

# "İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2017 Cilt/Vol: 19/Num:4 Sayfa/Page: 61-100

***Editörler Kurulu / Executive Editorial Group***

Aşkın Keser (Uludağ University)  
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Şenol Baştürk (Uludağ University)

***Editör / Editor in Chief***

Şenol Baştürk (Uludağ University)

***Yayın Kurulu / Editorial Board***

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)  
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)  
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)  
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)  
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

***Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board***

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)  
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)  
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)  
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)  
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)  
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)  
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)  
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)  
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

***Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board***

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)  
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)  
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)  
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)  
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)  
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)  
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)  
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

---

*İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşımına katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.*

*"Is, Güç" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güç" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güç" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.*

## TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2017

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2017

## İÇİNDEKİLER

YIL: 2017 / CİLT: 19 SAYI: 4

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA
1	<b>Doç. Dr. Erdem CAM – Sosyal Taraflar Perspektifinden İşyerinde Sosyal Diyalog</b>	5
2	<b>Dr. Öğr. Üyesi Sevgi ÇOBAN - A Literature Review of Mobbing Research in Different Sectors</b>	41
3	<b>Dr. Emirali KARADOĞAN – Sendikalar Arası Rekabetin Türkiye’de Sendikacılık Hareketinin Krizine Katkısı: TCDD Van Gölü Feribot İşletme Müdürlüğü Örneği</b>	65
4	<b>Prof. Dr. İsmail EFİL, Murat ÇUBUKÇU – Örgütlerde Strateji -Yapı Uyumu ve Uygulamadan Örnekler</b>	105
5	<b>Dr. Başak KICIR – Evden Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma</b>	133

# SENDİKALAR ARASI REKABETİN TÜRKİYE'DEKİ SENDİKACILIK HAREKETİNİN KRİZINE KATKISI: TCDD VANGÖLÜ FERİBOT İŞLETME MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

*Dr. Emirali KARADOĞAN<sup>2</sup>*

## ÖZET

**N**eoliberal politikaların uygulandığı Türkiye'de, sendikacılık hareketi bir kriz içerisindedir. Özellikle sendikal barajların varlığı sendikaları sınıf mücadelesinden, var olma mücadelesine itmiştir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki sendikal hareketin içinde bulunduğu krizi, sendikal rekabet bağlamında tartışmak ve sendikacılık hareketine etkilerini ortaya koymaktır. Bu amaçla öncelikle sendikaların temsiliyeti bağlamında mevcut durumları ortaya konmuştur. Daha sonra da, sendikalar arası rekabetin görüldüğü Mayıs 2015'teki metal işçilerinin eylemleri bu bağlamda değerlendirilmiş; ve sendikal rekabete yol açan nedenlerin izi aranmıştır. Çalışmanın son kısmında da, sendikalar arası rekabetin yaşandığı, TCDD Vangölü Feribot Müdürlüğü'ndeki işçilerle yapılan mülakat ve yüz yüze anket çalışmasının bulguları birlikte değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *Sendika, Kriz, Sendikalar Arası Rekabet*

1 Bu makale 23-25 Kasım 2015 Tarihleri arasında ODTÜ'de düzenlenen 14. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi'nde "Türk Sendikacılığının Krizi: Sendikal Rekabet" başlığı ile bildiri olarak sunulmuştur.

2 emiralikaradogan@gmail.com

## THE CONTRIBUTION OF THE COMPETITION BETWEEN TRADE UNION TO CRISIS OF THE TRADE UNION MOVEMENT OF TURKEY: THE CASE OF TCDD VANGÖLÜ FERRY DIRECTORATE

### ABSTRACT

In Turkey, where the implementation of neoliberal policies, the trade union movement is in crisis. Especially, existence of trade union barrages have changed trade union's class struggle to struggle for survival. The aim of this study, discuss crisis in which the trade union movement of Turkey in the context of trade union competition, and reveal the effects to the union movement. For this purpose, firstly, their current situation has been revealed by the context of the representation of union. Later, workers actions which seen in may 2015, have been evaluated in this context; and try to find out presence of trade union competition. In the last part of study, the findings of interview and face to face survey which was conducted with workers of TCDD Vangölü Ferry Directorate where there was union competition, were evaluated.

**Keywords:** *Trade Union, Crisis, Competition Between Trade Union*

## GİRİŞ

2012 yılının sonuna doğru TBMM’de kabul edilerek yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 12 Eylül darbe hukukunun mirası olan sendikal barajların varlığını korumuş, aynı zamanda da belli iş kollarını da birleştirmiştir. Bu birleşme sonucu her ne kadar iş kolu barajı düşmüş gibi görünse de, toplam işçi sayısı bağlamında büyük bir sıkıntı ortaya çıkmış; birçok sendika işkolu barajının altında kalmıştır.

Türkiye’de bir sendikal krizin olduğu açıktır. Sendikal krizin nedenleri arasında çoğunlukla neoliberal politikalar, siyasi baskı ve kısıtlayıcı yasal düzenlemeler gösterilmektedir. Buna karşın, bu listeye eklenmesi gerekenlerden birinin de sendikalar arası rekabet olduğu görüşünderiz. Bu konu, sendikal kriz tartışmalarının gündeminde yok gibidir. Halbu ki, sendikaların kendi aralarındaki rekabetin eklenmesi, krizi daha da derinleşmektedir. 2016 Temmuz Sendika üyelik istatistiklerine göre toplam sendikalaşma oranı yüzde 11,50; bunun anlamı işçilerin yaklaşık yüzde doksanına yakını sendikal korumanın dışında yer almaktadır.

İşçi sendikaları büyük bir örgütlenme krizi ve baraj tehdidi ile karşı karşıyayken, üye sayısına bağlı temsiliyet krizini yeni işyerlerinde örgütlenerek atlatmak yerine, başka sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinde yeniden örgütlenmeyi tercih etmesi dikkat çekicidir. Böylece işsizlik baskısının yaratmış olduğu işçiler arası rekabete, örgütlenme cephesinden de sendikal rekabet karışmıştır.

Bu çalışmanın amacı, neoliberalizmin egemenliği altında gittikçe zayıflayan Türkiye’deki sendikacılık hareketinin içinde bulunduğu krizin temel nedenlerini tespit ederek, bunlar arasında önemli olarak gördüğümüz ve bu çalışmanın da bağlamını oluşturan sendikalar arası rekabetin etkisini ortaya koymaktır.

