu ve benzer sebeplerden ötürü Türkiye 2016’dan beri, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) raporlarında sendikal haklar açısından en kötü on ülke arasında yer almaktadır.³

Türkiye sürmekte olan bir döviz ve borç krizi içindedir. Bunun en önemli sonucu 2022 Ağustos ayı itibarıyla yıllık bazda TÜİK’e göre %80’i, ENAG’a göre ise %181’i bulan enflasyondur.⁴ Türkiye ekonomisi 2018’in son iki çeyreğinde küçülmüş, 2019’da sadece %0,9 oranında büyümüş ve 2020’nin ikinci çeyreğinde bu kez pandemiden ötürü çok sert küçülmüştür.⁵

Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) güven vermekten uzak işsizlik verilerine göre bile işsizlik 2019’da %14’e yükselmiş, 2020’de %13’ün üzerinde seyretmiş ve 2021’de %12’ye inmiştir.⁶ Türkiye’deki toplam ücretli sayısı sadece 2020’de değil, 2019’da yani pandemiden önce de azalmıştır.⁷ Türkiye ekonomisi geçtiğimiz dört yıl içerisinde öncekine göre çok daha az yeni iş üretmiştir. ÇSGB verilerine göre 2014 ile 2018 arasında sigortalı işçi sayısı %19 artarken, bu oran 2018 ve 2022 arasında sadece %10 artmıştır.⁸ 2021’de TÜİK’e göre yaşanan %11’lik büyümenin işçi sınıfına pek az hayrı dokunmuş, işçiler enflasyon karşısında eriyen ücretler ve yüksek işsizlikle boğuşmuştur. TÜİK 2022’nin ilk iki çeyreği için yüksek büyüme rakamları açıklasa da bu dönemde ücretli emekçilerin elde ettikleri gelir, “hem milli gelire oranla pay olarak; hem de reel anlamda mutlak olarak” küçülmüştür.⁹

Otoriteryanizm ve ekonomik kriz baskısı altında olmalarına rağmen sendikaların üye oranı 2013’ten bu yana artmıştır. Bu artışın ana sebebi kamu kurumlarına hizmet veren taşeron şirketlerin işçilerinin kitlesel bir şekilde sendikalaşmasıdır. AKP’nin özelleştirme hamlesinin bir parçası olarak kamu taşeronu işçilerinin sayısında 2000’lerde patlama yaşanmış ve bu sayı yaklaşık bir milyonu bulmuştu. Kimi sendikaların da desteğiyle bu işçilerin 2000’lerin ikinci yarısında başlayan 2010’larda büyüyen mücadelesi, AKP hükümetini sıkıştırmış ve 2014’te iş kanununda bir değişiklik yapmak zorunda bırakmıştır. Bu değişikliklerle bu işçilerin sendikalaşması kolaylaştırılmıştır. İşçilerin devam eden mücadelesi ve talebi karşısında, hükümet 2018’deki cumhurbaşkanlığı ve parlamento seçimleri öncesinde, Nisan ayında kamu taşeronu işçilerin büyük çoğunluğunu (yaklaşık 750 bin) kamu işçisi kadrosuna geçirmiştir. 2014’teki yasa değişikliği ve 2018’deki geçiş sayesinde bu işçilerin büyük çoğunluğu peyderpey sendika üyesi olmuştur. Bu sendikalaşma dalgası sendika üye oranındaki artışı büyük ölçüde açıklamaktadır. Özel sektörde ise durum hiç de parlak değildir. Özel sektördeki toplu sözleşme kapsamı 2010’da %3,5’a kadar düşmüştür, günümüzde ise ufak bir artışla %5 civarında seyretmektedir.

Türkiye’de yasalar nezdinde işçiler ve memurlar arasında net bir ayrım vardır. 2003’te yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu işçilerin hak ve yükümlülüklerini belirlemekte ve bu kanuna göre memurlar dışındaki tüm ücretliler işçi sayılmaktadır. Memurlar ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun kapsamı altında çalışmaktadır. Benzer şekilde işçiler ve memurların sendikal haklarını belirleyen kanunlar da farklıdır: işçiler için 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşmesi Kanunu, memurlar için 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu. Öte yandan kamu iktisadi teşebbüslerinde ya da bakanlıklar, belediyeler, kamu bankaları gibi çeşitli kamu kurumlarında çalışan “kamu işçileri” memur değil, işçi olarak sayılmaktadır.¹⁰ Bu işçiler özel sektör işçileri gibi 4857 sayılı İş Kanunu’na göre çalışmakta, 6356 sayılı kanuna göre sendikalaşmaktadır. 2018’in başında yaklaşık 500 bin kamu işçisi varken¹¹, bu sayı, yukarıda bahsedilen kadroya geçiş sebebiyle 2019’da yaklaşık 1,2 milyona yaklaşmıştır.

2022 Temmuz ayı itibarıyla Türkiye’de yaklaşık olarak 3,6 milyon memur, 1,3 milyon kamu işçisi ve 18 milyon özel sektör işçisi vardır. Özel sektör işçileri içinde yaklaşık 2,5 milyonunun Türk vatandaşı sigortasız işçi ve 1 milyonun göçmen işçi oldu-

ğunu varsaymak mümkündür.¹² Bu rapor işçi sendikaları üzerine odaklanmaktadır. Memur sendikacılığına son bölümde kısaca değinilmiştir. Aşağıda bulunan Tablo 1, Türkiye’deki ücretliler arasındaki ana grupların sendika üyesi olma hakkına erişim açısından farklarını özetlemektedir.

Tablo 1.

Türkiye’deki farklı ücretli grupları ve sendikalaşma durumları

Düzye 1	Düzye 2	Düzye 3	Tanım	Yaklaşık sayı	Sendika üyesi oranı (%)
Memurlar	Memurlar	Memurlar	Beyaz yakalı kamu çalışanları (işçilere göre farklı kanunlara göre çalışır ve sendikalaşır)	3,5 milyon	73*
İşçiler	Kamu işçileri	Kamu işçileri	Kamuda çalışan işçiler (ağırlıklı kol işçileri)	1,5 milyon ¹³	85
	Özel sektör işçileri	Kayıtlı özel sektör işçileri	Kayıtlı özel sektör işçileri	14,5 milyon	7
		Kayıtdışı işçiler I	Kayıtdışı işçiler (Türk vatandaşı) ¹⁴	2,5 milyon	0
		Kayıtdışı işçiler II	Kayıtdışı göçmen işçiler**	1 milyon	0
TOPLAM				23 milyon	

* Memurların %24’ü sendika üyesi olma hakkından mahrumdur. Verilen oran, bu hakka sahip olanlar içindeki orandır.

** Türkiye 3,6 milyonu Suriye’den gelen yaklaşık (en az) 4 milyon göçmene ev sahipliği yapmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) tahminlerine göre yaklaşık 700 bin Suriyeli kayıtdışı işçi olarak çalışmaktadır.¹⁵

Türk-İş (kuruluş 1952), Hak-İş (1976) ve DİSK (1967) üç büyük işçi sendikaları konfederasyonudur. Kamu görevlisi (memur) sendikaları konfederasyonlarında en büyük üç konfederasyon ise Memur-Sen (1995), Türkiye Kamu-Sen (1992) ve KESK’tir (1995). Aşağıdaki Tablo 2 en büyük altı sendika konfederasyonunun üye sayılarını göstermektedir.

Tablo 2.

En büyük altı sendika konfederasyonunun üye sayıları (Temmuz 2022)

İşçileri temsil eden konfederasyonlar		
		
Türk-İş	Hak-İş	DİSK
1.256.438	762.439	220.357
Memurları temsil eden konfederasyonlar		
		
Memur-Sen	Türkiye Kamu-Sen	KESK
1.054.642	526.684	150.338

Kaynak: ÇSGB¹⁶

II.

İŞÇİ SENDİKALARI

1. YASAL ÇERÇEVE

1980-83 yılları arasında ülkeyi idare eden askeri yönetim, DİSK'in faaliyetlerini durdurmuş ve sendikal kanunları tamamen değiştirerek son derece kısıtlayıcı bir yasal çerçeveyi yürürlüğe sokmuştur. Bu kanunlar, sendikalaşma oranının 1980'lerin sonlarından itibaren düşmesinin ana sebebidir. Yeni kanunlar, bir takım başka sorunların yanında, yeni işyerlerinde sendikalaşmayı son derece zorlaştırmıştır. Türkiye sendikaları, Avrupa Birliği ve ILO 1990'lardan beri yeni bir sendikalar kanununun gerekli olduğunu dile getirmiştir. Bu kurumların birleşik basıncı sayesinde yeni bir kanunun hazırlıkları başlamış ve bu kanun 2012'de yürürlüğe girmiştir. Öte yandan, işverenlerin fazlasıyla etkisi altında olan hükümet, yeni kanunda eskisinin kısıtlayıcı yönlerini büyük ölçüde korumuştur.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sosyal tarafların konsensüsü ile oluşturulmamıştır. Türk-İş'e bağlı bazı sendikalar ve DİSK, yeni kanunun çeşitli maddelerine itiraz etmiştir.¹⁷ Yeni kanun kimi iyileştirmeler içerse de toplu sözleşme ve grev hakları açısından eskisinin kısıtlarını korumuştur.

Sendikaya üye olma prosedürü, sendikaların işleyişi ve sendikal tazminat

Yeni kanun sendika kurmayı, sendikaların iç işleyişini ve sendikaya üye olma prosedürünü kolaylaştırmıştır. Bunlardan en önemlisi olan sonuncusuna odaklanmak gerekirse, önceki kanunda öngörülen ve sendikaların çokça şikayet ettiği noter şartı kaldırılmıştır. Bunun yerine e-devlet üzerinden üyelik sistemi getirilmiştir. İşçi e-devlet üzerinden sendikaya üyelik başvurusu yapmakta, bu başvuru ÇSGB ve sendika tarafından görülmekte ve sendikanın onayıyla üyeliğe dönüşmektedir. Eskisine göre daha iyi olsa da yeni sistemin sorunlu yanları yok değildir. İşverenlerin işçilerin e-devlet şifrelerini talep edip sendika üyelik durumlarına bakması vakaları yaşanmaktadır.

2012 kanunu da eski kanun gibi sadece işkolu sendikalarına geçit vermektedir. Yani sendikaların tek bir işkolu faaliyeti göstermesi ve işkolu barajı şartları korumuştur. Yirmi işkolu tanımlanmış ve toplu sözleşme yetkisi için aşağıda incelenecek olan %1 barajı getirilmiştir

Yeni kanun işçilerin sendikal tazminat hakkını kısıtlamıştır.

Sendikal tazminat, mahkemede sendikal sebeple işten atıldığını kanıtlayan işçinin almaya hak kazandığı, kıdem tazminatından farklı bir tazminat türüdür. Yeni kanun 30'dan az işçinin çalıştığı işyerlerindeki işçileri sendikal tazminat hakkından mahrum bırakmıştır. AB-Türkiye Ortak Danışma Komitesi Ortak Raporu bu değişimin yeni yasayla ilgili üç temel sorundan biri olduğunu belirtir. Zira Türkiye'de çalışan kayıtlı işçilerin yaklaşık %50'si bu tipte işyerlerinde çalışmaktadır.¹⁸

Toplu sözleşme yetkisi kazanma prosedürü

Yeni kanun, küçük iyileştirmelerle de olsa, bir önceki kanunda yer alan toplu sözleşme yetkisi önündeki iki barajı korumuştur. Bunlardan ilki olan bir işyerinde çalışan işçilerin %50'sinden fazlasını üye yapma şartı, yani %50 işyeri barajı aynen korunmuş, birden fazla işyerinde faaliyet gösteren işletmelerdeki işletme barajını ise %50'den %40'a indirmiştir.

İkinci baraj ise yukarıda bahsi geçen işkolu barajıdır. Eski kanuna göre bir sendikanın toplu sözleşme yetkisi kazanması için işkolunda kayıtlı çalışan işçilerin en az %10'unu üye yapması gerekiyordu. Yeni kanun bu barajı üç büyük işçi sendikası konfederasyonuna bağlı sendikalar için %1'e, diğer sendikalar içinse %3'e indirdi. Ana muhalefet partisi bu eşitsizliği Anayasa Mahkemesi'ne götürdü ve 2015'te mahkeme tüm sendikalar için barajı %1'e indirdi. Göze ilk başta çok büyük gibi görünen bu iyileştirme, aynı anda sendika üye verilerinin yenilenmesi sebebiyle gerçekte daha mütevazı bir iyileştirme idi. Yeni kanun 2012'de yürürlüğe girmeden önce en güncel resmi sendikalaşma oranı %60 idi. Ancak bu oran sendikaların son derece gerçek dışı ve şişirilmiş üye sayısı verilerine dayanmaktaydı. 2013'te yeni sisteme geçildikten sonra açıklanan ilk sendikalaşma oranı sadece %9 oldu. Dahası kanun tarafından öngörülen işkolu sayısı 28'den 20'ye düşürüldü; bir başka deyişle işkollarında çalışan işçi sayısı artmış oldu. Bu sebeplerden ötürü kağıt üzerinde %10'dan %1'e indirilen işkolu barajı gerçekte çok daha mütevazı bir düzeyde azaltılmış oldu. Devletten ve işverenlerden bağımsız faaliyet yürüten yeni bir sendikanın işkolu barajını aşması neredeyse imkansız derecede zordur.

Yetki önündeki engeller barajlardan ibaret değildir. Yetki prosedürü de son derece sorunludur ve yeni yasa bu sorunları korumuştur. Bir sendika iki barajı geçmeyi başarıp ÇSGB'ye

yetki başvurusunda bulunduğu bakanlık kayıtları kontrol edip yetkiyi vermektedir. Ancak işverenin itiraz hakkı bulunmaktadır ve bu itirazı dava açarak yapmaktadır. İşverenler, ÇSGB kayıtlarında gözüktüğünden daha fazla işçi çalıştırmak, başka bir işyerine sahip olmak ya da başvurulan sendikadan farklı bir işkolunda faaliyet yürütüyor olmak gibi gerekçelerle itiraz etmektedir. Bu davalarda işveren davayı kazanmaktan çok zaman kazanmayı hedeflemektedir. Yasada kritik olan madde, yapılan itirazın “karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdur”masıdır (Madde 43, 5. Fıkra). Sendikalar mahkeme kararı kesinleşinceye kadar toplu sözleşme yetkisinden mahrum kalmakta ve davalar istinaf ve Yargıtay süreçleriyle birlikte ortalama iki yıl sürmektedir. Bu şekilde işverenler sendikayı işyerinden atmak için ciddi bir zaman kazanmaktadır. İşverenler genellikle öncü işçileri işten atmakta, sendikalar da çoğu zaman buna işten atılan işçilerle işyeri önünde direniş çadırı kurmakla cevap vermektedir. Bazı vakalarda işveren sadece öncü işçileri değil sendika üyesi işçileri çok daha kitlesel bir şekilde işten kovmaktadır. İşverenler bu arada işyerinde çalışmaya devam eden sendika üyesi işçileri baskı altına almayı, yıldırmaya ya da çeşitli rüşvetlerle sendikadan istifa ettirmeye çalışır. Bu süreçte çalışmaya devam eden üyeler durumu protesto etmek için örneğin yasal grev yapamaz. Çünkü kanuna göre işçiler yasal olarak sadece eğer işyerinde yetkili bir sendika varsa ve toplu sözleşme görüşmeleri uzlaşmazlıkla sonuçlanmışsa greve çıkabilir. Pek çok vakada, yaklaşık iki yıl süren dava süreci ve idarenin sendika karşıtı kampanyası sonucunda işçiler yılar ve sendikadan istifa eder.

Konuyla ilgili yapılan en kapsamlı niceliksel araştırmada Özveri 1983 ve 2009 yılları arasında dört işkolundaki yetki davalarını incelemiştir.¹⁹ Özveri mahkemenin nihayetinde sendika yetkisini onayladığı vakaların %73’ünde, işyeri yönetiminin sendikayı işyerinden atmayı başarmış olduğunu bulur. Özveri’nin bulunduğu ortalama dava süresi 424 gündür. Yani bir başka deyişle, mahkemenin sendikaya yetkiyi verdiği vakaların %73’ünde, ortalama 424 günün ardından sendikanın işyerinde üye çoğunluğu kalmamıştır. Sendika kanunen yetkiyi alsa da fiilen çoğunluğu kaybetmiş ve dolayısıyla toplu sözleşme imzalamamıştır. 2010’lu yıllarda mahkeme süresi daha da uzamıştır. Birleşik Metal-İş ve Petrol-İş’in açıkladığı verilere göre yetki itirazı davası süreleri ortalama 700 güne yaklaşmıştır.²⁰

Niteliksel bir araştırmada, Birelma özel sektörde yaşanan üç sendikalaşma vakasını inceler ve sendikalaşma ve yetki süreci önündeki zorlukları ortaya koyar.²¹ Araştırma işçilerin gizlice örgütlenmek zorunda kaldıklarını, örgütlenme sürecinin yıllar aldığını, üç vakada yaklaşık 80 işçinin sendikaya üyelik sebebiyle işten atıldığını ve son derece zorlu direniş süreçlerini gözler önüne serer. Vakalardan birinde yetki davası üç buçuk yıl sürer ve nihayetinde sendika yetkiyi alır. Ancak aradan geçen sürede pek çok öncü işçi işten atılmış, buna karşı fabrikadaki işçiler günler süren bir fiili grev yapmış olmasına rağmen işveren sendikayı kırmayı başarır. Yetki aldığı anda sendikanın işyerindeki üye sayısı son derece azalmıştır ve toplu sözleşme imzalamaz.

Yakın zamanda yapılmış bir diğer araştırmada üç büyük işçi sendikası konfederasyonunun temsilcileri yetki konusunda ortak görüş belirtmiştir. Sendika temsilcilerinin tümü özel sek-

törde sendikalaşan işçilerin işveren baskısı karşısında ne kanun ne de idare tarafından korunduğunu dile getirmiştir.²² Sendika temsilcileri iki konuya vurgu yapmıştır: Birincisi, ÇSGB’nin verdiği yetkiye itiraz hakkının işverenlerce istismar edildiğini, bunun sendikalaşmayı engellemek için kullanıldığını belirtmiştir. İkinci olarak sendika üyesi işçilerin iş güvencesinden tamamen yoksun olduğuna, bunun sendikalaşma önündeki ikinci büyük engel olduğuna vurgu yapmıştır. Yasaya göre mahkeme bir işçinin sendika üyeliği sebebiyle işten atılmış olduğunu tespit etse bile işverenlerin bu işçiyi işe geri alması zorunlu değildir. Sendikal tazminat vererek işçiyi işe geri almama hakkı mevcuttur.

Gazete ve internet haber sitelerinin kapsamlı taranmasına dayanan bir protesto vakası analizi araştırmasında Emek Çalışmaları Topluluğu, 2015 yılında en az 81 işyerinde en az 2.258 işçinin sendika üyesi olduğu için işten atıldığını haberleştirildiğini tespit etmiştir.²³ 2016’da 42 işyerinde 1.359 işçinin aynı sebeple işten atıldığı tespit edilmiştir. Azalışın bir sebebi 15 Temmuz darbe girişimi ve sonrasındaki politik çalkantılar sebebiyle senenin ikinci yarısında eylem sayısının genel düşüşüdür.²⁴ Araştırma 2017’de 857²⁵, 2018’de 1.630²⁶, 2019’da 749²⁷, 2020’de 817²⁸ ve işçi hareketinin genel olarak canlandığı 2021’de 1.634²⁹ işçinin sendika üyeliği sebebiyle işten atıldığını tespit eder. Bu araştırma işçi protestoları üzerine olduğu için bu sayıların sendikalaşma sebebiyle işten atılan tüm işçileri kapsamadığı vurgulanmalıdır. Sendikalar, üyeleri işten atıldığı her vakada bir protesto eylemi yapmamaktadır.

Grev hakkı önündeki kısıtlamalar

Bir önceki yasada olduğu gibi 2012’de yürürlüğe giren yasa da toplu sözleşme görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması durumu dışındaki tüm grevleri yasa dışı kabul etmiştir. Yine eski yasada bulunan, bir grev “genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte” ise hükümetin grevi erteleme lafızıyla grevi yasaklama hakkı korunmuştur.³⁰ “Genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte” ifadesi hükümetlerce özellikle de son yıllarda son derece geniş bir şekilde yorumlanmakta, grevlerin büyük çoğunluğu yasaklanmaktadır. Nitekim AB-Türkiye Ortak Danışma Komitesi Ortak Raporu’na göre de 2012’de yürürlüğe giren yeni yasayla ilgili üç temel sorun alanından biri grev hakkı önünde devam eden engellerdir.³¹

2012 yasası, kamu hastaneleri, şehir içi toplu taşıma, bankacılık, şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi ve dağıtımı gibi kimi işkollarındaki kategorik grev yasağını korumuştur. Öte yandan 2014’de Anayasa Mahkemesi, başvuru üzerine şehir içi toplu taşıma hizmetleri ve bankacılık hizmetlerindeki yasakları kaldırmıştır. 2016’da hükümet kanunda bir değişiklik yapmış ve şehir içi toplu taşıma hizmetleri ve bankacılık hizmetlerinde yapılan grevlerin “ekonomik veya finansal istikrarı bozucu” nitelikte oldukları takdirde hükümet tarafından yasaklanabilmesini mümkün kılmıştır. AKP 2017’deki Akbank grevini bu maddeye dayanarak yasaklamıştır. Ana muhalefet partisinin başvurusu üzerine Anayasa Mahkemesi bu değişikliği 2019’da iptal etmiştir.

2. İŞÇİ SENDİKALARININ GENEL DURUMU

Türkiye’de işçi sendikaları özellikle 1960’lar ve 1970’lerde büyüdü ve güçlendi. 1980-83 arasında ülkeyi yöneten askeri rejim, özellikle mücadeleci sendikalara büyük zarar verdi. Sendikaların işleyişini belirleyen yasaları tamamen değiştirip çok daha kısıtlayıcı bir çerçeve kurdu. Ancak sendikal hareket 1990’ların başında ülkenin tarihindeki en büyük grev dalgasına imza atmayı bildi ve gerçek ücretleri ciddi şekilde yükseltti.³² Öte yandan sendikaların alttan alta süren kan kaybı aynı dönemden itibaren ciddi şekilde hızlandı.

Toplu sözleşme kapsamı ve sendika üye oranı

ÇSGB’nin 2013’te öncesi için verdiği sendika üye verileri güvenilir değildir. Bakanlığın toplu iş sözleşmesi verileri ise nispeten güvenilirdir. Türkiye toplu sözleşme sisteminde, pek çok kıta Avrupa ülkesinde mevcut olan teşmil (yayma) mekanizması yoktur ve sistem bu açıdan Anglosakson ülkelerine benzemektedir.³³ Türkiye’de sendikaların toplu sözleşme kapsamını genişletmek için işyeri işyeri örgütlenip yetki almaktan başka bir şansı yoktur. Bu yüzden sendika üye oranı ile toplu sözleşme kapsamının birbirine paralel seyrettiğini ve birincinin ikincinin birkaç puan üzerinde olduğunu varsaymak yanlış olmaz.³⁴

Grafik 1 1988’den günümüze toplu sözleşmeli çalışan oranını ve 2013’ten sonra sendika üyesi oranını göstermektedir. 1980’lerin sonunda ülkede çalışan her dört işçiden biri sendikalı ve toplu sözleşmeli çalışırken bu oran 2013’te %6’ya kadar inmiştir. Türkiye OECD ülkeleri arasında en sert sendikalaşmayı yaşayan ülkelerden biridir.³⁵ 2013’ten sonra

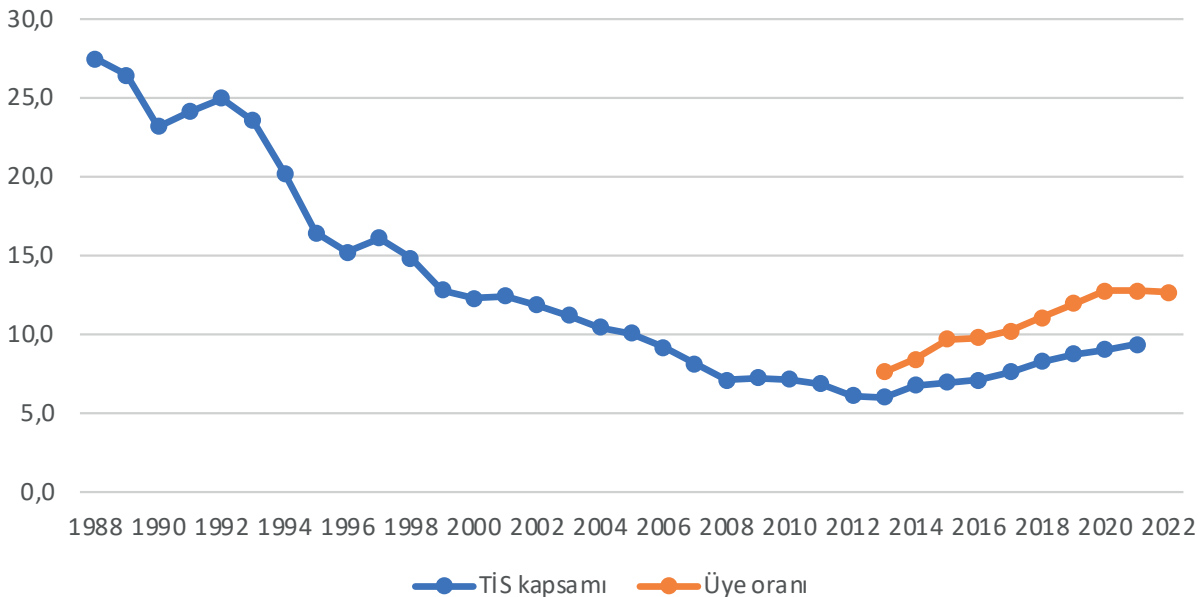
kapsam yavaşça artmış 2021’de %9’u bulmuştur. 75 ülkedeki toplu sözleşme kapsamına dair kaleme alınan yakın tarihli bir ILO raporu Türkiye’yi “çok düşük” kapsama sahip ülkeler arasında konumlandırmıştır.³⁶

Türkiye sendikalarına dair ilginç bir not sendika aidatlarına da irdir. Yasaya göre sendikalar ne kadar aidat alacaklarını kendisi belirler, ancak bu miktar günlük ücreti geçemez. Çoğu sendika mümkün olan en yüksek aidatı, yani aylık ücretin %3,3’ünü almaktadır. Bir başka deyişle, Türkiye’de sendikal aidatlar örneğin ABD, Kanada ya da Almanya gibi aidatların ücretin %1-2’si civarında seyrettiği ülkelere göre ciddi şekilde yüksektir.

Kamuda çalışan taşeron işçilerin sendikalaşması

Grafik 1’de görüldüğü üzere toplu sözleşme kapsamında 2013’ten sonra bir yükseliş söz konusudur. Bu yükselişin ana sebebi kamuda çalışan taşeron işçilerin sendikalaşmasıdır. 2000’lerde sayıları hızla artan kamu taşeronu işçilerinin sayısı 2010’ların ortasında yaklaşık 1 milyonu bulmuştur. Bu işçilerin ve onlara destek veren sendikaların 2000’lerin ortasında başlayan mücadelesi sayesinde AKP önce 2014’te bir kanun değişikliği yaparak bu işçilerin sendikalaşmasını (ve bu şekilde çalışma koşullarını bir miktar iyileştirmesini) kolaylaştırmıştır. Bu işçilerin büyük bölümünün AKP kanallarından iş bulduğu, dolayısıyla partinin tabanından geldiği unutulmamalıdır. O dönem bir miktar güç kaybeden AKP, bu hamleyi 2015 seçimleri öncesinde yapmıştır. Değişikliğe göre bir kamu kurumunun taşeronu olan bir firmada bir sendika yetki alırsa, ana işverenle toplu sözleşme imzalar ve toplu sözleşmeden doğan ek masrafı ana işveren karşılar. Bu değişiklik taşeron işçilerin sendikalaşmasını bir miktar kolaylaştırmıştır.³⁷

Grafik 1.
Toplu sözleşme kapsamı ve sendika üyesi oranı, 1988-2022 (%)



Kaynak ve açıklama: ÇSGB o yıl içinde imzalanan bir toplu iş sözleşmesinden faydalanan işçi sayısını yayınlamaktadır. O yıl içinde bir toplu iş sözleşmesinin kapsamı altındaki tüm yaklaşık işçilerin sayısı ise, Çelik ve Lordoğlu’nun (2006: 19) önerdiği şekilde hesaplanmıştır. ÇSGB 2013’ten beri sendika üyesi işçi sayılarına dair güvenilir veriler açıklamaktadır. Payda ise TÜİK’in açıkladığı (kayıtlı işçilerin dahil olduğu) toplam ücretli sayısından memurların sayısı çıkartılarak hesaplanmıştır. TÜİK’in verdiği toplam ücretli sayılarının özellikle son yıllarda sayısı artan göçmen işçilerin sayısını olduğundan az gösterme eğiliminde olduğu belirtilmelidir.

İşçilerin ve sendikaların devam eden kadro talebi ve mücadelesi karşısında AKP hükümeti, 2018’deki cumhurbaşkanlığı ve milletvekili seçimlerinin hemen öncesinde kamu taşeronu işçilerin büyük çoğunluğunu (yaklaşık 750 bin) merkezi ve yerel yönetimlerde kadroya geçirir. Kadroya geçen bu işçilerin yaklaşık yarısını oluşturan belediye taşeron işçileri, doğrudan belediye işçisi kadrosuna değil, belediye iktisadi teşekkülleri (BİT) kadrolarına geçirilmiştir. BİT kadrosuna geçen bu işçilerin doğrudan belediye bünyesinde çalışan işçilere göre daha olumsuz koşullar elde ettiği ve bu sebeple 2022 yılı sonbahar aylarında eylemler yaptığı belirtilmelidir.³⁸ Her halükarda kamu işçilerinin sendikalaşması daha da kolaydır ve bu sebeple kadroya geçen işçiler kitlesel bir şekilde sendikalaşmıştır. Ancak Grafik 1’de görüldüğü üzere sendika üye oranı 2021’de 2020’ye göre yatay seyretmiş, 2022’de ise hafifçe düşmüştür. İşçi sayısında 2019 yılında ekonomik kriz, 2020’de ise pandemi sebebiyle yaşanan düşüşler, 2021’de son bulmuş, bu sene yaklaşık 1,5 milyon yeni işçi işgücüne katılırken yeni sendika üyesi sayısı 200 binle sınırlı kalmıştır. Dolayısıyla kamu taşeronu işçilerinin sendikalaşmasının sebep olduğu sendika üye oranı artışı son bulmuş gibi görünmektedir. Öte yandan toplu sözleşme kapsamının artışı için biraz daha yer vardır, zira yeni sendikalaşan bu işçilerin bir bölümü hükümetin süreci geciktirmesi ve çeşitli bürokratik engeller sebebiyle toplu sözleşme kapsamına girememiştir. Grafik 1’de görülen, toplu sözleşme kapsamı ile üye oranı arasında artan açının ana sebebi budur.

Yaklaşık 750 bin kamu taşeronu işçisi Nisan 2018’de kamu işçisi statüsüne geçirilince, hükümet bu işçilerin yeni toplu sözleşmelerini yaklaşık 2,5 yılına ertelemiştir. Kasım 2020’de ise bu işçilerin (belediyeler dışındaki kamu kurumlarında çalışanlarının) işkolu ana işverenlerinin işkoluna dönüştürülmüştür. Örneğin kamu hastanesinde çalışan taşeron temizlik işçileri, genel hizmetler işkolunda çalışan bir taşeron şirketin işçileri olduğu için genel hizmetler işkolunda çalışır görünürken, 2018’de kadroya geçirilmiş ama genel hizmetler işkolunda kalmıştır. İşte bu işçiler 2020 Kasım ayında sağlık işkoluna geçirilmiştir. Bu değişiklik bazı sendikaların üye sayısında kısa sürede muazzam artışlara sebebiyet vermiştir. Örneğin Hak-İş üyesi Öz Sağlık-İş, 2020 Temmuz ayında yaklaşık 54 bin üyeye sahipken, üye sayısı 2021 Ocak ayında 185 bine fırlamıştır. Türk-İş üyesi Koop-İş’in üye sayısı aynı dönemde yaklaşık 72 binden 104 bine çıkmıştır.

Grevler

Sendikaların gücüne dair bize fikir veren bir diğer önemli gösterge grev verileridir. ÇSGB yasal grevlere dair verileri sunmaktadır. Grev hakkının kullanıma dair oldukça kısıtlayıcı olan 6356 sayılı yasaya göre yasal grev yapmanın tek yolu toplu iş görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanmasıdır. Aşağıdaki Grafik 2, 1988-2020 yılları arasında yasal greve katılan işçilerin sayısını ve ücretlilerin gayri safi milli hasıladan aldığı payı (ücret payı) göstermektedir. Ücret payı, bir ülkede ücretlerin genel durumunu bölüştürme bir perspektiften anlamak için yerinde bir göstergedir.³⁹

Grafik 2’nin ortaya koyduğu üzere 1990 ve 1991’deki grev dalgası ücret payını ciddi şekilde arttırmayı başarmıştır. 1994’teki ekonomik kriz, işverenlerin ücretleri baskılamasına

vesile olmuş ve bu durum 1995’te yeni bir grev dalgası yaratmıştır. Ancak bu sefer grevler genel anlamda başarısız olmuş ve 1995 yılı Türkiye emek hareketinin son büyük grev yılı olmuştur. Sonraki yıllar boyunca yasal grevlere katılan işçi sayısı adeta yere çakılmış ve bunun doğal bir sonucu olarak ücret payı da 2006’ya kadar sürekli gerilemiş, sonraki yıllarda ise milli gelirin %40’i ile %50’si arasında salınmıştır.