Şunu da açıkça belirtmek gerekir ki; bu çalışmada sendikal kriz enine boyuna tartışılmayacaktır. Sendikalar arası rekabetin işçi hareketine etkisini anlayabilmek için öncelikle mevcut durum istatistik verileriyle ortaya konulacak ve ardından da literatür taraması ile birlikte kavramsal tartışma yürütülecektir. Bu kısımda Mayıs 2015’teki metal işçilerinin eylemleri sendikal rekabet bağlamında irdelenecektir. Son kısımda da Tatvan’da bulunan Vangölü Feribot Müdürlüğü’nde çalışan ve sendika değiştiren

işçilerle yapılmış olan alan çalışmasının verileri değerlendirilecek ve sendikal rekabet bağlamı üzerinden tespitler yapılacaktır.

### Sendikacılık Krizinin Temel Nedenleri ve Mevcut Durum

Sendikacılık hareketi kapitalist üretim ilişkilerinin bir sonucu olarak orta çıkmış ve gelişmiştir. Sendikaların ortaya çıkışı ve gelişim süreci, sancısız olduğunu söylemek pek mümkün değildir. Sermaye sınıfı, kar elde etmesine engel olduğunu gördüğü sendika ve benzeri yapılara yönelik belli dönemlerde saldırıya geçmiştir. Bu saldırıları kimi ülke ve dönemlerde direk, kimi ülke ve dönemlerde devletin aracılığı ile gerçekleştirmiş ya da gerçekleştirmeye çalışmıştır. Türkiye'deki sendikacılık hareketinin ortaya çıkışının ve gelişmesinin de benzer evrelerden geçtiğini söylemek hatalı olmayacaktır.

Türkiye'deki sendikal hareketin konjonktürel hassasiyeti oldukça yüksektir. Bunda işçiler arasındaki sınıf bilincinin yeterli düzeyde olmamasının etkisi büyüktür. Sınıf bilincinin ve sendikal hareketin yükselmeye başladığı 70'li yılların sonunda gelen 12 Eylül askeri darbesi, özellikle sosyal alanın üzerine çökmüştür. 1980 sonrası ilk on yılda, sendikalar tepeden baskılanırken, neoliberal politikaların gerekleri de sendikasız ve örgütsüz bir toplumda kusursuzca yerine getirilmeye çalışılmıştır. 1989 bahar eylemleri ile yeniden hareketlenen sendikal hareket günümüze kadar çeşitli inişli çıkışlı bir görünüm izlemiştir.

Sendikacılık hareketi sadece Türkiye'de değil, küresel anlamda da bir kriz içerisindedir (Pochet, 2015); ancak bu krizin ne olduğu ve neden kaynaklandığı ile ilgili sorulara her ne kadar, benzer yanıtlar verilse de, farklı görüşlerin de olduğu bilinmelidir. Özellikle sendikal krizin, küresel ekonomik krizin bir sonucu olduğunun savunulmaktadır (Serrano vd, 2011). Buna karşın Akkaya (2008:83), 1970'lerden sonra küresel bir sendikal kriz yaşandığı iddialarını reddetmektedir.

Türkiye özelinde baktığımızda sendikal krizin varlığı ve nedenlerine yönelik farklı yaklaşımların olduğunu görmekteyiz. Kimi yazar özellikle emperyalist saldırıların altını çizerek (Koç, 2009), kimi yazar da özellikle kapitalist küreselleşme bağlamında sermaye sınıfının etkilerini (Özügürü, 2000) ve bünyen proletaryanın sendikalara olumsuz etkisinin altını çizmektedir (Beşeli, 2008:131).

Sazak (2008:18) ise krizin temel nedenini sendikaların sınıftan kopuşu, üye tabanlarını kaybetmeleri ve temsiliyet yeteneklerinin azalması neticesinde dar çıkar örgütleri haline gelmesi olarak görmektedir. Dar çıkar örgütü haline gelmesinin etkili olduğu Çelik (2008:111) tarafından da savunulmaktadır.

Sendikaların gücünü ortaya koyan temsil gücüdür. Bu bağlamda da Türkiye'de kurulu sendikaların üye mevcutlarına göz atmak açıklayıcı olacaktır.

2003 ve 2009 yıllarına ait sendika üye istatistikleri ile günümüzdeki verileri karşılaştırarak sendikaların temsil gücündeki değişimi ortaya koymaya çalışacağız. Bunun temel gerekçesi, 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve toplu İş Sözleşmesi kanununun sendikal işçi sayısını SGK kayıtları ile eşzamanlı olarak yeniden değerlendirerek yayınlamaya başlamasıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu tarihten önce, sendikaların üyelik bildirimlerini ve kayıtlarını esas almakta ve bu bağlamda da üyelikten düşen işçi bilgilerinin sağlıklı bir şekilde sisteme girilmesi bir sorun olarak karşımıza çıkmıştır.

Tablo 1'deki<sup>3</sup> verilere göre 2003 yılında kayıtlı çalışan (sendikalaşabilecek) işçi sayısı 4 milyon 781 bin 958 kişi ve sendikal işçi sayısı da 2 milyon 751 bin 670 kişi ve sendikalaşma oranı yüzde 57,54'tür.

Sendika istatistikleri için önemli bir yıl olan 2009 yılında ve bu yılın Temmuz ayında yayınlanan istatistiklerde ise, işçi sayısına paralel bir şekilde sendikalaşma oranının da arttığı göze görülmektedir.

3 Tabloda tüm dönemlere ait istatistiklere yer verilmemiş olup, çalışmamız açısından önemli gördüğümüz dönemlerin verileri işlenmiştir.



Toplam işçi sayısı 5 milyon 398 bin 296 kişiye olurken, sendikalı işçi sayısı 3 milyon 232 bin 679 kişi ve sendikalaşma oranı da yüzde 59,88 olarak gerçekleşmiştir.

2009 Temmuz istatistiklerinden sonra uzunca bir süre istatistikler yayınlan(a)madı. Ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun yürürlüğe girmesi ile birlikte 2013 Ocak ayında yayınlanan yeni sendika üye istatistikleri, sendikalaşmanın içinde bulunduğu krizi daha görünür kıldı. 4 yıl öncesine kıyasla, çalışan işçi sayısı yaklaşık 5,5 milyondan 11 milyona çıkarken, sendikalı işçi sayısı ve oranı ise geçmişin aksine dramatik bir şekilde gerilediği görülmüştür. Buna göre sendikalı işçi sayısı 1 milyon bin 671 kişi, sendikalaşma oranı ise yüzde 9,21 olarak gerçekleşmiştir.