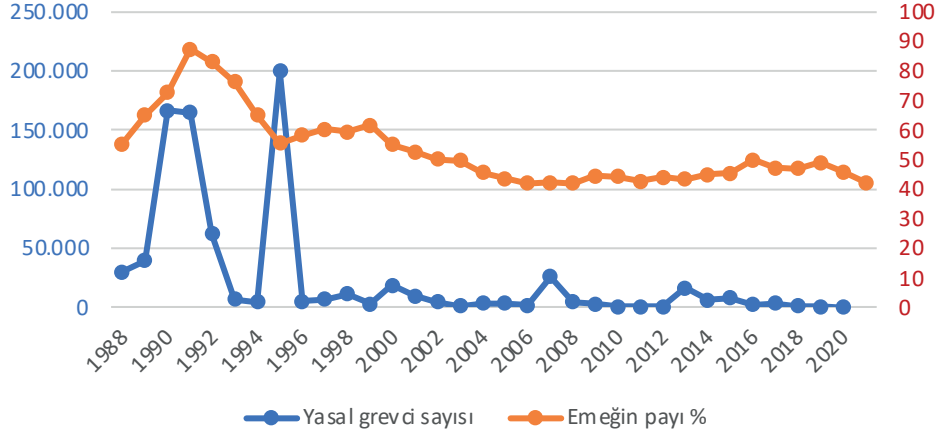
Yasal grev göstergelerinin yere çakılmasının tek sebebi sendikaların taban kaybı ve buna bağlı olarak grev yapmaktan çekinir olması değildir. Yasaya göre bir grev eğer “genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte” ise hükümetin onu erteleme adı altında yasaklama hakkı vardır. Temmuz 2016’daki darbe girişiminden sonra AKP iki yıl sürecek bir OHAL ilan etmiştir. AKP 2003 ile 2016 yılları arasında yaklaşık 40 bin işçinin katılacağı sekiz grevi yasaklamışken, 2017 ve 2018 yıllarında 150 bin işçinin katılacağı yedi grevi yasaklamıştır. Artan grev yasakları, kimi sendikaların tutuklanması ve benzer bir takım diğer gerekçelerle, ITUC yıllık sendikal hak raporlarında 2016’dan beri Türkiye’nin işçi hakları için en kötü on ülkeden biri olduğunu ilan etmektedir.⁴⁰ On dokuz yıllık iktidarında AKP, katılan/katılacak olan işçi sayısı bakımından yasal grevlerin yaklaşık %70’ini yasaklamıştır.⁴¹

Emek Çalışmaları Topluluğu, protesto olayı analizi yöntemini kullanarak 2015’ten beri ülkede basına yansıyan tüm işçi sınıfı eylemlerini incelemektedir. Bu araştırmanın verileri Türkiye’de işçilerin ciddi sayıda yasa dışı grev örgütlediğini ortaya koymaktadır. Emek Çalışmaları Topluluğu raporlarına göre 2015’te 151,⁴² 2016’da 80,⁴³ 2017’de 99,⁴⁴ 2018’de 122,⁴⁵ 2019’da 89,⁴⁶ 2020’de ise 93⁴⁷ yasa dışı grev yapılmıştır. Bu bağlamda metal işçilerinin 2015 Mayıs ayında başlayan kitlesel yasa dışı grev dalgasını ve sayacı ustaları ve işçilerinin Eylül 2017’deki yasa dışı grevini⁴⁸ zikretmek yerinde olacaktır. Birincisi, Türkiye ekonomisinin kalbinde gerçekleşen ve üç aya yayılan militan bir grev dalgasıdır. İkincisinde ise büyük markalara fason üretim yapan küçük atölyelerde çalışan Türk, Kürt ve Suriyeli emekçilerin birlikte hareket etmiş olması umut vericidir. Tüm bu yasa dışı grevlerde gün yüzüne çıkan mücadeleci işçi özneliği, sendikaların kullanabilecekleri önemli bir potansiyele işaret etmektedir.

2022’nin ilk iki ayı Türkiye’de beklenmedik ve etkileyici bir başka grev dalgasına şahitlik etmiştir. Çin menşeli Ali Baba’nın 2018’de satın almış olduğu Trendyol’da çalışan kuryelerinin grevi grev dalgasının en önemli vakalarındandır. Trendyol’un bağımsız çalışan statüsünde istihdam ettiği yaklaşık bin (“esnaf”) kurye, üç gün boyunca iş durdurmuş ve ciddi bir zam elde etmiştir. Emek Çalışmaları Topluluğu 2022 Ocak-Şubat aylarında 108 grev gerçekleştirildiğini tespit etmiştir. Bunlardan sadece BBC’nin İstanbul ofisindeki grev yasal iken, kalan hepsi yasa dışı grevdir.⁴⁹ Türkiye’de işçiler 2022’nin ilk iki ayında 2019 veya 2020’nin tümünde yaptığından daha fazla yasa dışı grev yapmıştır. Bu grev dalgası ancak 2015’deki metal grev dalgası ile mukayese edilebilecek heybettedir.

Ocak ayında enflasyon resmi rakamlara göre %48, bazı bağımsız araştırmalara göre %100’ün üzerindeydi. 2023’in ortasında yapılacak seçimlerin baskısını hisseden Erdoğan hükümeti 2022 Ocak ayında asgari ücreti yaklaşık %50 oranında

Grafik 2.

Yasal greve katılan işçi sayısı ve emeğin payı, 1988–2020

Kaynak: Yasal greve katılan işçi sayısı ÇSGB tarafından yayınlanmaktadır. Düzeltmiş ücret payı verileri AMECO'dan (Avrupa Komisyonu'nun Ekonomik ve Mali Konular Genel Müdürlüğü) alınmıştır.

arttırdı. Nitekim Ocak-Şubat döneminde yapılan 108 grevden 96'sı asıl olarak işveren tarafından önerilen yıllık ücret artışından daha yüksek bir artış talebiyle yapıldı. Kuryelerce yapılan 7 greve, Gaziantep şehrinde yapılan 32 grev, İzmir Aliağa'da gemi söküm işçilerinin yaptığı 21 grev, İstanbul'da çorap işçilerinin yaptığı 17 grev ve farklı şehir ve işkollarında yapılan 24 grev eşlik etti. Dördü hariç bu grevlerin hepsi özel sektördeydi. Kamuda çalışan sağlık emekçilerinin ulusal çaplı grevleri en kitlesel grevlerdi. Toplamda yapılan 108 greve yaklaşık 24 bin işçi ve emekçi katılırken, en az 54 vakada işçiler taleplerinin bir bölümünü kazandı. Vakaların yarısında hiçbir sendikaların dahi gözlenmezken, 26 grev küçük, bağımsız, mücadeleci sendikalar tarafından örgütlendi. Türk-İş sendikaları bu grevlerden 18'inde örgütleyici olarak yer alırken, DİSK sendikaları 12'sinde yer aldı.⁵⁰ Bağımsız ve mücadeleci sendikaların bu grev dalgasına olan etkisi belirgin ve ilginçti.

İşçi sendikacılığında toplumsal cinsiyet perspektifinden bir bakış

Pek çok araştırmacı Türkiye'deki işçi sendikalarının toplumsal cinsiyet meselesine gereken önemi vermediğini, kadınlara yönelik etkinliklerin çoğunlukla görüntüyü kurtarmak amaçlı ve kısa süreli olduğunu vurgulamıştır.⁵¹ Kadınlar sendikaların yönetim kurullarından dışlanırken, erkek karar vericiler arasında bu durumdan kadınları sorumlu tutma eğilimi oldukça yüksektir.⁵²

ÇSGB en son 2015 yılı çalışma hayatı istatistiklerinde işçi sendikalarının zorunlu organlarında görev alanların cinsiyetine dair verileri paylaşmıştır. Bu veriye göre sendika başkanlarının sadece %4'ü, yönetim/denetim/dişiplin kurulu üyelerinin ise sadece %8'i kadındır. İşçi sendikası konfederasyonlarının yönetim/denetim/dişiplin kurulu üyeleri arasındaki kadın oranı ise %2'ye düşer.⁵³ Oysa ki aynı yıl (2015) itibarıyla işçi sendikası üyelerinin %17'si kadın idi.⁵⁴

Günümüzde çeşitli spesifik etkinliklerle kadın katılımını artırma konusunda en iddialı olan işçi sendikası konfederasyonu Hak-İş gibi görünmektedir. Ancak yine de konfederasyona bağlı sendikalarının yönetim kurulu üyeleri arasında kadınlara

rın oranı %6'da kalmaktadır.⁵⁵ Nihayetinde sendikaların bu konudaki eksikliklerinin de etkisiyle kadınlar arasında sendika üyelik oranı erkeklerden ciddi şekilde düşüktür. 2020 itibarıyla, sigortalı çalışan erkek işçilerin %15'i sendikaya üye iken, kadınların %10'u sendikaya üyedir. Erkek üye sayısı yaklaşık 1,5 milyon iken kadın üye sayısı yaklaşık 400 bin kadardır.⁵⁶ Öte yandan, 2015'ten 2020'ye sendika üyeleri arasında kadınların oranı %16'dan %21'e artmıştır ve bu gelecek için umut vericidir.⁵⁷

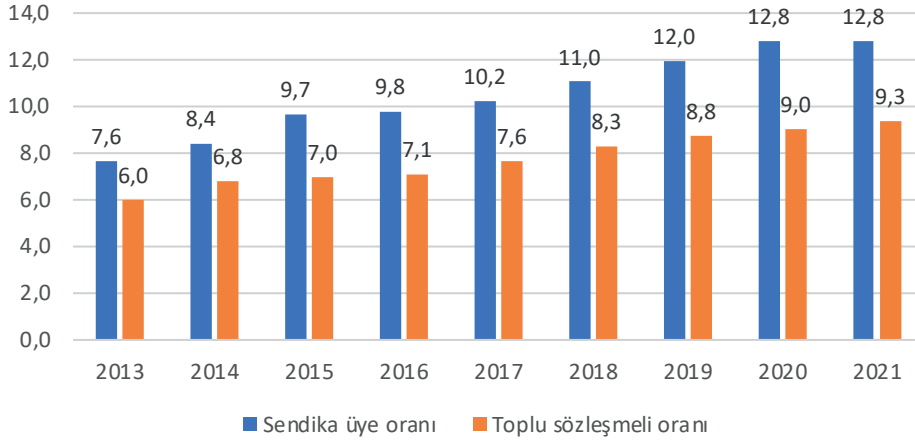
Kamu görevlileri (memurlar) için cinsiyetler arasındaki sendikalaşma farkı oransal olarak biraz daha azdır. Erkek memurların sendika üyesi olma oranı %59 iken, aynı oran kadınlar için %41'dir.⁵⁸

Üçlü sosyal diyalog

1990'ların ortasından itibaren Türkiye'de Avrupa Birliği'ne giriş sürecinin bir parçası olarak pek çok üçlü sosyal diyalog mekanizması kurulmuştur. Ancak bu mekanizmalarda devletin temsilinin çok güçlü olması ve devlet kontrolünün ağır basması, sosyal partnerleri eşit bir şekilde güçlendiren ve politikalara gerçekten bir etkisi olan bir diyalogun gelişmesini engellemiştir.⁵⁹ Üçlü sosyal diyalogun kalitesi özellikle 2016'daki OHAL ilanının ardından daha da bozulmuştur. OHAL'den günümüze ÇSGB Üçlü Danışma Kurulu'nu biri 2017'de diğeri 2018'de olmak üzere sadece iki kere toplamıştır. Hükümet kamu taşeronu işçilerinin 2018'deki kadroya geçiş süreci gibi hayli dramatik bir gelişme için bile kurulu toplama gereği duymamıştır. En büyük üç işçi sendikası konfederasyonu ve en büyük iki memur sendikası konfederasyonu temsilcileriyle yapılan niteliksel bir araştırmada sendikacıların hepsi 2016'dan sonra sosyal diyalogun zayıfladığını vurgulamıştır. AKP'ye yakın konfederasyonların temsilcileri, hükümetle enformel bir sosyal diyalogu işletebildiklerini, ancak bu enformelliğin ideal olmadığını ve hükümetin Üçlü Danışma Kurulu gibi mekanizmaları toplaması gerektiğini ifade etmiştir.⁶⁰

Pandeminin ortasında, 2020'de AKP hükümeti parlamentoya 25 yaş altı ve 50 yaş üstü işçilerin kıdem tazminatı hakkının

Grafik 3.

Sendika üyesi ve toplu sözleşmeli çalışan oranları (%)

Kaynak: Bkz. Grafik 1

altını oycak bir kanun teklifi verdi. Bu gelişme, hükümetin sosyal diyalogu tamamen göz ardı edip işverenlerin talebini karşılamak için tek taraflı olarak hareket ettiği bir diğer örnekti. DİSK ve Türk-İş kanun teklifine karşı Ekim ve Kasım aylarında pek çok eylem düzenledi. Hak-İş eylem yapmasa da Türk-İş ve DİSK’le birlikte teklife karşı ortak bir basın açıklamasına imza attı. Sendikaların bu direnişi sayesinde hükümet kanunu geri çekti.⁶¹

3. SENDİKA ÜYE SAYILARININ GENEL RESMİ VE DEĞİŞİMLER

Ocak 2013’ten itibaren ÇSGB sendika üye sayılarını yılda iki kere olmak üzere açıklamaya başladı. 2012’deki kanun değişikliğinden sonra geçilen online sisteme dayanan bu veriler genel olarak güvenilir olarak kabul edilmektedir. İşçi sendikalarının üye sayısı 2013 Ocak - 2022 Temmuz arasındaki dokuz buçuk yılda yaklaşık 1 milyondan 2,3 milyona yükselmiştir. Kayıtlı çalışan işçiler arasında sendika üyelerinin oranı %9,2’den %14,3’e çıkmıştır. Kayıt dışı çalışan işçileri de paydaya eklediğimizde üye oranının yaklaşık olarak %7,6’dan %12,8’e çıktığını görürüz.⁶²

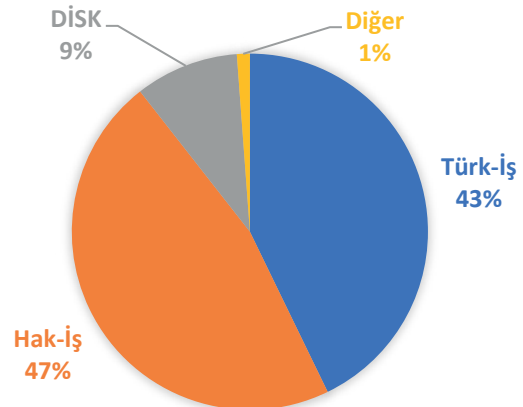
Aşağıdaki Grafik 3, Grafik 1’de daha uzun erimli olarak gösterilen verinin 2013 sonrasına odaklanmış versiyonudur. Kayıt dışı işçiler dahil olmak üzere sendika üye oranını ve toplu sözleşme kapsamını gösterir. İki oran arasındaki fark 2013’te 1,6’dan 2020’de 3,7’ye kadar çıkmıştır. Bu durum, daha fazla sayıda sendika üyesi işçinin toplu sözleşme hakkından mahrum kaldığını gösterir. Bu mahrumiyetin sebebi, yukarıda da gösterildiği üzere, 6356 sayılı Sendikalar Kanunu’nun sendikaya üye olmayı nispeten kolaylaştırırken bir sendikanın bir işyerinde toplu sözleşme yetkisi alması önündeki engelleri yerinde bırakmasıdır. Ayrıca 2018’de kadroya geçen kamu taşeronu işçilerinin bir bölümü de hükümetin bu konuyu ağırdan alması sebebiyle toplu sözleşmeli çalışma hakkından mahrum kalmıştır.

2013’ten günümüze sendika üye oranı ve toplu sözleşmeli çalışan oranlarında önemli bir artış yaşanmıştır. Kamu taşeronu işçilerinin sendikalaşması, sendika üye sayısında gözlenen 1,3

milyonluk artışın büyük bir bölümünü tek başına açıklar. Bu dönemde asıl olarak kamu taşeronu (ve bu statüden kamu işçiliğine geçen) işçileri örgütleyen sendikaların üye sayısı artışına dayanarak yapılan hesaplama, yaklaşık olarak 800 bin yeni sendika üyesinin eski (ya da halen) kamu taşeronu işçisi olduğunu gösterir. 2018 yılı itibarıyla Türkiye’de yaklaşık 1 milyon kamu taşeronu işçisi vardı ve bunların yaklaşık 750 bini kamu işçisi kadrosuna geçirildi. Kalanların önemli bir bölümü taşeron olarak çalışmaya devam etti. Nitekim yeni bir seçimin arifesinde olduğumuz 2022 sonbahar aylarında, kamuda taşeron çalışmaya devam eden 100 bine yakın işçinin kadroya geçirilebileceği haberleri ilgili bakanın ağzından dolaşıma girdi.⁶³ Kamu istihdamına geçen bu işçilerin sendikalaşması sayesinde ülkedeki sendika üye oranı artarken, (kayıt dışı çalışanlar dahil olmak üzere) özel sektörde sendika üyesi oranı 2013’ten günümüze sadece bir puan artarak %6 olmuştur.⁶⁴

2013’ten beri sendika üye sayısına eklenen 1,3 milyon kişi, ülkedeki sendikal manzarayı ciddi şekilde dönüştürmüştür. Yeni üyelerin hangi konfederasyonlara dahil olduklarını dair yaklaşık bir fikir edinmek için, mevcut üyelerin sendika değiştirmediklerini varsayarak⁶⁵ hesaplama yaptığımızda aşağıdaki Grafik 4’teki manzara karşımıza çıkar.

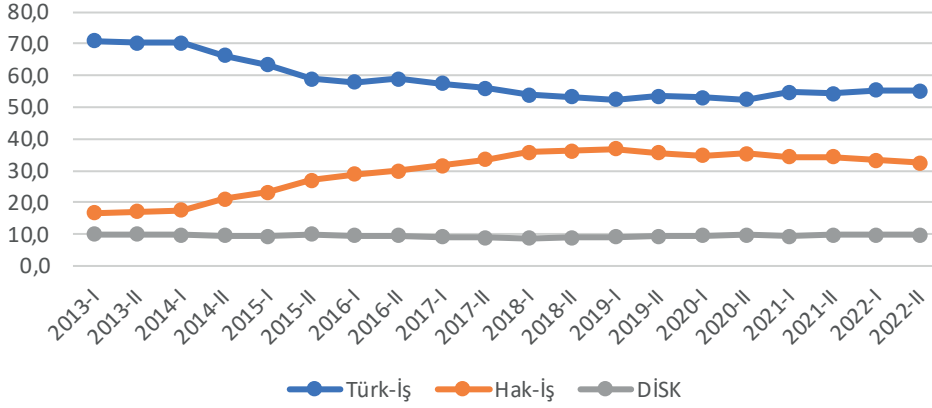
Grafik 4.

Yeni üyelerin konfederasyonlara dağılımı (% , 2013–2022)

Kaynak: ÇSGB

Grafik 5.

Sendika konfederasyonlarının üyelerinin oranı, 2013–2022 (%)



Not: "-I" eki Ocak ayına, "-II" eki ise Temmuz ayına işaret eder.
Kaynak: ÇSGB

2013'ten bugüne üç işçi konfederasyonunun sendika üyeleri arasındaki payları Grafik 5'te görüldüğü üzere ciddi şekilde değişmiştir. Hak-İş'in payı (%17'den %33'e) yaklaşık olarak ikiye katlanırken, Türk-İş'in oranı (%71'den %55'e) ciddi şekilde düşmüştür. DİSK'in payı (dönemin ortasında bir puan aşağıya düşüp sonra yeniden yükselmek suretiyle) %10'da sabit kalmıştır. Diğer küçük konfederasyonların ve bağımsız sendikaların oranı ise %3'ten %2'ye inmiştir. Temmuz 2022 itibarıyla Türk-İş'in 1.256.438, Hak-İş'in 762.439, DİSK'in ise 220.357 üyesi vardır.

Hak-İş %37 olan zirve noktasına Ocak 2019'da ulaşmış, o noktadan sonra payı hafifçe düşmüştür. Mart 2019'da yapılan belediye seçimlerinde AKP-MHP bloğu başta İstanbul ve Ankara olmak üzere pek çok büyük şehri CHP öncülüğündeki muhalefet bloğuna kaybetmiştir. İstanbul'da AKP'nin zorlamasıyla Haziran ayında yapılan yeniden seçimde muhalefet adayı daha büyük bir farkla yeniden kazanmıştır. Türkiye'de belediyelerdeki sendikacılığın genel olarak belediyeyi yöneten parti ile alakalı olduğu bilinmektedir. Her parti kendi yakın sendikaları tercih etmekte, o sendika genellikle yönetim değişikliğinden sonra yetkiyi almaktadır. Bunun pek çok istisnası olsa da genel eğilim bu yöndedir. Bu sebeple 2019'daki belediye seçimlerinde yaşanan yerel iktidar değişiminin Hak-İş'in oranındaki düşüşün en büyük sebebi olduğunu söylemek yanlış olmaz. 2019'dan günümüze Türk-İş, payını yaklaşık 2,5 puan, DİSK ise 0,5 puan arttırmıştır. DİSK'in payındaki artış asıl olarak belediyelerden kaynaklı olsa da Türk-İş'deki artışın tek sebebi bu değildir. Kamu taşeronu işçilerin kadroya geçiş sürecinden Koop-İş ve Tez Koop-İş gibi kimi Türk-İş sendikalarını aynı işkolundaki Hak-İş sendikalarına göre daha çok faydalanmıştır.

İşkollarındaki farklar

Bir önceki kanunda olduğu gibi 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı sendikalar kanunu sadece işkolu sendikacılığına geçit vermektedir. Bir sendikanın sadece bir işyeri ya da işletmede toplu sözleşme imzalayan bir işyeri/işletme sendikası olarak faaliyet yürütmesi mümkün değildir, çünkü işkolu ba-

rajını aşması (istisnai durumlar hariç) mümkün olamaz. İşkolu sendikacılığının bir diğer sonucu olarak farklı işkollarından işçiler aynı sendikada örgütlenemez. Her bir sendika tek bir işkolunda faaliyet yürütebilir.

2012 kanununda değinilen ve ardından aynı yılın Aralık ayında yayınlanan işkolları yönetmeliği işçiler için yirmi işkolu tanımlamıştır. Bu işkollarında sendikalaşma durumu birbirinden çok farklıdır. Aşağıdaki Tablo 4 yirmi işkoluna dair temel sendikal bilgileri vermektedir. Tablodaki sıralama işkolunda kayıtlı işçiler arasındaki sendika üyeliği oranına göre çoktan aza doğru yapılmıştır. Tabloda kayıt dışı işçiler de dahil edildiğinde oluşan yaklaşık sendika üyeliği oranı da verilmiştir.⁶⁶

İşkollarında çalışan işçi sayıları birbirinden çok farklıdır. Bu durum işkolu kategorizasyonunun sağlıklı bir şekilde yapılmamış olduğunu gösterir. "Basın, yayın ve gazetecilik" işkolunda 100 binden az kayıtlı işçi çalışırken "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda yaklaşık 4 milyon kayıtlı işçi çalışmaktadır. "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolu isminden de anlaşıldığı üzere birbirinden çok farklı bir dizi hizmet sektörü işkolunun oldukça keyfi bir şekilde birleştirilmesinden oluşturulmuştur. Bu işkolunda kurulan yeni bir sendikanın toplu sözleşme yetkisi alabilmek için imkansız başarması ve evvela 40 bin işçiyi üye yapması gerekmektedir. Hizmet sektöründeki genel büyümeye paralel olarak bu işkolu da hızla büyümektedir. Öyle ki 2013'te kayıtlı işçilerin %20'sine ev sahipliği yaparken bugün bu oran %26'ya çıkmıştır.

İsmlerine bakarak anlaşılması güç olan birkaç işkolu daha mevcuttur. "Savunma ve güvenlik" işkolu asıl olarak askeri tesislerde çalışan işçilerle güvenlik işçilerinin işkoludur. Kamu taşeronu işçisi statüsünde çalışan güvenlik işçilerinin kadroya geçişiyle bu sektördeki kamu ağırlığı artmıştır. "Genel işler" işkolu asıl olarak belediye işçilerine işaret eder. Temizlik işçileri de bu işkolunda değerlendirilmektedir. İşkolunda sigortalı çalışan 931 bin işçi varken bunların yaklaşık 730 bini belediye işçisidir.⁶⁷ Belediyede kadrolu çalışan işçiler geçmişten günümüze bu sektördeki sendikaların kemik kadrosunu oluşturmuştur. 2000'lerde sayıları hızla artan belediye taşeronlarının

Tablo 4.
İşkollarında sendikalaşma durumu (Temmuz 2022)

		Sendika üyesi oranı (%)	Kayıtdışı dahil yaklaşık sen. üyesi oranı (%)	Sektördeki kayıtlı işçi sayısı	Sendika üyesi sayısı	Sektördeki sendika sayısı
1	Genel İşler	53,8	44,4	931.354	500.904	19
2	Sağlık ve Sosyal Hiz.	34,8	22,0	715.203	249.246	16
3	Banka, Finans	34,0	33,8	306.017	104.134	6
4	Savunma, Güvenlik	31,4	30,3	239.595	75.212	17
5	Enerji	31,0	29,3	253.578	78.670	7
6	Tarım, Ormanlık	20,5	5,3	183.903	37.741	7
7	Çimento, Toprak	20,1	18,4	196.297	39.445	7
8	Madencilik	18,8	18,6	222.067	41.836	8
9	Metal	17,6	16,1	1.865.713	327.732	10
10	İletişim	16,4	16,0	192.794	31.554	6
11	Gıda Sanayi	12,4	11,4	688.678	85.740	6
12	Petrol, Kimya	11,1	10,1	588.759	65.058	6
13	Basın, Yayın	10,5	10,2	96.995	10.180	5
14	Taşımacılık	9,6	7,9	901.201	86.359	13
15	Dokuma, H. Giyim	8,6	7,9	1.363.439	117.926	17
16	Gemi Yapımı vd.	8,3	6,9	228.755	19.073	5
17	Ağaç ve Kağıt	7,8	7,2	287.151	22.521	9
18	Ticaret, Büro vd.	6,9	6,1	4.086.007	280.361	28
19	Konaklama, Eğlence	4,5	4,0	1.194.554	53.758	17
20	İnşaat	3,7	2,9	1.445.368	52.835	9

da çalışan işçiler ve diğer kamu kuruluşlarında taşeron temizlik işçisi olarak çalışan işçiler de 2010’larda sendikalara üye olmaya başlamıştır. Kamu istihdamının son derece ağır bastığı bu işkolu açık ara en yüksek sendika üyesi oranına (%54) sahiptir. Ülkemizdeki sendika üyelerinin yaklaşık beşte biri bu işkolundadır.

“Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk” da bir diğer keyfi şekilde tanımlanmış işkoludur. 2012 işkolu yönetmeliğinde diğer tüm taşımacılık işkolları (15 nolu işkolunda) birleştirilmişken deniz taşımacılığı bu işkolunun dışında tutulmuştur. Uluslararası standartlara göre depoculuk taşımacılığın bir parçası, gemi yapımı ise metal işkolunun bir parçası olarak görülmektedir.⁶⁸

İşkollarında sendika üyeliği %4 ile %54 arasındaki geniş bir spektrumda farklılık arz etmektedir. En yüksek orana sahip altı sektörde kamu istihdamının yüksekliği belirleyicidir. Genel işler işkolunda kamu istihdamı %80 civarındayken, sağlık ve sosyal hizmetlerde %60⁶⁹, bankacılıkta ise %35⁷⁰ civarındadır. Altıncı (çimento, toprak ve cam) ve yedinci (madencilik ve taş ocakları) sırada gelen işkolları, yakın tarihte özelleştirmeler yaşamış ancak özelleştirme sonucunda mevcut üye tabanını tamamen kaybetmemiş işkolları gibi görünmektedir. Kamunun varlığının yok denecek kadar az olmasına rağmen yüksek bir sendikalaşma oranına sahip işkolu, metal işkoludur. Her türlü metal eşya ve malzemenin üretimi, dayanıklı tüketim malları ve otomobil imalatı dahil olmak üzere bu işkolundadır.

Türkiye’deki sendika üyelerinin %14’ü bu işkolundadır ve bu açıdan genel hizmetlerin ardından ikinci gelmektedir. On dokuzuncu yüzyılın sonlarından itibaren metal işçilerinin Batı ülkelerinde işçi sınıfının en militan katmanını oluşturduğunu, Türkiye’de de 1970’lerden itibaren aynı durumun geçerlilik kazandığı hatırlanmalıdır.⁷¹

Kayıt dışı işçileri dahil ettiğimiz sendika üyesi oranında oransal olarak en büyük azalmayı yaşayan işkolları “avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık”, “sağlık ve sosyal hizmetler” ve “inşaat” işkollarıdır.

En çok üyeli ve en çok büyüyen sendikalar

ÇSGB verisine göre Temmuz 2022 itibariyle ülkede 218 aktif sendika mevcuttur. Bunların sadece 60’ı %1’lik işkolu barajını aşabilmektedir.⁷² Tablo 5 üye sayısı en yüksek on beş sendika hakkındaki temel bilgileri vermektedir. Hak-İş’e bağlı Hizmet-İş birinci sırayı almış olsa da, ilk on beş sendika içinde dokuz sendikayla Türk-İş liderliğini açık ara korumaktadır. İlk on beşte DİSK tek bir sendikayla, Genel-İş’le temsil edilmektedir. Genel hizmetler, yani belediyeçilik işkolu ilk beşi domine etmektedir.

Sendikalar Ocak 2013 ile Temmuz 2022 arasındaki üye artışı açısından incelendiğinde ilk on beşin sıralaması değişmektedir. Tablo 5’e göre aşağıdaki Tablo 6’da Hak-İş sendikalarının

Tablo 5.

Üye sayısı en yüksek on beş işçi sendikası (Temmuz 2022)

	Sendika	Konf.	Kuruluş	İşkolu	Üye sayısı	İşkolunda kayıtlı işçiler arasında üye payı (%)
1	Hizmet-İş	Hak-İş	1979	Genel hiz.	252.612	27,1
2	Türk Metal	Türk-İş	1963	Metal	245.602	13,2
3	Öz Sağlık-İş	Hak-İş	2014	Sağlık	193.829	27,1
4	Genel-İş	DİSK	1962	Genel hiz.	126.802	13,6
5	Belediye-İş	Türk-İş	1974	Genel hiz.	119.258	12,8
6	Koop-İş	Türk-İş	1964	Ticaret, büro	116.349	2,8
7	Tez-Koop-İş	Türk-İş	1962	Ticaret, büro	111.829	2,7
8	Tes-İş	Türk-İş	1963	Enerji	69.650	27,5
9	Teksif	Türk-İş	1951	Dokuma	52.323	3,8
10	Yol-İş	Türk-İş	1963	İnşaat	50.478	3,5
11	T. Sağlık-İş	Türk-İş	1961	Sağlık	49.214	6,9
12	Özçelik İş	Hak-İş	1950	Metal.	45.500	2,4
13	Petrol-İş	Türk-İş	1950	Petrokimya	44.210	7,5
14	Öz İplik-İş	Hak-İş	1978	Dokuma	44.176	3,2
15	Öz Finans-İş	Hak-İş	2013	Bankacılık	42.913	14,0

sayısı daha fazladır, ancak Türk-İş sekiz sendikayla yine birinci sıradadır. Birinci sıradaki Hizmet-İş dokuz buçuk yılda 201.533 yeni üye edinmiştir. Bir başka deyişle, üye sayısını beş katına çıkarmıştır.

Bu listenin sonunda yer alan beş sendika aşağıdaki Tablo 7’de gösterilmiştir. Bu sendikalar geride bıraktığımız dokuz buçuk yıl içinde en çok üye kaybeden sendikalarlardır. Bağımsız bir sendika olan Banksis 6.574 üye kaybederek listenin sonuna

yerleşmiştir. Akbank’ta örgütlü bir işyeri sendikası görünümündeki Banksis 2017’de yasaklanan grevi ile gündeme gelmiş, Akbank’ın sonraki dönemde artan sendikadan istifa ettirme baskısı sonucu sendika 2021’de yetkisini kaybetmiştir. İki köklü Türk-İş sendikası, Şeker-İş ve Teksif sırasıyla 3.609 ve 2.522 üye kaybetmiştir. Listenin bu köşesinde bir Hak-İş sendikası görmek beklenmedik olsa da Öz Orman-İş en çok üye kaybeden dördüncü sendika konumundadır.

Tablo 6.

En yüksek üye artışı yaşayan on beş işçi sendikası (2013–2022)

	Sendika	Konf.	Kuruluş	İşkolu	Üye sayısındaki artış	Üye sayısı (Temmuz 2022)
1	Hizmet-İş	Hak-İş	1979	Genel hiz.	201.533	252.612
2	Öz Sağlık-İş	Hak-İş	2014	Sağlık	193.829	193.829
3	Türk Metal	Türk-İş	1963	Metal	93.868	245.602
4	Koop-İş	Türk-İş	1964	Ticaret, büro	88.260	116.349
5	Genel-İş	DİSK	1962	Genel hiz.	85.336	126.802
6	Belediye-İş	Türk-İş	1974	Genel hiz.	77.944	119.258
7	Tez-Koop-İş	Türk-İş	1962	Ticaret, büro	61.510	111.829
8	T. Sağlık-İş	Türk-İş	1961	Sağlık	43.950	49.214
9	Öz Finans-İş	Hak-İş	2013	Bankacılık	42.913	42.913
10	Öz Büro-İş	Hak-İş	2011	Ticaret, büro	35.600	41.588
11	Öz İplik-İş	Hak-İş	1978	Dokuma	27.170	44.176
12	Toleyis	Türk-İş	1977	Konaklama	26.697	40.709
13	Tes-İş	Türk-İş	1963	Enerji	23.768	69.650
14	Öz Güven-Sen	Hak-İş	2015	Savunma	21.002	21.002
15	Güvenlik-İş	Türk-İş	2011	Savunma	20.704	20.943

Tablo 7.