Sendikalarca şişirilen üye sayılarının gerçek olmadığı artık ortaya çıkmış; temsiliyet krizinin de çekiği görülmüş oldu. 2013 yılından sonraki sendika üye sayıları, yeni sistemde güncellenmekte ve her ay ÇSGB tarafından elektronik sistem üzerinden sendikalara gönderilmektedir. Tabloda da görüleceği üzere 2013 yılına kıyasla, 2014 Temmuz istatistiklerinde sendikalaşabilecek işçi sayısı ile birlikte sendikalaşma oranı da artmış görünmektedir. Fakat bu artışın tamamen örgütlenme kaynaklı olmadığını ifade etmek gerekir. Yeni Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte, sendikalara üye sayılarını gösterir listeler de gönderilmişti. Bu listelerde, sendika üyesi olup, ancak sistemde görünmeyen işçilerin eski üyelik formlarının ÇSGB'na iletilmesi ile bu üyeler de yeniden kayda geçirilmişti. Özellikle 2014 yılında görülen artışlarda güncellemelerin payının da olduğuna dikkat edilmelidir.

**Tablo 1:** Yıllar Bazında Sendikalaşma Oranları

İstatistik Yayınlama Dönemi	Toplam işçi	Toplam sendikalı işçi	Sendikalaşma oranı
2003 Ocak	4.781.958	2.751.670	57,54
2009 Temmuz	<b>5.398.296</b>	<b>3.232.679</b>	<b>59,88</b>
2013 Ocak	<b>10,881,618</b>	<b>1,001,671</b>	<b>9,21</b>
2014 Temmuz	12.287.238	1.189.481	9,68
2015 Ocak	12.180.945	1.297.465	10,65
2015 Temmuz	12.744.685	1.429.056	11,21
2016 Ocak	12.663.783	1.514.053	11,96
2016 Temmuz	13.038.351	1.499.870	11,50

**Kaynak:** ÇSGB,(2016) <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cs.gb.portal?page=uye>

Son olarak değerlendirmemizde kullanacağımız istatistikler ise 2016 yılı Temmuz ayına aittir. Bu istatistiklere göre de kayıtlı işçi sayısına paralel olarak sendikalı işçi sayısının arttığı; buna karşın sendikalaşma oranında az da olsa bir düşüşün olduğu görülmektedir. Fakat açıkça belirtmek gerekir ki, verilerdeki üye sayısı artışı salt örgütlenmeden kaynaklı değildir. Bazı sendikaların üye sayılarını siyasi iktidarla olan yakın ilişkileri kullanarak arttırdığına yönelik eleştirilerin varlığı da buradan ifade edilmelidir (Çelik, 2015a).

Sonuç olarak, çalışan sayısına kıyasla, sendikalaşma oranının ne kadar düşük olduğu açık bir şekilde görülmektedir. Tüm bu veriler ışığında, kayıt dışı çalışanları ve işsizleri de göz önünde tuttuğumuzda, Türkiye'de sendikacılığın özellikle temsiliyet bağlamında krizde olduğunu söylemek mümkündür.

### Sendikalar Arası Rekabeti Yaratan Koşullar

Sendikal hareketin içinde bulunduğu krizi tüm yönleri bu çalışmamızda işlememiz, çalışmamızın sınırları ve kısıtları açısından mümkün değildir. Böyle bir çalışma daha kapsamlı bir araştırmayı ve analizi

hak etmektedir. Bu nedenle de daha önce ifade etmiş olduğumuz gibi temel sorunlar arasında görmüş olduğumuz sendikalar arası rekabet, çalışmamızın ana sorunsalını oluşturmaktadır. Ancak burada olumsuzlanan sendikal rekabet, işçiye ve yasal örgütlerine zarar verecek olan örgütlü, sendikalı işyerindeki işçilerin iradeleri ve talepleri dışında bir sendikal rekabettir. İşçilerin taleplerini yerine getirmeyen, hak ve menfaatlerini savunmayan bir sendikanın işçiler tarafından dışlanması ve yeni bir sendikanın talep edilmesi sendikal hareket adına olumlu bir durum olarak görülmelidir. Türkiye pratikleri açısından bakıldığında sendikalar arası yaşanan rekabetin, sendikalaşma düzeyini arttırmaya yönelik aktif ve yapıcı nitelik taşımadığı; aksine sendikaların sadece kendi üye yüzdelerini arttırmaya yönelik pasif ve yıkıcı bir nitelik taşıdığı geçmiş deneyimlerde görülmüştür (Uçkan, 2004)

Özellikle 2015 yılı Mayıs ayında metal işkolunda ve özellikle Türk Metal Sendikası'nın (Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makine, Metalden Mamül Eşya ve Oto, Montaj ve Yardımcı İşçiler Sendikası) örgütlü olduğu işyerlerinde<sup>4</sup> işçilerin sendikalarından şikayetçi olmalarının ardından eylemler başlamıştı. Bu eylemlere Birleşik Metal İş ve Çelik-İş sendikalarının müdahil olması ile birlikte yukarıda sayılan tüm bu sorunların körüklediği ve geçmişte de var olan, belli dönemlerde şiddetlenen ve belki de işçi sınıfına ve sendikalara en büyük zararı veren sendikal rekabetin sorgulanmasını zorunlu kılmıştır.

Sendikalar neoliberal politikaların da etkisi ile dönüştürülen endüstri ilişkileri içerisinde üye tabanlarını korumakta ve yeni üye örgütlemeye zorluklar yaşamaya başlamışlardır. Sendikaların üye kayıpları ve sermayenin sendikasız endüstri ilişkileri hedefleri, sendikalar arasındaki rekabetin boyutlarını değiştirmiş ve şiddetlenmesine yol açmıştır (Şenkal, 1998). Kısaca sendikalar arası rekabet sadece Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin değil, gelişmiş olan ülkelerin de sorunu olduğu açıkça görülmektedir.