En çok üye kaybeden işçi sendikaları (2013-2022)

Sendika	Konf.	Kuruluş	İşkolu	Üye sayısındaki artış	Üye sayısı (Temmuz 2022)
214 Teksif	Türk-İş	1951	Dokuma	-2.522	52.323
215 Öz Orman-İş	Hak-İş	2008	Tarım	-2.926	20.854
216 Şeker-İş	Türk-İş	1963	Gıda san.	-3.609	12.058
217 Turkon-İş	Bağımsız	1992	Konaklama	-5.098	2.096
218 Banksis	Bağımsız	1983	Bankacılık	-6.574	5.010

4. ÜÇ KONFEDERASYON VE BAĞIMSIZ SENDİKALAR

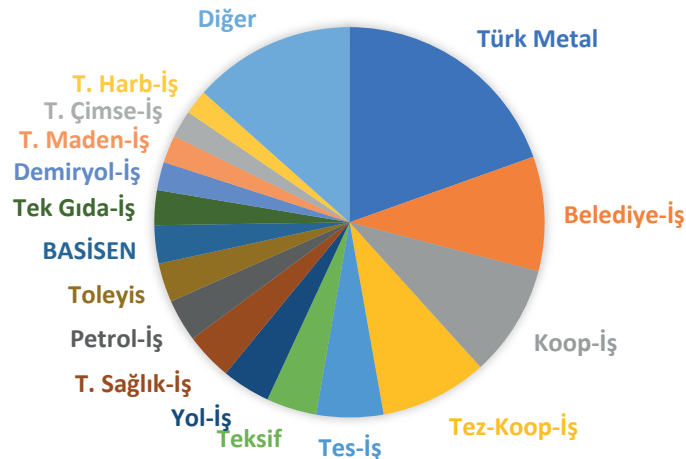
Türk-İş

1952’de kurulan Türk-İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) en eski işçi sendikası konfederasyonudur ve tarihsel olarak kamu işçilerinin sendikalarının rengini verdiği bir konfederasyondur. Türk-İş “partiler üstü” bir pozisyon izleme iddiasında olagelmıştır ve hükümetlere karşı genel olarak uzlaşmacı bir politika benimsemiştir.⁷³ Sendikalı işçilerin çoğunluğu geçmişte olduğu gibi bugün de Türk-İş sendikalarına üyedir. Türk-İş’in üyelerinin tüm işçi sendikası üyeleri içindeki oranı 2010’larda düşmüştür, öyle ki 2013’te %71 olan oran, 2019’da %53’e inmiştir. 2019’dan itibaren ise Türk-İş’in üye oranında hafif bir yükseliş yaşanmış ve Temmuz 2022 itibarıyla %55’e çıkmıştır. Aşağıdaki Grafik 6, Türk-İş sendikalarının görece büyüklüğünü göstermekte, Tablo 8 ise bu sendikaların temel bilgilerini sunmaktadır.

Grafik 6’da görüldüğü üzere, Türk-İş üyelerinin %20’sine ev sahipliği yapan Türk Metal açık ara en büyük Türk-İş sendikasıdır. Türk Metal, 2013 başında da Türk-İş sendikaları arasında açık ara birinciydi ve konfederasyon üyelerinin %21’ine sahipti. Tablo 8’de görüldüğü üzere Türk Metal 2013’ten bugüne yaklaşık 94 bin yeni üye yapmıştır. 2000’lerin başında kaleme aldıkları önemli kitapta Nichols ve Sugur, “Türk Metal Türki-

ye’nin modern sektörü için en önemli sendikalar listesinin başında gelir” diye yazar.⁷⁴ Yaptıkları saha araştırmasından hareketle yazarlar, Türk Metal’in “Cumhuriyet’in erken dönemini karakterize eden korporatist ideolojinin ve pratiğin en kötü yönlerinin vücut bulmuş hali” olduğunu tespit eder.⁷⁵ Nichols ve Sugur Türk Metal’in kendi üyelerine yönelik otoriterliğinin altını çizer. Türk Metal üyesi işçilerin sendikalarını değiştirme mücadelelerini ve sendika-işveren işbirliği ile bu değiştirme vakalarının nasıl engellendiğinin örneklerini ortaya koyar. Wannoffel de Türk Metal’in, işverenlerin örgütü olan Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) tarafından desteklendiğini belirtir.⁷⁶ Türk Metal üyelerinin sendikalarına karşı açık tepkisini ortaya koyduğu son büyük vaka 2015’teki grev dalgasıdır. 2015’in Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında 20’ye yakın işyerinde yaklaşık 20 bin Türk Metal üyesi yasadışı grevler örgütlemiş, sendikalarını ve onun imzaladığı toplu iş sözleşmesini protesto etmiştir.⁷⁷ Bu beklemedik ve dev grev dalgası Türk Metal’de küçük de olsa bir miktar dönüşüme yol açmış gibi görünmektedir. 2015’ten sonraki yıllarda Türk Metal, özellikle yeni örgütlendiği işyerlerinde daha fazla sayıda protesto eylemleri örgütlemiştir.⁷⁸ 2019’da sanayi işçilerinin küresel sendika federasyonu olan IndustriAll’un teşvikiyle Birleşik Metal-İş ve Türk Metal aralarındaki rekabeti azaltacak bir anlaşma imzalamıştır.⁷⁹ Anlaşmaya göre yeni örgütlenen bir işyerinde bu iki sendika arasında bir anlaşmazlık olduğu takdirde işyerinde referandum yapılması öngörülmektedir. Bu anlaşma üzerine Birleşik Metal-İş, Türk Metal’in IndustriAll’un

Grafik 6.

Türk-İş sendikalarının görece büyüklüğü

Kaynak: ÇSGB

üyeliğine olan itirazını geri çekmiş ve Türk Metal IndustriAll üyesi olmuştur. Türk Metal, 12 Eylül'e verdiği destekten ötürü 1982 yılında IndustriAll'un öncülerinden biri olan Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'ndan atılmıştı.⁸⁰ Sendikanın tarihi göz önünde bulundurulduğunda Türk Metal'de son dönemde gözlenen mütevazı değişim görüntüsünün yanıltıcı olma ihtimali yüksektir. Birleşik Metal-İş'in Farplas vakasında işçilerin Türk Metal'e üye yapıldığını iddia etmesi⁸¹ ve Türk Metal'in yeni örgütlediği Xiaomi Salcomp'ta 110 işçinin işten atılmasına ses çıkarmamış görünmesi⁸² olumsuz emarelerdir.

Türk-İş sendikaları arasında ikinci sırada gelen Belediye-İş, belediye işçilerinin sendikasıdır ve 2013'ten beri yaklaşık 78 bin

yeni üye yapmıştır. Kamu taşeronu işçilerinin örgütlenmesi ve kadroya geçmesi bu artışı büyük ölçüde açıklar. Öte yandan 2019'da AKP'nin önemli şehirlerin belediyelerini kaybetmesi sonucunda Hak-İş'in ilgili sendikasıdan Belediye-İş'e bir miktar üye kaybı yaşanmış gibi görünmektedir. Belediye-İş'in Türk-İş içindeki hakim eğilime göre iktidara daha muhalif bir çizgide olduğu belirtilmelidir.⁸³

Koop-İş 2013'ten günümüze 88 bin yeni üye yaparak, bu dönemde en çok üye kazanan ikinci Türk-İş sendikası olmuş ve bu sayede Türk-İş sendikaları arasında üçüncü sıraya yükselmiştir. Kamu taşeronluğundan kadroya geçen işçiler bu yeni üyelerin büyük bölümünü oluşturmaktadır. Koop-İş Temmuz

Tablo 8.

Üye sayısına göre sıralanmış Türk-İş sendikalarının temel bilgileri

	İşkolu	Kuruluş	İşkolu sen. arasındaki büyüklük sıralaması	Üye sayısı	Kayıtlı işkolu işçileri arasında üye %'si	Türk-İş üyeleri arasında üye %'si	2013'ten bugüne üye sayısı değişimi	
1	Türk Metal	Metal	1963	1	245.602	13,2	19,5	93.868
2	Belediye-İş	Genel İşler	1974	3	119.258	12,8	9,5	77.944
3	Koop-İş	Ticaret, büro	1964	1	116.349	2,8	9,3	88.260
4	Tez-Koop-İş	Ticaret, büro	1962	2	111.829	2,7	8,9	61.510
5	Tes-İş	Enerji	1963	1	69.650	27,5	5,5	23.768
6	Teksif	Dokuma	1951	1	52.323	3,8	4,2	-2.522
7	Yol-İş	İnşaat	1963	1	50.478	3,5	4,0	18.093
8	T. Sağlık-İş	Sağlık	1961	2	49.214	6,9	3,9	43.950
9	Petrol-İş	Petrokimya	1950	1	44.210	7,5	3,5	16.818
10	Toleyis	Konaklama	1977	1	40.709	3,4	3,2	26.697
11	BASİSEN	Bankacılık	1964	2	39.698	13,0	3,2	1.567
12	Tek Gıda-İş	Gıda san.	1952	1	36.270	5,3	2,9	5.091
13	Demiryol-İş	Taşımacılık	1952	2	29.413	3,3	2,3	14.850
14	Türk Maden-İş	Madencilik	1958	1	28.635	12,9	2,3	4.434
15	Türkiye Çimse-İş	Çimento	1963	1	28.418	14,5	2,3	8.276
16	Türk Harb-İş	Savunma	1963	4	25.797	10,8	2,1	4.663
17	Hava-İş	Taşımacılık	1962	3	23.437	2,6	1,9	9.940
18	Güvenlik-İş	Savunma	2011	1	20.943	8,7	1,7	20.704
19	Türkiye Haber-İş	İletişim	1962	1	19.906	10,3	1,6	3.703
20	BASS	Bankacılık	1972	3	16.328	5,3	1,3	5.882
21	TÜMTİS	Taşımacılık	1949	4	13.689	1,5	1,1	6.914
22	Tarım-İş	Tarım	1961	2	12.781	6,9	1,0	2.828
23	Şeker-İş	Gıda san.	1963	3	12.058	1,8	1,0	-3.609
24	Genel Maden-İş	Madencilik	1946	2	8.925	4,0	0,7	-2.493
25	Kristal-İş	Çimento	1965	2	7.316	3,7	0,6	569
26	Türk Deniz-İş	Gemi yapım.	1983	1	7.086	3,1	0,6	2.550
27	Ağaç-İş	Ağaç	1949	2	5.090	1,8	0,4	2.644
28	T. Dok Gemi-İş	Gemi yapım.	1947	3	5.031	2,2	0,4	2.786
29	Deriteks	Dokuma	1948	4	4.921	0,4	0,4	3.117
30	Selüloz-İş	Ağaç	1952	3	4.746	1,7	0,4	1.478
31	Basın-İş	Basın	1963	2	2.859	2,9	0,2	1.068
32	T. Orman-İş	Tarım	1975	3	1.903	1,0	0,2	1.179
33	TGS	Basın	1952	3	1.566	1,6	0,1	749

2020’de yaklaşık 71 bin üyeye sahipken bu sayı Ocak 2021’de 104 bine çıkmıştır. Bunun sebebi kadroya yeni geçen eski taşeron işçilerin Kasım 2020’de ana işverenlerinin işkoluna geçmesi ve Koop-İş’in bu dalgadan aslan payını almasıdır. Öte yandan Koop-İş özel sektörde de örgütlenmeler yapmıştır. Sektörün küresel sendikası olan UNI Global Union tarafından desteklenen iki yıllık bir kampanyanın ardından Koop-İş, 2019’da yaklaşık 3 bin işçinin çalıştığı H&M mağazalarında örgütlenmeyi başarmıştır. 2022’de Nike mağazalarını örgütlemiştir. Koop-İş’in yaklaşık 6 bin işçinin çalıştığı Türk menşeli Koton mağazalarındaki örgütlenmesi şimdilik başarısız olmuş gibi görünmektedir. Koop-İş’e üye akışı sağlayan bir diğer önemli özel sektör vakası Metro marketleridir. Alman perakende firmasının Türkiye’de yaklaşık 40 marketi bulunmaktadır. Firmada DİSK’e bağlı Sosyal-İş sendikası yetkili sendika idi. Sosyal-İş 2012 kanununun yürürlüğe girdiğinden ve yeni üye istatistikleri sistemine geçildiğinden beri işkolu barajını aşamamaktaydı; ancak 2012’den önceki istatistiklere göre barajı aşan birkaç DİSK ve Türk-İş sendikası ile birlikte yeni barajdan muaf tutulmaktaydı. Bu muafiyete 2020 yılı sonunda son verildi. Bu durum Metro market işçilerinin sendika değiştirmesine ve Koop-İş’e geçmesine yol açmış gibi görünmektedir.

Çelik 2008’den itibaren Türk-İş’in hükümete karşı büyük çaplı protesto eylemleri düzenlemekten çekinir hale geldiğini belirtir.⁸⁴ Türk-İş’in 2011 kongresinde konfederasyona bağlı on sendika Sendikal Güç Birliği Platformu isimli bir platform kurar ve konfederasyon liderliğine aday olur.⁸⁵ Platform seçimleri kazanamaz ama konfederasyon liderliğinin uzlaşmacı tutumuna karşı daha mücadeleci bir çizgiyi inşa etmek için birlikte hareket etmeye karar verir. Platformu oluşturan sendikaların bazılarının başına AKP yanlısı yönetimlerin gelmesiyle bu inisiyatif 2010’ların ortalarında sonlanır. Bu platformun üyelerinden biri olan TÜMTİS, Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu’nun (ITF) ve UNI Global Union’un desteği ile 2010’lu yıllarda büyük ölçekli kargo firmalarında etkileyici bir örgütlenme serisi yakalar ve sırasıyla UPS, DHL ve Aras Kargo’yu örgütler.⁸⁶ TÜMTİS’in uluslararası sendikal çevrelerin dikkatini çekmesinin bir diğer sebebi Ankara şubesinin 14 yönetici ve

üyesine verilen ağır hapis cezalarıdır. Nisan 2017’de Yargıtay yerel mahkemenin kararını onaylar ve TÜMTİS yöneticileri 1,5 ila 6,5 yıl arası hapis cezalarına çarptırılır. Suçları 2007’de örgütlenmeye çalıştıkları bir işyerinde sendikanın üye sayısını çoğaltmak suretiyle aidat gelirini artırmak ve iş ve çalışma hürriyetini engellemektir.⁸⁷ Bu akıldışı mahkeme kararı Türkiye’nin halihazırdaki hukuki standartları açısından bile şok edicidir.

Hak-İş

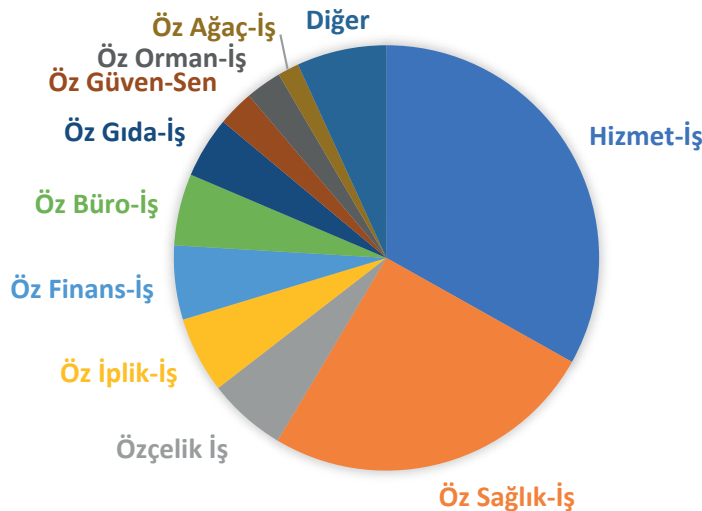
Türkiye’de sendikal konfederasyonlar Fransa ve İtalya’daki benzer şekilde birbirlerinden ideolojik çizgilerle ayrılmıştır.⁸⁸ 1976’da İslamcı bir çizgide kurulan Hak-İş (Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu) güney Avrupa’da etkin olan sosyal Katolik sendikaları andırır.⁸⁹ Çatışmacı olmayan, işçiler ve işverenler arasında uyumu savunan bir yaklaşıma sahiptir.⁹⁰ Öteden beri sosyal diyalog kavramı temelinde bir sendikacılığı savunduklarını belirten Hak-İş liderleri sosyal diyalog anlayışının sendikal hareket içinde son yıllarda popülerleşmesinden memnundur.⁹¹

Hak-İş, Türkiye’yi 2002’den beri yöneten AKP ile aynı ideolojik çizgi ve tabandan kökünü almaktadır. Bu durum Hak-İş’in 2010’lu yıllardaki hızlı yükselişini büyük ölçüde açıklar.⁹² Yukarıdaki Grafik 4’te gömüş olduğumuz üzere 2013’ten beri sendika üyesi olan işçilerin yaklaşık yarısının (yaklaşık 600 bin işçi) Hak-İş sendikalarına üye olduğunu söylemek mümkündür. Sendika üyesi işçiler arasında Hak-İş sendikalarına üye işçilerin oranı 2013’te %17’den 2019’da %37’te çıkmış ve Temmuz 2022 itibarıyla %33’e inmiştir.

Hak-İş ile yakın tarihsel ve ideolojik ilişkilere sahip olsa da bu durum, AKP yönetiminin her durum ve her örnekte Hak-İş sendikalarını Türk-İş sendikalarına tercih ettiği anlamına gelmez. Partiler üstü ve uzlaşmacı bir çizgiyi benimseyen Türk-İş, hükümetlerle arasını hemen her zaman iyi tutmaya özen göstermiştir. Özellikle 2013’te Türk-İş’in başkanının değişmesinden sonra Türk-İş yönetiminin AKP ile daha yakın ilişkiler kurduğunu söylemek yanlış olmaz.

Grafik 7.

Hak-İş sendikalarının göreceli büyüklüğü



Kaynak: ÇŞGB

Grafik 7 Hak-İş sendikalarının görece büyüklüğünü gösterirken, Tablo 9 Hak-İş sendikalarıyla ilgili temel bilgileri gösterir. Belediye işçilerini örgütleyen Hizmet-İş ve kamu sağlık işçilerini örgütleyen Öz Sağlık-İş'in toplam üye sayısı Hak-İş üyelerinin yaklaşık %60'ını oluşturmaktadır. Kamu işçilerini örgütleyen bu iki sendika kamu taşeronu işçilerin sendikalaşması ve kadroya geçişi sürecinde müthiş bir hızla büyümüştür. Hizmet-İş 2013'ten bugüne yaklaşık 200 bin yeni üye yaparken, 2014'te kurulan Öz Sağlık-İş o günden bugüne yaptığı yaklaşık 194 bin üyeye Türkiye'nin üçüncü büyük sendikası haline gelmiştir. Temmuz 2020'de yaklaşık 54 bin üyesi olan Öz Sağlık-İş, inanılmaz bir hızla Ocak 2021'de 185 bin üyeye ulaşmıştır. Bunun sebebi kadroya yeni geçen eski taşeron işçilerin Kasım 2020'de ana işverenlerinin işkoluna geçmesi ve Öz Sağlık-İş'in bu dalgadan aslan payını almasıdır. Öz Sağlık-İş yöneticilerinin kadroya yeni geçen işçilerin Öz Sağlık-İş'e üye olması için bürokratlardan destek aldığı ve bunun için para dağıttığı gibi iddialar mahkemeye taşınmıştır.⁹³

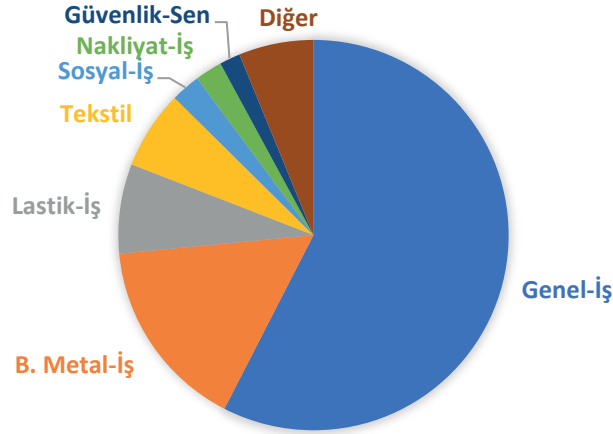
İplik-İş'in 2013'ten beri yaklaşık 27 bin yeni üye yapması dikkate değerdir.

2011'den beri on bir işkolunda on iki yeni Hak-İş sendikası kurulmuştur. Bunlardan Öz Sağlık-İş, Öz Büro-İş, ve Öz Güven-Sen gibi hızlı büyüyen sendikalar, asil olarak kamu taşeronluğundan kadroya geçen işçileri örgütlemektedir. Bankacılık işkolunda faaliyet gösteren Öz Finans-İş iki kamu bankası olan Ziraat Bankası ve Halk Bank'ta örgütlenmiştir.⁹⁴ Öte yandan Özçelik-İş, Öz İplik-İş ve Öz Gıda-İş özel sektörde örgütlenme yapan en büyük üç Hak-İş sendikasıdır. Bunlardan biri olan ve dokuma, hazır giyim işkolunda faaliyet yürüten Öz

Tablo 9.
Üye sayısına göre sıralanmış Hak-İş sendikalarının temel bilgileri

	İşkolu	Kuruluş	İşkolu sen. arasındaki büyüklük sıralaması	Üye sayısı	Kayıtlı işkolu işçileri arasında üye %'si	Hak-İş üyeleri arasında üye %'si	2013'ten bugüne üye sayısı değişimi
1	Hizmet-İş Genel işler	1979	1	252.612	27,1	33,1	201.533
2	Öz Sağlık-İş Sağlık	2014	1	193.829	27,1	25,4	193.829
3	Özçelik İş Metal	1965	2	45.500	2,4	6,0	18.007
4	Öz İplik-İş Dokuma	1978	2	44.176	3,2	5,8	27.170
5	Öz Finans-İş Bankacılık	2013	1	42.913	14,0	5,6	42.913
6	Öz Büro-İş Ticaret, büro	2011	3	41.588	1,0	5,5	35.600
7	Öz Gıda-İş Gıda san.	1976	2	35.525	5,2	4,7	14.554
8	Öz Güven-Sen Savunma	2015	2	21.002	8,8	2,8	21.002
9	Öz Orman-İş Tarım	2003	1	20.854	11,3	2,7	-2.926
10	Öz Ağaç-İş Ağaç	1980	1	12.338	4,3	1,6	4.958
11	Öz Taşıma-İş Taşımacılık	2013	4	11.777	1,3	1,5	11.777
12	Oleyis Konaklama	1947	2	9.032	0,8	1,2	2.675
13	Enerji-İş Enerji	2013	2	6.291	2,5	0,8	6.291
14	Liman-İş Gemi yapım	1963	2	5.777	2,5	0,8	2.637
15	Medya-İş Basın	2012	1	5.361	5,5	0,7	4.801
16	Öz Petrol-İş Petrokimya	2003	3	3.603	0,6	0,5	3.142
17	Öz Toprak-İş Çimento	2014	3	3.424	1,7	0,4	3.424
18	Öz İletişim-İş İletişim	2014	2	3.305	1,7	0,4	3.305
19	Öz Maden-İş Madencilik	2011	3	3.210	1,4	0,4	3.113
20	Öz İnşaat-İş İnşaat	2015	4	322	0,0	0,0	322

Grafik 8.

DİSK sendikalarının göreceli büyüklüğü

Kaynak: ÇŞGB

DİSK

1967’de Türk-İş’ten kopan bir grup sendika tarafından kurulan DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Türkiye’de sınıf sendikacılığına görece en yakın olan işçi konfederasyonudur.⁹⁵ Hükümetlere ve onların emek politikalarına karşı en eleştirel tutumları alan konfederasyondur.⁹⁶ 12 Eylül darbesi tarafından on bir yıl boyunca faaliyetleri durdurulan DİSK, bu dönemde üyelerinin önemli bir bölümünü Türk-İş sendikalarına kaptırmıştır. 1991’de yeniden faaliyete geçen DİSK, bu kayıpları telafi edememiş ve Hak-İş’in 2000’li yıllarda başlayan yükselişle üye sayısı bakımından üçüncü konfederasyon konumuna gelmiştir. Sendika üyesi işçiler arasında DİSK üyelerinin oranı, 2013’ten günümüze görece durağan seyretmiştir. Bu oran 2013’te %10 iken 2018’de %9’a inmiş, 2020’de yeniden %10’a çıkmış ve Temmuz 2022 itibarıyla aynı seviyede kalmıştır. Grafik 8 DİSK’e bağlı sendikaların göreceli büyüklüğünü ortaya koyarken, Tablo 10 bu sendikalar hakkındaki temel bilgileri sunmaktadır. Asıl olarak belediye işçilerini örgütleyen Genel-İş sendikası, DİSK üyelerinin yaklaşık %60’ına ev sahipliği yapmaktadır. Bu açıdan DİSK diğer konfederasyonlara göre daha eşitsiz bir iç dağılıma sahiptir. Genel-İş üyelerinin konfederasyon içindeki oranı 2013’te %41’ken bu oran 2022’de %58’e çıkmıştır. Genel işler işkolundaki diğer sendikalarda görüldüğü gibi Genel-İş’in yeni üyelerinin büyük bölümü kamu taşeronluğundan kadroya (belediye şirketlerine) geçen işçilerden mürekkeptir. Genel-İş kamu taşeronu işçilerinin sendikalaşma dalgasından ciddi bir pay alabilen tek DİSK sendikasıdır.

Yaklaşık 35 bin üyeye sahip Birleşik Metal-İş, metal işçilerinin sendikasıdır ve DİSK üyelerinin %16’sına ev sahipliği yapmaktadır. Birleşik Metal-İş, 1960 ve 1970’lerde benimsediği sınıf sendikacılığı anlayışı ile Türkiye’de işçi sınıfı militanlığının amiral gemisi olan Maden-İş’in devamıdır.⁹⁷ 12 Eylül darbesinin DİSK düşmanı tutumu ve işverenlerin Türk Metal’i tercih etmesi sebebiyle Birleşik Metal-İş, Maden-İş’in üye tabanının çok önemli bir bölümünü Türk Metal’a kaybetmiştir. Sol sendikal çevrelerde Birleşik Metal-İş’in kimi güncel pratiklerine yönelik ciddi eleştiriler yok değildir. Ancak yine de Birleşik Metal-İş’in bugün hala özel sektörde işçi sınıfı militanlığının amiral gemisi olduğunu söylemek yanlış olmaz.⁹⁸ Metal işko-

lunda işçi sendikaları ve işveren sendikası MESS arasında yapılan grup toplu iş sözleşmeleri, Türkiye’de iki sınıf arasındaki örgütlü mücadelenin en önemli ve en çatışmacı arenasıdır. Bu durumun ana sebebi Birleşik Metal-İş’in görece militanlığıdır.

İki DİSK sendikası, Sosyal-İş ve Nakliyat-İş 2013’te yeni üye istatistikleri sistemi devreye girmeden önce işkolu barajını geçmekteydi. Ancak yeni üye verileri sisteminde baraj altı kaldı. Hükümet bu iki sendikayı ve aynı durumda olan bir Türk-İş sendikasını (Deriteks) işkolu barajından muaf tuttu. Birkaç kez uzatılan bu muafiyet 2020’nin sonunda sonlandırıldı. Bu sendikalar belli işyerlerindeki fiili güçleriyle toplu sözleşme benzeri sözleşmeler imzalayabilseler de ciddi yara almış oldular. Nitekim Sosyal-İş 2021’de üç bine yakın üyesini kaybetti. Öte yandan Enerji-Sen yeni bir örgütlenme atağıyla 2022’de işkolu barajını ilk kez geçmiş oldu. 2022 itibarıyla sadece altı DİSK üyesi sendika işkolu barajını geçebilmektedir.

Tablo 10.

Üye sayısına göre sıralanmış DİSK sendikalarının temel bilgileri

	İşkolu	Kuruluş	İşkolu sen. arasındaki büyüklük sıralaması	Üye sayısı	Kayıtlı işkolu işçileri arasında üye %'si	DİSK üyeleri arasında üye %'si	2013'ten bugüne üye sayısı değişimi	
1	Genel-İş	Genel işler	1962	2	126.802	13,6	57,5	85.336
2	B. Metal-İş	Metal	1949	3	35.112	1,9	15,9	9.051
3	Lastik-İş	Petrokimya	1949	2	16.352	2,8	7,4	9.184
4	Tekstil	Dokuma	1965	3	14.332	1,1	6,5	4.129
5	Sosyal-İş	Ticaret, büro	1966	4	5.372	0,1	2,4	-1.874
6	Nakliyat-İş	Taşımacılık	1975	5	4.952	0,5	2,2	2.163
7	Güvenlik-Sen	Savunma	2013	4	3.791	1,6	1,7	3.791
8	Dev Sağlık-İş	Sağlık	1974	3	3.480	0,5	1,6	2.246
9	Enerji-Sen	Enerji	2007	3	2.624	1,0	1,2	2.345
10	Gıda-İş	Gıda san.	1947	4	1.745	0,3	0,8	-43
11	Bir.Tar.Or.İş.	Tarım	2014	4	1.454	0,8	0,7	1.454
12	Dev. Turizm İş	Konaklama	2011	4	1.309	0,1	0,6	1.302
13	Dev. Yapı-İş	İnşaat	1970	2	987	0,1	0,4	985
14	Limter-İş	Gemi yapım	1976	5	394	0,2	0,2	260
15	Basın-İş	Basın	1947	4	393	0,4	0,2	-153
16	D. Maden-Sen	Madencilik	1959	5	352	0,2	0,2	174
17	C. Keramik-İş	Çimento	1968	4	256	0,1	0,1	256
18	İletişim-İş	İletişim	2013	6	209	0,1	0,1	209
19	Tümka-İş	Ağaç	1971	5	174	0,1	0,1	-419
20	Sine-Sen	Ticaret, büro	1978	9	160	0,0	0,1	145
21	Bank-Sen	Bankacılık	1972	5	107	0,0	0,0	-386

Bağımsız sendikalar

2022 yılının başındaki grev dalgasında yakın dönemde kurulmuş olan bağımsız ve mücadeleci sendikaların göz ardı edilemeyecek bir etkisi olduğunu belirtmiştik. Bu noktada son yıllarda sayıları artan bağımsız ve mücadeleci sendikalar hakkında kısa bir not düşmekte fayda vardır. Bu sendikaların üye sayıları çok küçük olsa da belirli alanlar ve anlarda etkili olabildiklerini teslim etmek gerekir. Bu grupta öncelikle 2014'te kurulan İnşaat-İş'i anmak yerinde olacaktır. İnşaat-İş 2010'ların ikinci yarısında inşaat işkolundaki eylemlerde hayli ön plana çıkmıştır.⁹⁹ Ancak üye sayısını arttıramamış ve etkinliği görece olarak azalmıştır.

2018'de Soma'da kurulan Bağımsız Maden-İş, Uyar Madencilik işçilerinin tazminat hakları için 2020'de ortaya koyduğu başarılı eylemlilik ve Ankara yürüyüşüyle adını duyurmuştur. Sendika 2022'nin Ocak ayından Temmuz ayına üye sayısını 395'ten 604'e çıkarmıştır. 2013'te kurulan ancak son yıllarda daha çok ses getiren DGD-Sen, 2022'nin başındaki grev dalgasında bir Migros deposunda başarılı bir grev örgütlemiştir. DGD-Sen 2022'nin Ocak ayından Temmuz ayına üye sayısını 588'den 785'e çıkarmıştır. Bu iki sendika da işkolu barajı 2 binin biraz üzerinde olan işkollarında faaliyet yürütmektedir. Dolayısıyla işkolu barajını geçmeleri potansiyel olarak mümkündür. 2022'nin ilk aylarında Antep'te kurulan ve o dönem

Antep'teki grevlerde etkin olan Birtek-Sen, 212 üyesiyle Temmuz 2022 istatistiklerinde ilk kez yer almıştır.

Bağımsız ve mücadeleci sendikalar cephesinde 2022'nin ilk altı ayının en dikkat çekici örgütlenme başarısı 2021'de kurulan Özel Sektör Öğretmenleri Sendikası'ndan gelmiş, sendika Ocak'ta 612 olan üye sayısını Temmuz'da 2.214'e çıkarmıştır. Ağustos ayı sonunda Ankara'da yaptıkları eylemle tüm kamuoyunun dikkatini çeken sendika, yarattığı toplumsal desteğin gücüyle Milli Eğitim Bakanlığı yetkilileriyle toplantı yapmıştır. Kendi alanında önemli bir boşluğu dolduran ve mücadeleci tarzıyla ciddi bir etkinlik yakalayan bu sendikanın büyümeye ve sonuç alıcı eylemler yapmaya devam edeceğini öngörmek zor değildir.

III.

KAMU GÖREVLİLERİ (MEMUR) SENDİKALARI

1. HUKUKİ ÇERÇEVE

Türkiye’de yaklaşık 3,6 milyon kamu görevlisi, bir başka deyişle memur bulunmaktadır. Bunlardan yaklaşık 600 bini sözleşmeli personel statüsünde yani geçici ve güvencesiz bir biçimde çalışmaktadır. Türkiye’de memurların bireysel ve toplu haklarını belirleyen kanunlar işçilerin bireysel ve toplu haklarını belirleyen kanunlardan tamamen farklıdır.

2010 yılında anayasada ve 2012 yılında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda yapılan değişikliklerden sonra memurlar toplu sözleşme hakkına kavuşmuştur. 2012’den itibaren iki yılda bir toplu sözleşmeler imzalanmaktadır. Ancak toplu sözleşme görüşmeleri maksimum bir ay sürmektedir ve daha önemlisi memurların grev yapması yasaktır. Toplu sözleşme görüşmelerini yürüten sendika ile hükümet uzlaşmadığı takdirde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu nihai kararı vermektedir. Bu kurulun üyelerinin çoğunluğu hükümet tarafından belirlenmektedir. Nitekim AB-Türkiye Ortak Danışma Komitesi Ortak Raporu’na göre 4688 sayılı kanunda öngörülen ücret belirleme sistemine toplu sözleşme denemez. Çünkü sistemin taraflar arasında kurduğu ilişki pazarlık değil danışma ilişkisidir. Kanunda, yargıçlar, savcılar, polisler ve askeri personel gibi belli memurların sendikaya üye olma yasağı da korunmuştur.¹⁰⁰ Bunun sonucunda 2022 itibarıyla yaklaşık 850 bin memur (toplam memur sayısının %24’ü) sendikaya üye olma hakkından mahrumdur.