Neoliberal ekonomi politikalarının ağırlığını hissettirmeye başladığı 1980'lerden itibaren, sadece Türkiye gibi sanayileşmekte olan ülkelerde değil, sanayileşmiş ülkelerdeki sendikaların da üye sayılarında ve sendikalaşma oranlarında önemli düşüşler yaşanmıştır (Selamoğlu, 1995:10). İngiltere'de 1979-1987 yılları arasında sendikaların yaklaşık 3 milyon kişi, yani yüzde 21 oranında üye kaybettikleri ve bu durumun da sendikalar üzerinde sektör içi rekabet baskısı yarattığı ifade edilmektedir (Willman, 1989).

Şenkal'a (1998) göre, özellikle 1980 sonrası artan üye kayıplarına engel olmak ve artan sendikalar arası rekabette başarı sağlamak ve üye sayılarını arttırmak için bir çok sendika pozisyonlarını ve politikalarını yeniden değerlendirme gereği duymuştur. Şenkal, bu bağlamda da, sendikal rekabeti etkileyen faktörleri de sendikanın etkinliği, sendika liderinin etkisi, sektörün yapısı ve yasal ve politik düzenlemeler olarak sıralamıştır.

Diğer yandan sendikal rekabete yönelik yapılmış olan bir başka çalışmada, Türkiye'de siyasi platformdaki çok parçalı yapının varlığının, sendikal düzeye de yansıdığı; aynı işkolunda farklı ideolojilere ve farklı anlayışlara sahip birden fazla sendikanın faaliyette bulunabildiği ve bu durumun da, sendikal yaşamda çok seslilikle birlikte, sendikalar arasında rekabeti beraberinde getirdiğinin altı çizilmektedir (Uçkan, 2004).

Tüm bu veriler çerçevesinde, sendikalar arası rekabete etki eden faktörleri iç ve dış dinamikler olarak ikiye ayırmak mümkündür. Dış dinamikler, özellikle sendikanın etki edemediği ya da etki etmeye gücünün yetmediği (temsiliyet oranı bağlamında) egemen sınıfların ve onların taşeronluğunu yapan

4 İlk eylemler Türk Metal'in Bursa'da örgütlü olduğu Renault işyerinde başlamış ve kısa sürede aynı şekilde Tofaş Otomotiv ve Arçelik ile birlikte Fort Otosan'a sıçramıştır. Diğer yandan bu ana işverenlere ürün sağlayan küçük işyerlerinde de eylemler başlamış ve Türkiye'nin çeşitli illerine de sıçramıştır. Eylemlerdeki ortak nokta hepsinin Türk Metal Sendikasının örgütlü olduğu işyerleri olması ve işçilerin, işverenden değil sendikadan şikayetçi olması. Bu satırların yazıldığı günlerde Ankara'daki Ortadoğu Rulman Sanayi işyerinde eylemler devam etmekteydi.

politika yapıcıların, siyasi iktidarların uygulamaya koyduğu neoliberal politikalar çerçevesindeki makro-ekonomik kararlar ve düzenlemelerdir.

İç dinamikler ise, daha çok sendikaların kendi yapısal gücü ve sorunlarından kaynaklı örgütsel dinamiklerdir. Bu çalışmamızın sorunsalını oluşturan sendikal rekabette temel kaynağı dış dinamikler tarafından baskılanan iç dinamiklerin etkisidir. Bir başka ifadeyle, bu iç dinamikleri şekillendiren ve belirleyen de küresel kapitalizmin dayatmış olduğu neoliberal politikalarlardır. Bunları başlıklar halinde sıralamak gerekirse<sup>5</sup>:

#### **A) Dış Dinamikler (Sendika Dışı Belirlenen, Sendikal Hareketi Belirleyen)**

1. Neoliberal politikaların başat rolü; makro ekonomik politik tercihler:
  - a. Sendikalara yönelik saldırılar,
  - b. Kuralsızlaştırma,
  - c. Özelleştirme,
  - d. Altişveren (Taşeronlaştırma)
  - e. Esnek çalışma
2. Mevzuat kaynaklı sorunlar (Temel Sorun):
  - a. 6356 sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (Sendikal barajlar vb.)
  - b. 4857 Sayılı İş Kanunu ( iş güvencesinin kapsamı)

#### **B) İç Dinamikler (Sendika Tarafından Belirlenen):Güç Kaynaklı Sorunlar (Maddi ve Siyasi Güç):**

1. Yetersiz gelir kaynakları (yetersiz aidat)
2. Örgütlenme maliyetlerinin yüksekliği (örgütlenme uzmanlarının istihdamı ve eğitimi, kullanılacak araç ve gereç, yol ve konaklama vb. maliyetler)
3. Örgütlenme tecrübe yetersizliği: yeni, genç işçinin ikna edilmesindeki güçlükler
4. İktidar gücünün ve kapsamının kullanılabilme kapasitesi (iktidara yakın kurum ve işverenlerin ikna edilmesi (belediyeler, bakanlıklar, bankalar).

Sendikalar, yukarıda ifade edilen dinamiklerin etkisi altında, güçlenmek ve hayatta kalabilmek adına örgütlenmek ve üye sayılarını arttırmaları gerektiğinin farkına varmışlardır. Ancak bunu başarmak için bir başka sendika ile rekabet etmeyi seçmeleri ve mücadele etmeleri ne kadar doğrudur?

### **Sendikalar Arası Örgütlenme Rekabeti**

Sendikalar arası rekabet özellikle aynı işkolunda/sektörde örgütlü olan sendikalar arasında yaşanmaktadır. Ülkenin en büyük sendikası olmak amacıyla sendikalar arasında bir rekabet söz konusu olmakla birlikte, temel rekabet daha çok işkolu düzeyinde yaşanmaktadır. Yapılan literatür taramasında sendikalar arası rekabetin örgütlenmeye ve sendikalara pek bir katkısının olmadığı görülmüştür. Şenkal'a göre (1998), sendikalar arası üye kazanma rekabeti iki düzeyde gerçekleşebilmektedir: Birincisi sendikasız işçileri örgütlemek; ikincisi ise sendikalı işçileri kendi sendikalarına çekerek örgütlemek. Şenkal, aynı zamanda birinci yöntemin tercih edilmesi gerektiğinin de altını çizmektedir. İkinci yöntemin

5 Bu çalışmada ifade edilen iç ve dış dinamikleri detaylı bir şekilde irdelemek, çalışmanın sınırlarını aşmaktadır. Bu nedenle başlıklar halinde kısaca değinilmiştir.

tercih edilmesinin, kriz içerisinde olan sendikal harekete olumlu katkı sağladığını söylemek pek mümkün görünmemektedir. Sendikal istatistiklerde de görüldüğü gibi, işçilerin sendikalar arasında gidip gelmesinin, örgütlü işçi tabanında yaşanan daralmaya katkı sağlamamaktadır. Bu tür bir rekabetin sendikalı işçi sayısını arttırmayacağı, sadece sendikalı işçilerin sendikalar arası dağılımını değiştireceği ifade edilmektedir (Brown, 1986). Ayrıca sendikaların işlevsel ve rekabetçi örgütlenme çalışmalarında bulunmalarının, işçileri sendikalardan uzaklaştırdığı ve örgütlenmeyi olumsuz etkilediği görülmüştür (Cooper ve Patmore, 2002: 5).