Memur sendikacılığına ilişkin bir diğer problem sendika aidatlarına ilişkindir. Memurlar bir sendikaya üye olup aidat vermeye başladıklarında ücretlerinde yaşanan azalma, yılda dört sefer sendika üyesi memurlara yapılan sendika ikramiyesi adı altındaki ödemelerle devlet tarafından karşılanmaktadır. Bu pratiği 2005’te yapılan görüşmelerde Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen talep etmiş KESK ise karşı çıkmıştır.¹⁰¹ Bu durum memur sendikalarının mali olarak devlete, yani işverenlerine bağımlı olması sonucuna yol açmakta ve bu sendikaların üyelerinin haklarını koruma kapasitesinin altını oymaktadır.¹⁰²

2. MEMUR SENDİKACILIĞINDA DEĞİŞEN MANZARA

Memur sendikalarının oluşturduğu üç büyük konfederasyon kuruluş tarihi sırasıyla Türkiye Kamu-Sen (kuruluş 1992), KESK

(kuruluş 1995) ve Memur-Sen’dir (kuruluş 1995). Memur sendikası konfederasyonları da ideolojik olarak ayırmıştır. Türkiye Kamu-Sen MHP’ye, KESK HDP’ye yakınken, Memur-Sen AKP’ye yakındır.¹⁰³ İdeolojileri ve politik tutumları bakımından KESK DİSK’le birlikte çalışmaya yatkınken, Memur-Sen de Hak-İş’e yakındır.¹⁰⁴ Ancak Türkiye Kamu-Sen’le Türk-İş arasında aynı yakınlıktan bahsetmek mümkün değildir. Tarihsel olarak Türk-İş partiler üstü bir politika izleme iddiasındayken Türkiye Kamu-Sen daha açık bir ideolojik-politik eğilime sahiptir.

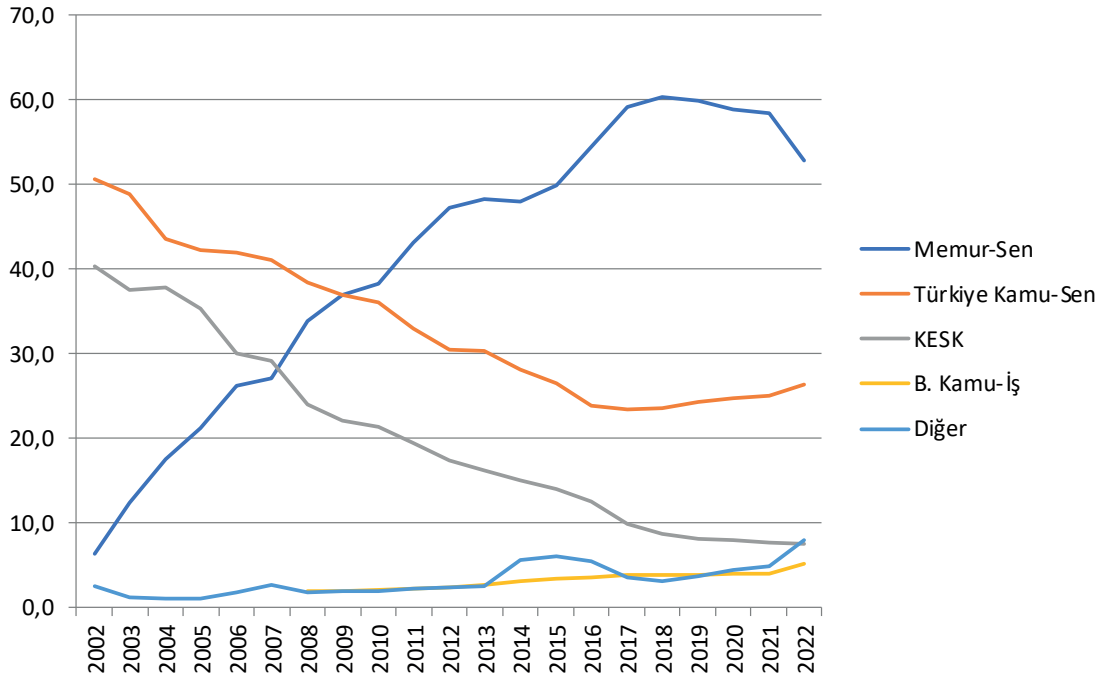
ÇSGB memur sendikalarının üye sayılarını 2002’den beri yılda bir kere açıklamaktadır. Bu veriler güvenilir kabul edilmektedir. 2022 itibarıyla sendikaya üye olma hakkına sahip 2,7 milyon memurun yaklaşık %73’ü sendika üyesidir. 2003’te %63 olan bu oran önemli ölçüde yükselmiştir. Memur sendikası konfederasyonlarının görece ağırlıkları ise daha dramatik bir şekilde değişmiştir. 2002’de 42 bin üyesi olan Memur-Sen yirmi senede 1 milyondan fazla yeni üye yapmıştır. Aşağıdaki Grafik 9’da görüldüğü üzere bu konfederasyonun memur sendikası üyeleri arasındaki oranı 2002’de %6’dan 2018’de %60’a yükselmiş, o günden 2022’ye ise hafif bir düşüşle %53’e inmiştir. Temmuz 2022 itibarıyla, Memur-Sen’in 1.054.642, Türkiye Kamu-Sen’in 526.684, KESK’in ise 150.338 üyesi vardır. Bugün KESK’in hemen ardından dördüncü sırada gelen, 2008’de kurulmuş olan Birleşik Kamu-İş’in de 102.726 üyesi vardır. Birleşik Kamu-İş’in CHP’nin politik çizgisine yakın bir görünüm arz ettiğini söylemek mümkündür.

Dünya sendikalarının en büyük çatı örgütü olan ITUC, Memur-Sen’in katılma başvurusunu Memur-Sen’in hükümetten bağımsız olmadığı gerekçesiyle 2006 ve 2011’de iki kez reddetmiştir. Memur-Sen’in üye sayısı Türk-İş’i geçtiği gerekçesiyle 2018’de ÇSGB, Memur-Sen’i Türkiye’nin ILO delegasyonunun başına atamıştır. Türk-İş (en yüksek sayıda üyeye sahip olan konfederasyon olduğu için) kurulduğundan bu yana delegasyonun başını çekmekteydi. Memur-Sen’in atanması Türk-İş’in tepkisini çekmiş, DİSK, KESK ve Türkiye Kamu-Sen de bu tepkiye katılmıştır. Bunun sonucunda ITUC devreye girip ILO’ya itirazda bulunmuş ve ILO bu itirazı haklı bulmuştur.¹⁰⁵

2012’den beri KESK artan baskılara ve tutuklamalara maruz kalmıştır. 2012’de 72 KESK üyesi ve yöneticisi KCK soruştur-

Grafik 9.

Memur konfederasyonlarının toplam üye içindeki oranı (%)



Kaynak: ÇSGB

maları kapsamında tutuklanmıştır. 2016 Temmuz'undaki darbe girişiminin ardından iki yıl süren OHAL boyunca yaklaşık 126 bin memur KHK'larla işinden atılırken, bu dalgadan KESK de nasibini almış, 4 bini aşkın KESK üyesi de bu süreçte işinden olmuştur.¹⁰⁶ 2017'de tümü KESK üyesi olan 682 öğretmen çeşitli eylemlere katıldıkları gerekçesiyle buldukları illerden başka illeri sürülmüştür.¹⁰⁷ OHAL sürecinde KESK yöneticilerinden tutuklananlar da olmuştur. Bir KESK raporuna göre 2018 başında 66 KESK üyesi ve yöneticisi tutuklu idi.¹⁰⁸

IV.

SONUÇ

Türkiye’de sendikalar ne çaresiz ne de umutsuz durumdadır. Yaklaşık 2,3 milyon sendika üyesi işçiye, 2 milyon sendikalı memur eşlik etmektedir. Ülkede bulunan toplam 23 milyon ücretli çalışan içinde toplam 4,3 milyon sendika üyesi, sendikaların ciddi bir sosyal tabana ve güç kaynağına sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Tüm eksiklerine rağmen kamu taşeronu işçilerinin kadro zafere, sendikaların potansiyel gücünün bir örneğidir. İktidara geldiğinden itibaren kamu taşeronu işçilerinin sayısını müthiş bir hızla arttıran AKP, işçilerin ve sendikaların baskısı sonucu yaklaşık 750 bin işçiyi kadroya geçirmeye mecbur kalmıştır. İdeolojik farklar ve rekabet sebebiyle üç işçi konfederasyonu bu mücadelede işbirliği yapmamıştır. Ancak aynı hedef için hareket etmiş ve kurdukları baskının toplamı kadroya geçişi sağlayan önemli faktörlerden biri olmuştur.

Üç işçi konfederasyonunun 2020’de gerçekleştirdiği kıdem tazminatı savunması da önemli bir diğer örnektir. DİSK ve Türk-İş’in eylemleri ve Hak-İş’in sadece sözle de olsa itiraza katılması sayesinde AKP, kıdem tazminatı hakkını ciddi şekilde zedeleyecek kanun teklifini geri çekmiştir.

2015 Mayıs ayında Türkiye binlerce metal işçisinin yasa dışı grevleriyle sarsılmıştı. 2022’nin ilk iki ayı bir başka yasa dışı grev dalgasına şahitlik etti. Büyük çoğunluğu sendika üyesi bile olmayan yaklaşık 24 bin işçi ve memur, iki ay içinde toplam 108 grev yaptı. Grevlerdeki temel talep yüksek enflasyon karşısında eriyen ücretlerin arttırılmasıydı. Bu grevler bir kez daha Türkiye’deki işçi ve emekçilerin belli bir mücadele arzusu içinde olduğunu ortaya koydu. Küçük, bağımsız sendikaların bu grev dalgasındaki olumlu etkisi ilginç ve önemliydi.

İşçi sendikaları için sendikasız bir işyerinde toplu sözleşme yetkisi alma sürecinin zorluğu, özel sektördeki sendikalaşma önündeki ana engeldir. Grev hakkından mahrum olan memurlar, işverenleriyle gerçek bir toplu pazarlık yapma imkanına sahip değildir. Sendika konfederasyonlarının sendikal kanunlarda değişiklik yapılması için işbirliği içinde birlikte seferber olması teorik olarak mümkündür. İşçi sendikalarının yetki sürecini kolaylaştıracak ve memurlara grev hakkını getirecek ortak bir değişiklik paketi için ortak mücadelenin örülmesi işten bile değildir. Her yılın sonunda yapılan asgari ücret komisyonu görüşmeleri de ortak mücadele için önemli bir fırsattır, zira memur maaşları da asgari ücretteki artış oranın-

dan etkilenmektedir. Türkiye sendikal hareketinin yeniden canlanması ve güçlenmesine vesile olacak bu tip bir ortak mücadelenin önündeki en büyük engel, iktidar koalisyonunu oluşturan AKP ve MHP’nin altı büyük sendika konfederasyonundan dördü üzerindeki etkisi ve/veya kontrolüdür.

Türkiye’de yükselen otoriterlik, sendikalar dahil olmak üzere ülkedeki tüm eşitlikçi ve demokratik güçleri zayıflatmakta ve örselemektedir. AKP için işçi sınıfının desteği öteden beri kritik önemdedir. En geç 2023 yazında yapılacak olan başkanlık ve parlamento seçimleri için anketlerden anlaşıldığı kadarıyla muhalefet nispeten avantajlı konumda görünmektedir. AKP’nin elinin bu zayıflığı işçi sınıfı için bir fırsata işaret etmektedir. Nitekim hükümetin asgari ücrete 2022’nin Ocak ve Temmuz ayında yaptığı zamlar ve 2023 Ocak zammına dair yarattığı beklenti, uzun zamandır mücadele eden Emeklilikte Yaşa Takılanlar’ın sorununun çözüleceğinden, kamuda çalışan taşeron işçiler ve sözleşmeli personelin kadroya geçirileceğinden bahsetmesi bu fırsatla alakalıdır. Sendikaların, işçilerin ve memurların önlerindeki bu fırsatı nasıl ve ne kadar değerlendirebileceğini zaman gösterecek.

KAYNAKÇA

- Akdemir, N. & Odman, A. (2008). Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde Örtülen ve Üstü Örtülen Sınıfsallıklar. *Toplum ve Bilim*, 113, 49-89.
- Alınçak, A. (2018). Politik Bir Sorun Olarak Kadın İstihdamı ve Toplumsal Cinsiyet Siyasetindeki Kurumsallaşma. O. Savaşkan & M. Ertan (der.). *Türkiye'nin Büyük Dönüşümü. İletişim: İstanbul*, 475-499.
- Arıcan, Y. F. (2018). Sınıf, Siyaset ve Kimlik Arasında: Hak-İşçi Sendikaları Konfederasyonu. O. Savaşkan & M. Ertan (der.). *Türkiye'nin Büyük Dönüşümü. İletişim: İstanbul*, 475-499.
- Bengtsson, E. & Ryner, M. (2015). The (International) Political Economy of Falling Wage Shares: Situating Working-Class Agency. *New Political Economy*, 20(3), 406-430.
- Birelma, A. (2014). Ekmek ve Haysiyet Mücadelesi: Günümüz Türkiye'sinde Üç İşçi Hareketinin Etnografisi. *İstanbul: İletişim Yayınları*.
- Birelma, A. (2017). Subcontracted Employment and Labor's Response in Turkey. P. Durrenberger (der.). *Uncertain Times: Anthropological Approaches to Labor in a Neoliberal World*. Boulder: University Press of Colorado.
- Birelma, A. (2018a). When Local Class Unionism Meets International Solidarity: A Case of Union Revitalisation in Turkey. *Global Labour Journal*, 9(2), 215-230.
- Birelma, A. (2018b). *Trade Unions in Turkey 2018*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Birelma, A. (2021). Türkiye'de Sendikal Hareketin ve Hakların Yukarıdan Görünümü: Niteliksel bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 3, 1787-1818.
- Birelma, A. (2022). Is Labor Making a Comeback? The 2022 Strike Wave in Turkey. *New Perspective on Turkey Blog*, <https://www.camb-ridge.org/core/blog/2022/03/02/is-labor-making-a-comeback-the-2022-strike-wave-in-turkey/>
- Birelma, A., E. Işıklı & D. Sert (2022). 2010'ların İkinci Yarısında Türkiye'de İşçi Sınıfı Protesto Eylemleri. *Çalışma ve Toplum*, C.3, S.74., 1861-1900.
- Birelma, A., E. Işıklı, D. Sert & B. Kocaaslan (2021). *İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu 2020*. İstanbul: Emek Çalışmaları Topluluğu.
- Birelma, A., E. Işıklı, D. Sert & B. Kocaaslan (2022). *İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu 2021*. İstanbul: Emek Çalışmaları Topluluğu.
- Birelma, A. & D. Sert (2022). *Grevlerin Niceliksel Manzarası. 2022 Ocak-Şubat Grev Dalgası*, İstanbul: Emek Çalışmaları Topluluğu ve Evrensel Gazetesi.
- Canıklıoğlu, N. (2013). 6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertenilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4, 289-316.
- Çelik, A. (2012). Türkiye'de 2000'li Yıllarda Grevler ve Grev Dışı Eylemler: Çalışma Hayatında "Pax Romana" mı? IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu. https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/2012_bildiri_kitabi.pdf
- Çelik, A. (2013). *A General Evaluation of Turkey's New Act on Trade Unions and Collective Agreements*. İstanbul: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Çelik, A. (2014). *Avrupa Birliği, Sosyal Politika ve Türkiye*. İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Çelik, A. (2015). Turkey's New Labour Regime Under the Justice and Development Party in the First Decade of the Twenty-First Century: Authoritarian Flexibilization. *Middle Eastern Studies* 51(4), 618-635.
- Çelik, A. (2019). Türkiye'de Kamu Çalışanları Sendikacılığı – KESK'in Yükselişi ve Düşüşü. In M.S. Kayaoğlu (Ed.) *2000'li Yıllarda Türkiye'de Sendikacılık*. Ankara: Epos, 39-101.
- Çelik, A. & Lordoğlu K. (2006). Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne. *Çalışma ve Toplum*, 2, 11-30.
- ÇSGB (2016). *Çalışma Hayatı İstatistikleri 2015*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- ÇSGB (2021). *Çalışma Hayatı İstatistikleri 2020*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Dinler, D. (2012). *Trade Unions in Turkey*. İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung.
- Doğan, G. (2013). 1980 Sonrası Sendikal Hareket: Türkiye'de Sendikacılığın Kuşu Şarkısı. D. Çetinkaya & M. Alkan (Eds.) *Tanzimattan Günümüze Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi 1839-2014*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Emek Çalışmaları Topluluğu (2015). *İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu 2015*. İstanbul: Emek Çalışmaları Topluluğu.
- Emek Çalışmaları Topluluğu (2017). *İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu 2016*. İstanbul: Emek Çalışmaları Topluluğu.
- Emek Çalışmaları Topluluğu (2018). *İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu 2017*. İstanbul: Emek Çalışmaları Topluluğu.
- Emek Çalışmaları Topluluğu (2019). *İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu 2018*. İstanbul: Emek Çalışmaları Topluluğu.
- Emek Çalışmaları Topluluğu (2021a). *İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu 2019*. İstanbul: Emek Çalışmaları Topluluğu.
- Erdinç, I. (2014). AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılması ve Kutuplaşma: Hak-İş ve Ötekiler. *Çalışma ve Toplum*, 2, 155-174.
- EU-Turkey Joint Consultative Committee (2013). *Joint Report: Trade Union Rights Situation in Turkey*. Brussels: EU-Turkey Joint Consultative Committee. https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/joint-report-on-trade-union-rights_final.doc
- Frege, C. & Kelly J. (2004). *Union Strategies in Comparative Context*. C. Frege & J. Kelly (der.) *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press, 31-44.
- Gürcan, E. & Mete B. (2017). *Neoliberalism and the Changing Face of Unionism*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Hak İnişiyatifi (2017). *Sayacılık Sektöründe Yaşanan Hak İhlallerine Dair Gözlem Raporu*. İstanbul: Hak İnişiyatifi.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism*. London: Sage Publications.
- ILO and OECD (2015). *The Labour Share in G20 Economies*. Antalya: ILO and OECD.
- ILO (2018). *Reports on credentials: Second report of the Credentials Committee*. ILO: Geneva.
- ITUC (2016). *2016 ITUC Global Rights Index*. International Trade Union Confederation. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2016_eng.pdf
- ITUC (2021). *2021 ITUC Global Rights Index*. International Trade Union Confederation. https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_EN-final.pdf
- KESK (2017). *KESK'in Sesi İhraç Özel Sayısı*. Ankara: KESK. <http://www.kesk.org.tr/wp-content/uploads/2017/06/1%CC%87hrac%C%87%CC%88zelSay%C4%B1.pdf>