Sendikal rekabetin olumsuzluğu, işçiye ve sendikal harekete zarar vermesi noktasında ortaya çıkmaktadır. Buradaki sorun, aynı iş kolunda farklı işyerlerinde örgütlenmek ve işkolundaki en büyük sendika olmayı amaçlayan rekabet temelinde değildir. Asıl sorun, özellikle örgütlü (sendikalı) veya örgütlenme çalışması başlamış olan bir işyerindeki rekabettir. Ayrıca bu rekabetin sendikalara maliyeti de oldukça yüksektir.

Sendikalar arası rekabet, Türkiye'deki sendikal hareketin yabancı olduğu bir olgu değildir. Geçmişte bunun örneklerine rastlamak mümkündür. Hatta Türkiye'deki sendikal hareketin önemli aktörlerinden birisi olan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) kuruluşuna giden ve zemin hazırlayan süreç, Türk-İş'e bağlı Cam-İş ve Kristal İş sendikaları arasındaki Paşabahçe işyerindeki mücadelenin, rekabetin etki ettiği savunulmaktadır (Uçkan, 2004).

Sendikalar arası rekabet nedeniyle bazı işyerlerinde, sendikalar şiddete de başvurmuş ve ölümlü çatışmalar yaşanmıştır. Nakliyat-İş /DİSK - Tümtis /Türk-İş, sendikaları arasındaki rekabet çatışma boyutuna varmış, can kayıpları yaşanmıştır (www.Sendika62.org, 2007; Evrensel, 2003) .

Yukarıda sendika üye istatistiklerinin geçmiş ve yeni dönem karşılaştırılması yapılmıştır. İstatistiklerin sendikal rekabete etkisinin altı özellikle çizilmektedir.

"İşçi sendikaları istatistiklerini bu derece sağlıksız hale getiren temel etken, bu istatistiklerin bilgi vermenin ötesinde TİS sisteminde oynadıkları roldür. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasına göre bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için işkolunda çalışan işçi sayısının yüzde 10'unu ve işyeri ya da işletme düzeyinde de çalışanların yüzde 50+1'ini üye yapmış olma şartı aranmaktadır. Bu durum istatistikleri, hem siyasal hem de sosyal tarafların müdahalesine açık hale getirmektedir. Böylece istatistikler, bilgilenme kaygısına göre değil siyasal, sosyal kaygılar ve sendikalar arasında yıkıcı rekabete açık bir şekilde oluşmaktadır" (Çelik ve Lordoğlu, 2006).

Günümüzde de neredeyse tüm işkollarında sendikal rekabet söz konusudur. Her ne kadar, akıllarda kalan metal işkolundaki eylemler olsa da; Türk-İş'e bağlı T.Orman-İş Sendikasının üye olduğu işyerlerinde Hak-İş tarafından yeni kurulmuş olan Tarım Orman-İş Sendikasının (adı daha sonra Öz Orman-İş olarak değişmiştir) örgütlenme çalışmalarında bulunması ve bu süreçte de iktidara gelmiş olan Adalet ve Kalkınma Partisi'nin (AKP) kamu işyerlerindeki iktidar gücünü kullanmış olması önemli bir örnektir. Bu mücadelenin sonunda orman işçilerinin Öz Orman-İş Sendikasına geçmesiyle, T. Orman-İş Sendikası kendisini toparlayamamış ve sendika, işkolu barajının altında kalmıştır.

Benzer bir durum, Türkiye Gazeteciler Sendikası (Türk-İş) ve Medya-İş (Hak-İş) arasında yaşanmış ve siyasi iktidarın etkisi ile Anadolu Ajansındaki TGS üyeleri Medya-İş'e geçmiş ve bir süre TGS işkolu barajının altında kalmıştır.

Sadece farklı konfederasyonlara bağlı sendikalar arasında bir rekabet olduğu düşünülmemelidir. Örneğin Türk-İş'e bağlı Tezkoop-İş ve Koop-İş Sendikaları arasında da uzun yıllardır bu tür sorunlar, Türk-İş yönetiminin uyarılarına rağmen yaşanmaktadır.

Peki sendikal rekabet hangi düzeylerde ve nedenlerle yaşanmaktadır. Şimdi kısaca buna bir göz atalım.

Sendikal rekabetin düzeylerine ve nedenlerine bakarsak:

1. Örgütlü (Sendikal) işyerinde rekabet: Bu tür bir rekabette kritik soru, rekabete yol açan temel faktörün işçinin talebi olup olmadığıdır. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse; işçiler, üyesi oldukları sendikanın işyerindeki çalışma koşullarını düzeltmek yerine, sorunları derinleştirdiği ve çözemediği bir durumda, üyesi oldukları sendikanın yerine daha dinamik ve üyesinin arkasında duran bir sendikayı mı tercih etmişlerdir? Yoksa, aynı işkolunda farklı bir sendika, işçiye danışmadan ve işçinin iradesinin dışında (siyasi etki, işveren talebi vb.) çeşitli ilişkileri kullanarak mı örgütlenme süreci başlatmıştır?

Sendikal bir işyerinde örgütlenme talebinin çeşitli gerekçeleri olabilir. Ancak bize göre burada sendikalar daha pragmatist düşündüklerinden öne çıkan avantajları dikkate alıp ona göre rekabete girmektedirler:

- a. İkna etme avantajı: Örgütlenmede en önemli zorlukların başında işçiye sendikayı anlatmak ve kazanımları olacağına ikna etmektir. Sendikal bir işyerinde bu temel zorluğu atlamış olmanın avantajı vardır ( 2015 Metal Eylemleri : Birleşik metal/ Çelik-İş/ Türk Metal).
  - b. Hazır aidatlı işçinin varlığı (TİS Varsa): işyerinde daha önce imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi (TİS) var ise, bu TİS çerçevesinde sendikaya aidat geliri gelecektir. Yetki sürecinde işverenin itirazının olmaması ihtimali de yüksektir.
2. Örgütsüz (Sendikasız) işyerinde rekabet:

- a. İşçinin sendikal ihtiyacından çok, siyasi kimliklerin, ideolojilerin ve iktidar gücünün etkisi ile örgütlenme
- b. İşverenin talebi ile rakip sendikanın çağırılması<sup>6</sup>

Yukarıda da ifade edildiği gibi, sendikal işyeri olsun ya da olmasın, sendikanın gücünü kırmak ya da örgütlenme sürecini sekteye uğratmak için işverenlerin çeşitli taktikler geliştirdiği bilinmektedir. Bu bağlamda da sendikalar arası rekabette işveren etkisine bakmak faydalı olacaktır.

### Sendikal Rekabete İşveren Etkisi

Sendikal rekabetin işverenin lehine bir durum oluşturduğunu söylemek pek yanlış olmayacaktır. Her ne kadar bu durumu olumsuz olarak görseler de, sonuçta kendi lehlerine çevirebilmektedirler.

Emek-sermaye arasındaki sınıf mücadelesine baktığımızda, özellikle 1960'lı ve 70'li yıllarda işçi sendikalarının hızla çoğalmış olması, dönemin özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum kaçınılmaz olarak sendikalar arası rekabeti arttırmış, buna bağlı olarak da sermayenin şikâyet noktasını oluşturan sendikal talepler de artmış ve çeşitlenmiştir. '**Sendika enflasyonu**', geçmişte olduğu gibi günümüzde de MESS ve TİSK gibi örgütlerin başlıca şikâyet noktalarından birisidir. Burjuvazinin, 'tıpkı gelişmiş batı ülkelerinde olduğu gibi' her işkolunda tek bir işçi sendikasıyla muhatap olmak, işkolu düzeyinde geçerli olacak grup toplu sözleşmeleri imzalamak (MESS, 1999: 140-2) ve ücret artışlarını verimlilik artışlarına endekslemek (Esin, 1974: 232-3) niyetinde olduğu bilinmektedir (Öztürk, 2009).

Sendikalar arası rekabet, bazı durumlarda işverenler tarafından da eleştiri konusu olmuştur.

"Uyuşmazlıkların uzaması ve ortaya konulan taleplerin çok kere pazarlık usulü çekişme yoluyla halledilmesine gidilmesi sendikalar arası rekabetten ileri gelmektedir. Bunun sebebi ise sendikaların merkezi örgütlerde birleşememeleri bir iş kolunda birçok sendikanın faaliyet göstermesi ve değişik prensiplere

6 Her ne kadar örgütlü işyerlerinde işveren tarafından uygulanan bir yöntem olarak görülse de, özellikle ilk defa örgütlenilecek işyerlerinde işveren örgütlü yapıyı kırmak için farklı sendikaları işyerine çağırılmaktadır. Böylece işveren hem zaman kazanmakta hem de yıllara yayılan örgütlenme çalışmaları ve rekabet nedeniyle işçiler sendikalardan uzaklaşabilmektedir.

ve organizasyonlara sahip bulunmasından olmaktadır. Bunun yanında ortaya konulan taleplerin çok kere hiçbir ilmi ve objektif veriye dayandırılmamış olması da rekabetin körüklenmesine imkân hazırlamaktadır" (Emiroğlu, 1976).

2015 yılının ortalarına doğru, metal sektöründe adeta bir işçi eylemleri fırtınası yaşandı ve bu direnişler günlerce hatta haftalarca sürdü. "*Türkiye'nin en güçlü işveren örgütü Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ile Türkiye'nin en büyük ve otoriter sendikası Türk Metal'e meydan okuyan bu eylemlerin*" (Çelik, 2015) başlamasında MESS'in sınıfsal tavrının etkisi yadsınmaz. Sermayenin birçok örgütü olduğu bilinmektedir: Çeşitli odalar, birlikler vb. Ancak bunların en etkili olanının sendikalar olduğunu söylemek pek yanlış olmayacaktır. Öztürk'e (2009) göre bu tür örgütlenmeler, sınıf çizgisini diğer sermaye örgütlerine kıyasla daha net biçimde taşırlar. Bunun en önemli göstergesi olarak da, işçilerle toplu pazarlık, grev ve lokavtlarla karşılıklı mücadele alanlarını paylaşmaları ve gerektiğinde tüm kapitalistleri bir araya getirme ve hükümetlere baskı yapma gücüne sahip olmalarını görmektedir.

1961 Anayasasının tanıdığı sendikal örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının, 1963 yılında çıkarılan 274 ve 275 sayılı yasalarda çeşitli kısıtlamalara maruz kalmıştır. Bunda işveren sendikası olan MESS ve üst örgütü, TİSK'in katkısı etkili olmuştur. 1963 yılında 8 grevde 19.739 işgünü geçmişken, yeni yasa sonrası, 1964 yılında 83 grev uygulanmış ve toplam 238.261 işgünü grevle geçmiştir. İşverenlerin bu duruma tepkisi de gecikmemiş ve imalat burjuvazisi gücünü MESS çatısı altında birleştirmiştir. 1962 yılında 27 olan MESS üye sayısı, 1963'te 72'ye, 1964'te de 145'e çıkmıştır. Özellikle 1967'de artan grevlere karşı MESS'in lokavt fonunu kurması, üye sayısının artmasına ayrıca etki etmiştir (Öztürk, 2009).

İşte tam da yukarıdaki nedenlerle sermaye sınıfı işine geldiği gibi işçi sendikaları ile ilişkiler kurarken, işçi sendikalarına aynı sınıf ve tarafta olduklarını unutturup onları birer rakip haline getirerek, kendi alanını genişletecek ve rahatlatacak stratejileri izlemeyi de ihmal etmemiştir.