NOTLAR

- KESK (2018). 15 Temmuz Darbe Girişimi Sonrası Sivil Darbe Sürecinde Yaşanan Hak İhlalleri. Ankara: KESK. http://www.kesk.org.tr/wp-content/uploads/2018/01/19_01_2018-rapor.pdf
- Koç, C. & Koç Y. (2009). KESK Tarihi – I: Risk Alanlar, Yolu Açanlar (1985-1995). Ankara: Epos.
- Koç, C. & Koç Y. (2014). Memur-Sen’in Sicili (1995-2014). Ankara: Epos.
- Korkmaz, E. (2015). Unexpected Wave of Strikes in Turkish Automotive Industry. İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung.
- Nichols, T. & Sugur N. (2004). Global Management, Local Labour. New York: Palgrave Macmillan.
- Özar, Ş. (2015). Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emegi ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları. A. Makal & G. Toksöz (der.). Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi. Ankara: İmge.
- Özveri, M. (2013). Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma. Ankara: Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Şafak, C. (2012). Büyük Grev 1977. İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.
- Tuğal, C. (2021). Turkey at the Crossroads? New Left Review 127.
- Uçkan Hekimler, B. (2017). Türkiye’de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri. Sosyal Siyaset Konferansları 68(1), 127-154.
- Urhan, B. (2019). Türkiye’de Kadın İşçilerin Sendikal Örgütlenmesi: Zorluklar, Engeller ve Fırsatlar. M.S. Kayaoğlu (der.) 2000’li Yıllarda Türkiye’de Sendikacılık. Ankara: Epos, 102-153.
- Visser, J., Hayter S. & Gammarano R. (2017). Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline? Geneva: ILO.
- Wannoffel, M. (2011). Trade Unions in Turkey: past, present and future developments. SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe, 4, 545-569.
- Yeğen, M. (2000). Sendikalar ve Kadın Sorunu: Kurumsal Gelenekler ve Cari Zihniyetler. Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 3(1-2), 1-40.
- Yorgun, S. (2011). Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağımlılığı Kısacında Memur Sendikaları. Sosyal Siyaset Konferansları, 60, 145-168.
- 1 Önceki raporlar için bkz. Birelma (2018b) ve Dinler (2012).
- 2 Tuğal (2021).
- 3 ITUC (2016: 27).
- 4 <https://www.cumhuriyet.com.tr/turkiye/tuik-agustos-ayi-enflasyon-orani-kac-enflasyonda-son-durum-ne-2022-enag-ve-tuik-agustos-ayi-enflasyon-orani-1977302>
- 5 <https://data.oecd.org/gdp/quarterly-gdp.htm#indicator-chart>
- 6 <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>
- 7 TÜİK, “istihdam edilenlerin işteki durumu.” <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>
- 8 ÇSGB verilerinden hareketle hesaplanmıştır.
- 9 <https://ilerihaber.org/icerik/turkiye-modelinde-birikim-buyume-ve-bolusum-tasarimlari-144578>
- 10 Memurlar devlet için masa başında çalışan ücretliler, kamu işçileri ise devlet için çalışan kol işçileri gibi düşünülebilir. Ancak bu teorik ayırım, bankacılar gibi fiiliyatta pek çok masa başı çalışanın kamu işçisi olarak sayılmasından ötürü flulaşmıştır.
- 11 Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, <http://www.bumko.gov.tr/TR,908/kadro-istatistikleri.html>
- 12 TÜİK kayıtdışı çalışan ücretlilerin sayısına dair bir sayı vermektedir. Bu sayı 2022 ikinci çeyrek için 2,9 milyondur. Ancak TÜİK’in gerek yönetsel gerekse başka sebeplerle kayıtdışı çalışan göçmen işçileri gerçekte olduğundan oldukça daha az saydığını belirtmek gerekir.
- 13 Kamu taşeronlarında çalışmaya devam eden yaklaşık 200 bin işçi de bu sayıya dahil edilmiştir.
- 14 Sendikalar ve Toplu Sözleşmesi Kanunu’na göre kayıtdışı işçilerin sendika üyesi olması mümkün değildir.
- 15 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/--ro-geneva/--ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_738684.pdf
- 16 İşçi sendikaları için bkz. <https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/> Memur sendikaları için bkz. <https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/kamu-gorevli-ri-sendika-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>
- 17 Çelik (2013).
- 18 EU-Turkey Joint Consultative Committee (2013: 5).
- 19 Özveri (2013: 379).
- 20 <https://ilerihaber.org/icerik/orgutlenmenin-onundeki-engelle-re-karsi-kanun-teklifi-139123>
- 21 Birelma (2014).
- 22 Birelma (2021).
- 23 Emek Çalışmaları Topluluğu (2016: 26).
- 24 Emek Çalışmaları Topluluğu (2017: 22, 28).
- 25 Emek Çalışmaları Topluluğu (2018: 29).
- 26 Emek Çalışmaları Topluluğu (2019).
- 27 Emek Çalışmaları Topluluğu (2021).
- 28 Birelma, Işık, Sert ve Kocaaslan (2021).
- 29 Birelma, Işık, Sert ve Kocaaslan (2022).
- 30 Caniklioğlu (2013).
- 31 EU-Turkey Joint Consultative Committee (2013: 4).
- 32 Birelma (2017: 273).
- 33 Frege ve Kelly (2004: 38).
- 34 2013 ve 2021 arasında sendika üye oranı ile toplu sözleşme kapsamı arasındaki yıllık ortalama fark 2,7 puandır.
- 35 Çelik (2015).
- 36 Visser, Hayter and Gammarano (2017).
- 37 Taşeron işçilerin bu zaferinin analizi için bkz. Birelma (2017) ve (2018b).

- 38 Bkz. <https://haber.sol.org.tr/haber/belediye-sirket-iscileri-kadro-talebiyle-ankarada-eylem-yapti-348894> ve <https://www.evrensel.net/haber/470654/genel-is-subeleri-sirket-iscilerine-kadro-verilmesi-talebiyle-yurt-genelinde-eylemde>
- 39 Bengtsson ve Ryner (2015), ILO ve OECD (2015).
- 40 ITUC (2016: 27), ITUC (2021: 35).
- 41 DİSKAR, <http://arastirma.diskar.org.tr/?p=4283>
- 42 Emek Çalışmaları Topluluğu (2016).
- 43 Emek Çalışmaları Topluluğu (2017).
- 44 Emek Çalışmaları Topluluğu (2018).
- 45 Emek Çalışmaları Topluluğu (2019).
- 46 Emek Çalışmaları Topluluğu (2021).
- 47 Birelma, Işıklı, Sert and Kocaaslan (2021).
- 48 Emek Çalışmaları Topluluğu (2018: 52-54), Hak İnisiyatifi (2017).
- 49 Bkz. Birelma ve Sert (2022). 2021'den 2022 sarkan (bu sebeple 108 grev içinde saymadığımız), yasal nitelikli bir diğer grev Barırcıköy Belediyesi işçilerinin grevidir.
- 50 Birelma ve Sert (2022).
- 51 Yeğen (2000), Özar (2015), Urhan (2019), Alnıaçık (2019), Birelma (2021).
- 52 Urhan (2019: 148), Birelma (2021).
- 53 ÇSGB (2016: 58-62).
- 54 ÇSGB (2016: 55).
- 55 Birelma (2021).
- 56 ÇSGB (2021: 44).
- 57 2015 verisi için ÇSGB (2016: 57).
- 58 ÇSGB (2021: 59).
- 59 Dinler (2012: 11).
- 60 Birelma (2021).
- 61 Birelma, Işıklı, Sert and Kocaaslan (2021: 37).
- 62 Bu oran, (Grafik 1'deki yöntemle) TÜİK'in verdiği toplam ücretli sayısından memur ve kayıtlı/sigortalı işçi sayısını çıkartarak elde edilen sayının paydaya konmasıyla bulunmuştur. Paydaya sigortalı işçi sayısı ile TÜİK'in kayıtdışı sayısının toplamı konulduğunda oran biraz daha (2022 için %12,8'den %12,1'e) düşmektedir.
- 63 <https://www.posta.com.tr/ekonomi/taserona-kadro-mujdesi-2022-taserona-kadro-ne-zaman-verilecek-taseron-isci-ne-zaman-kadroya-gececek-2566217>
- 64 ÇSGB'den veri talebinde bulunularak elde edilen özel sektör sendika üye sayılarına dayanılarak hesaplanmıştır. %6'nın içinde sayıları en az 100 bin olan kamu taşeronu işçileri arasındaki sendika üyeleri de mevcuttur.
- 65 Bu varsayım elbette doğru değildir. Bu dönemde sendika konfederasyonu değiştiren üyeler muhakkak olmuştur. Ancak bu sayının yeni üyelere göre çok düşük kaldığını, dolayısıyla yüzdelere etkisinin sınırlı olacağını varsaymak yanlış olmayacaktır.
- 66 TÜİK, uluslararası standartlara göre tanımlanmış on sekiz işkolundaki kayıt dışı işçilerin tahmini sayısını sağlamaktadır. Bahsi geçen işkolu yönetmeliği ise yirmi işkolu tanımlamaktadır ve bunlardan bazıları oldukça keyfi ve anlaşılmaz şekilde tanımlanmıştır (bkz. 16 ve 18 no'lu işkolları). Aşağıdaki tabloda verilen kayıt dışı işçiler dahil sendikalaşma oranı bu iki veri seti birbirine yaklaşık olarak uyumlaştırılarak hazırlanmıştır.
- 67 <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>
- 68 Akdemir ve Odman (2008, 77).
- 69 Şu kaynaktan hareketle hesaplanmıştır: <https://sbsgm.saglik.gov.tr/Eklenti/41611/0/haber-bulteni-2020pdf.pdf>
- 70 Şu kaynaktan hareketle hesaplanmıştır: <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/> ve https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/3609/Banka_Calisan_ve_Subes_Bilgileri_Haziran_2021.pdf
- 71 Birelma, Işıklı ve Sert (2022: 1879).
- 72 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/07/20220722-12.pdf>
- 73 Dinler (2012).
- 74 Nichols ve Sugur (2004: 165).
- 75 Nichols and Sugur (2004: 165).
- 76 Wannoffel (2011: 556).
- 77 Ayrıntılar için bkz. Emek Çalışmaları Topluluğu (2016), Korkmaz (2015).
- 78 Emek Çalışmaları Topluluğu (2018: 35).
- 79 https://www.birlesikmetal.org/pdf/bmi-tm_protokol.pdf
- 80 <https://vatanpartisi.org.tr/genel-merkez/makaleler/yildirim-koc-turk-metal-in-tarihine-katki-17203>
- 81 <https://www.evrensel.net/haber/455046/farplasta-patron-iscileri-turk-metale-uye-olmaya-zorluyor>
- 82 <https://www.evrensel.net/haber/458489/isten-atilan-xiaomi-iscileri-ofkeli-turk-metal-yanimizda-degil-karsimizda-durdu>
- 83 Örneğin bkz. <http://belediyeis.org.tr/merkez/2022/09/09/belediye-is-sendikasi-baskanlar-kurulu-sonuc-bildirisi-3/>
- 84 Çelik (2012: 117).
- 85 Dinler (2012).
- 86 Bkz. Birelma (2018a).
- 87 ITUC (2018: 27), Birelma (2018: 222).
- 88 Fransa ve İtalya için bkz. Frege ve Kelly (2004: 38).
- 89 Hyman (2001: 38-65).
- 90 Dinler (2012).
- 91 Birelma (2021).
- 92 Arıcan (2018), Çelik (2015), Doğan (2013), Erdinç (2014), Gürçan ve Mete (2017).
- 93 Bkz. <https://www.birgun.net/haber/burokralara-rusvet-gibi-cek-379564> ve <https://www.evrensel.net/haber/457882/iscinin-parasiyla-2-milyon-tlik-arac>
- 94 Kamu bankalarında çalışan (büyük çoğunluğu beyaz yakalı) yaklaşık 45 bin kişi memur değil kamu işçisi statüsündedir.
- 95 Sınıf sendikacılığı için bkz. Hyman (2001).
- 96 Dinler (2012).
- 97 Şafak (2012).
- 98 Bkz. Birelma, Işıklı ve Sert (2022: 1887).
- 99 Birelma, Işıklı ve Sert (2022: 1886).
- 100 Çelik (2014: 297-98), EU-Turkey Joint Consultative Committee (2013: 6).
- 101 Yorgun (2011).
- 102 Çelik (2019), Uçkan Hekimler (2017).
- 103 Koç ve Koç (2009: 99), Koç ve Koç (2014: 19). Türkiye Kamu-Sen için bkz. <http://www.ortadogugazetesi.net/haber.php?id=57807>
- 104 Erdinç (2014: 166).
- 105 ILO (2018: 28-30).
- 106 KESK (2018: 3)
- 107 ITUC (2018: 27).
- 108 KESK (2018: 8).

YAZAR HAKKINDA

ALPKAN BİRELMA Özyeğin Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Bölümü’nde doktor öğretim üyesidir. Emek hareketi, işçi sınıfı öznelliği, sosyal politika ve çalışma sosyolojisi konularında çalışmaktadır. Geçmişte çeşitli sendikalar ve işçi derneklerinde gönüllülük yapmıştır. İşçi sınıfı eylemleri üzerine yıllık raporlar hazırlayan Emek Çalışmaları Topluluğu’nun üyesidir. Canadian Journal of Development Studies, Çalışma ve Toplum, Global Labour Journal gibi dergilerde makaleler yayınlamıştır.

KÜNYE

Yayınlayan:
Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği
Türkiye Temsilciliği
Mehmet Ali Bey Sk. 12/4
34353 Beşiktaş / İstanbul - Türkiye
<https://turkey.fes.de>

Yayın Sorumlusu: Henrik Meyer, FES Türkiye Ülke Temsilcisi

İletişim: info.tr@fes.de

ISBN: 978-605-72853-0-0

Yayında ifade edilen görüşler Friedrich-Ebert-Stiftung’un görüşlerini yansıtmak zorunda değildir. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) tarafından yayınlanan eserler FES’in yazılı izni olmadan ticari amaçlı kullanılamaz. FES Yayınları seçim kampanyaları için kullanılamaz.

© 2022

TÜRKİYE'DE SENDİKALAR 2022



2022 Ağustos ayı itibarıyla yıllık bazda TÜİK'e göre %80'i, ENAG'a göre %181'i bulan enflasyon işçi sınıfının en acil gündem maddesini oluşturmaktadır.

2022'nin ilk iki ayında ülkede büyük bir fiili grev dalgası yaşanmıştır. Toplamda 108 greve katılan yaklaşık 24 bin emekçinin temel talebi enflasyon karşısında eriyen ücretlerinin arttırılmasıdır. Bu grevlerde gün yüzüne çıkan hak arayışı ve mücadeleciyet, sendikaların kullanabilecekleri önemli bir potansiyele işaret etmektedir.

Türkiye 1980'lerden günümüze OECD ülkeleri arasında en sert sendikasıztırma yaşayan ülkelerden biridir. 1988'de yaklaşık %27 olan toplu sözleşmeli işçi oranı 2013'te %6'ya kadar inmiş, bundan sonra hafif bir yükseliş yaşayarak 2021'de %9'a varmıştır.



2013'ten sonra sendikalaşmada yaşanan artışın ana sebebi kamuda çalışan taşeron işçilerin kitlesel bir şekilde sendikalaşmasıdır. Bu işçilerin mücadelesi, AKP hükümetini kamu taşeronu işçilerinin büyük bölümünü kadroya geçirmek zorunda bırakmıştır. Özel sektörde ise toplu sözleşmeli işçi oranı %5 civarındadır.

Türkiye'de sendikal kanunlar ILO sözleşmelerine uyumlu olmaktan çok uzaktır. Bir sendikanın yeni bir işyerinde örgütlenip toplu sözleşme yetkisi alması için kanunda öngörülen süreç engellerle doludur. Hükümet grev hakkını 2010'lardan itibaren daha da kısıtlamıştır. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'na (ITUC) göre Türkiye 2016'dan beri sendikal haklar açısından en kötü on ülke arasında yer almaktadır.

Daha fazla bilgi için:
www.turkey.fes.de