İşveren örgütlerinin işçi sendikalarıyla iyi ilişki kurması sınıfsal çıkarına ters gibi görünse de; bu aldatici bir durumdur. Çünkü temel hedef, kendi çıkarlarının ve menfaatlerinin önüne geçecek engelleri bertaraf etmek ve üretim ilişkilerinden doğan maliyet unsurlarını olabildiğince kısmaksa eğer; sermaye sınıfının çıkarlarına hizmet edecek bir çıkış yolu olarak kendilerine yakın ve kontrol edebilecekleri bir işçi sendikasının olmasını tercih etmeleri olasıdır. Bazı işyerlerinde kimi zaman ideolojik, kimi zamanda sendika karşıtı tutum nedeniyle yeni örgütlenilecek işyerlerindeki işverenler, aynı işkolunda başka sendikaları işyerine davet edip, onlarla görüşebilmektedir.<sup>7</sup>

Geçmiş dönemlerde MESS'in bu yönde niyetleri olduğu bilinmektedir. İşkolunda geçerli olabilecek grup toplu sözleşmeleri<sup>8</sup> imzalamak ve kendilerini sıkıntıya sokmayacak şekilde işkolunda tek sendikanın olması, sermayenin sınıfsal çıkarı ile örtüşebilmektedir (Öztürk, 2009). Burjuvazi gelişmiş Batı ülkelerinde olduğu gibi, birden çok sendikayla muhatap olmak yerine, (Birleşik Metal, Çelik-İş ve Türk Metal), sadece tek bir sendika ile muhatap olmayı tercih edebilmektedir. Her ne kadar tek sendika hedefini tam gerçekleştirememiş olsa da; MESS ve TİSK, 1980 sonrası aktif olarak görev aldıkları Anayasa ve sendikal mevzuat çalışmalarında, işkolunda grup toplu iş sözleşmesi yapma hakkını elde etmiştir (MESS, 2000:350).

7 Tekstil sektöründe de Türk-İşe bağlı Teksif'in örgütlediği bir işyerinde işverenin Hak-İşe bağlı Öz İplik-İş davet ettiğine yönelik haberler basında da yer almıştı (www.duzcetv, 2014)

8 Grup sözleşmesi politikası, bir yandan işçi sendikalarının çok sayıda işyerinde aynı anda greve çıkmalarının zor olduğu hesabına dayanmakta, bir yandan da sermaye sınıfının kendi içinde belirli bir disiplin sağlamayı ve büyük sermayelere avantaj sağlamayı amaçlamaktadır (Öztürk, 2009: 347).

İşverenlerin sınıfsal kaygıları, onların kendi adlarına işçi hareketini başarısızlığa uğratabilecek her önemi almaları, kendilerinden beklenilmesi gereken sınıfsal bir tutumdur. Ancak bir işçi sendikası, işçi hareketini; bu bağlamda da sendikal hareketi zarara uğratabilecek bir tavır içine girebilir mi?

### Sendikal Rekabette Sendikanın Olumsuz Etkisi: Metal İşçileri Eylemleri Örneği

Sendikaların, kapitalist üretim sürecinde emek-sermaye arasındaki çatışmanın sonucunda ortaya çıktıkları ve bu ilişkiler çerçevesinde geliştikleri düşünüldüğünde, ifade edilebilir ki, üretim ilişkilerindeki çatışmanın temeli hak mücadelesi olduğu sürece, bu ilişkinin tarafları kendi sınıf kaygılarını gütmeleri ve bu yönde hareket etmeleri olasıdır. Sermaye sınıfı, maliyetleri düşürerek kar maksimizasyonu hedefine ulaşmak isterken, işçi sınıfı da üretmiş olduğu değerden hak ettiğini, insan onuruna yakışır çalışma koşulları altında almaya ve sermayenin hedeflediği kar miktarını düşürmeye çalışacaktır. Kısaca, işçi sınıfı üretmiş olduğu ve sermayenin el koymaya çalıştığı artık değerden, hak ettiğini almaya çalışacak, sermaye de bunu engellemeye çalışacaktır. Kapitalist üretim ilişkileri sisteminde bunun aksini düşünmek eşyanın tabiatına aykırıdır. İşçi-işveren ve onların örgütlerinin mücadelesi de bu bağlamda değerlendirildiğinde, metal eylemlerindeki işçilerin şikayet noktaları ve sendikanın tutumunun anlaşılması daha net olacaktır.

2015'in Mayıs ayında başlayan Metal eylemlerini herhangi bir sendikanın ya da benzer bir dış dinamiğin etkisi ile değil, sendika üyesi işçilerden oluşan iç dinamiklerin etkisi ile ortaya çıkmıştır. İşçiler, üyesi oldukları sendikanın hem sendikal anlayışına, hem de kendilerine, karşı olan olumsuz tutumuna karşı çıkmış ve direniş eylemlerine başlamışlardır. Bu direnişleri, işçilerin, işyerindeki hem işveren hem de sendika iktidarına karşı memnuniyetsizlik ve tatminsizliklerine dayanan ve kendi özerkliklerini sağlayacak ve hayatta kalmalarına imkan verecek alanlar yaratma çabaları olarak (Fleming ve Sewel, 2002) değerlendirilebilir. Koçak da (2015) bu eylemlerle işçilerin sendika yerine, kendi komite örgütlerini devreye sokarak doğrudan temsil sağladıklarını ve grev hakkını fiilen kullandıklarını ifade etmektedir. Taştan (2015)'a göre eylemler üç ana talep etrafında sürdürülmüştür: birincisi ücret iyileştirmesi, ikincisi işçilerin kendi temsilcilerini seçebilmesi ve son olarak da temsilciler ile eyleme katılanların iş güvencesidir.

Eylemlerin nedenlerini, ilgili sendikanın ve sendikal tutumunu tarihsel arka planından koparmak, olgunun net anlaşılmasını engelleyecektir. Eylemlerdeki temel aktör niteliğindeki Türk Metalin yükselişi özellikle 12 Eylül askeri darbesinden sonraya; DİSK ve bağlı sendikalarının kapatıldığı döneme denk düşmektedir. DİSK'e bağlı Maden-İş'in mücadeleci sendikal anlayışına karşılık, Türk Metal daha uyumcu ve bir anlamda "işyeri barışı"na dayanan bir anlayışa sahip olduğu kendi beyanlarından da anlaşılmaktadır<sup>9</sup>. Ancak bu anlayışın işçiler tarafından kabul görmediği ve kendilerine rağmen sendikanın işveren yanlısı tutum sergilemesi, geçmişte de eleştiri konusu olduğu görülmektedir<sup>10</sup>.

İşçi sendikalarının uzlaşmacı tutumu, belli durumlarda tepkilere neden olmaktadır. İşçilerin görüşü ve oluru alınmadan bu tür kararların verilmesi "sendika kimi temsil ediyor?" gibi soruların sorulmasına

9 Türk Metal'in uyumcu sendikal yapısına yönelik eleştiriler, sürekli yapılmaktadır. Bu eleştirilere yönelik dönemin sendika genel başkanının ifadeleri dikkat çekicidir. "2000 yılı toplu sözleşme görüşmeleri öncesindeki şu ifadeler oldukça çarpıcıdır: Mustafa Özbek "isim vermeden Birleşik Metal-İş ve Özçelik-İş'i kastederek, iki sendikanın kendilerinin imzaladığı sözleşmeleri fotokopi ettiklerini öne sürdü. Kendileri sözleşmeleri imzalayana kadar sert eleştiriler yönelten bu iki sendikanın, daha sonra imzaladıkları sözleşme metinlerini fotokopi ederek, işçilerine 'zafer belgesi' gibi sunduklarını anlatan Özbek, 'Bu dönem onları göreceğiz. Biz geriden geleceğiz, sırayı onlara veriyoruz. Buyurun siz imzalayın diyoruz. Sizin imzaladığımız sözleşmelere imza atmayacağız. O sözleşmeleri katlayıp deleceğiz, öyle imzalayacağız ... 21 yıldır koltuğumuzun altında besliyoruz. Ama nankörler ...' diye konuştu" (Evrensel, 15.07.2000).

10 Buna örnek olarak da kriz dönemlerinde patronun karşısına "iki ay ücretsiz çalışalım, zararı yüzde 50, yüzde 50 paylaşalım" gibi önerilerle çıkması gösterilebilir (Hürriyet, 12.12.1998).

yol açmaktadır. Özellikle neoliberal dönemde sermayenin artan uluslararasılaşma süreci, 12 Eylül askeri darbesinin yaratmış olduğu olumsuz mirası ve bazı sendikaların uzlaşmacı yaklaşımlarıyla birleşmesi, işçi sınıfının sendikal mücadelesini günümüzde de etkisini yoğun bir şekilde hissettiren büyük bir durguluğa itmiştir (Öztürk, 2009).

MESS'in 12 Eylül sonrasında toplu sözleşmelerde izlediği yöntemin, önce sektördeki en büyük sendika olan Türk Metal ile anlaşmaya varmak, sonra da bu sözleşmeyi diğer sendikaların önüne koymak (dayatmak) biçiminde olduğunu ifade eden Öztürk'e (2009) göre "*Bunu olanaklı kılan, Türk Metal'in diğer sendikalarla birlikte hareket etmeyi sürekli olarak reddetmesi ve işsizlik ve gerileyen reel ücret koşullarında diğer sendikalara bağlı işçilerin de greve gitmeyi çoğu durumda göze alamamasıdır*".

Sendikaların işverenler ile işbirliği içinde olması; sendikal hareket açısından olumsuz sonuçlar yarattığı bir gerçek olarak karşımızda durmaktadır. Neoliberal saldırılar nedeniyle değişen sektörel işçi yapısı ve endüstri ilişkileri sendikal rekabetin şiddetini arttırırken, ne yazık ki bazı sendikaları da işverenle işbirliği yapmaya zorladığı farklı ülke pratiklerinde de görülmektedir (Wilman, 1989). Türkiye'de farklı işkollarındaki sendikaların mücadelecisi, hatta kimi zaman doktriner bir sendikacılık anlayışına sahip olduğu; buna karşın bazı sendikaların ise, pragmatik; işverenle diyaloga ve uzlaşmaya daha açık bir sendikacılık anlayışını benimsediği görülmektedir (Uçkan, 2004).

Türk Metal'in son dönemde yaşadığı bu patlamanın nedenlerinin başında, sendikanın işveren ile sıkı ilişki içinde olması görülmüş ve işçiler tarafından da sıkça dile getirilmiştir. Ortadoğu Rulman Sanayi (ORS) işçileri de dahil olmak üzere, Kocaeli'nde bulunan ENPAY gibi bazı işyerlerinde sendikadan istifa eden işçilerin tekrar Türk Metal'e dönmesi için, sendika yönetici ve temsilcilerinin işverenle birlikte işçilere baskı yaptığı basına da yansımıştı (Arı, 2015; Çağdaş Kocaeli, 11.08.2015; Aydınlık, 29.08.2015; Yurt, 28.08.2015).

Renault çalışanı işçiler, metal eylemlerinin ardından, farklı sendika arayışına girmiş ve DİSK'e bağlı Birleşik Metal İş'e olan ilgi dikkat çekmiştir. Bu konuda Birleşik Metalin de çabaları olduğu görülmekle birlikte, sendika yöneticileri işçilerin bir kısmını almaktansa; birlik olarak gelmelerinin önemine vurgu yapmışlardır. Bu süreçte özellikle Türk Metal Sendikasının işverenle ortaklaşa hareket eden 'sarı sendika' anlayışı da sürekli eleştirilmiş (Özkurt, 2015) ve Türk Metal Sendikasının yeniden örgütlenme çabaları ise işçilerin "Satılmış sendika istemiyoruz" sloganları ile geri çevrilmiştir (Öner, 2015).

İşçilerin sendikadan neden istifa ettiklerine yönelik sorulara verilen yanıtlarda, sendikayı suçladıkları görülmüştür: "*Sendikadan istifa etmemizin sebebi, Türk Metal Sendikasının patronlarla birlikte fabrikalardaki işçilere baskı, yaptırım ve tehditlerde bulunması*" (Ercan, 07.09.2015).

İşçilerin, işyerlerindeki gücünü gösteren olgunun, işçilerin işyerindeki birlik beraberliğin olduğu işçilerce de sürekli dile getirilirken, ORS işçileri işyerinde birlik beraberliğin olmayışını Türk Metal'in tutumuna bağlamışlardır: "*Türk Metal sendikası işyerindeki yöneticileri, işçilere zulmediyor, küfrediyor, hakaretler yağıdırıyor*" (Evrensel, 05.09.2015)

Arçelik-LG'de çalışan işçilerin ifadelerinde de Türk Metal'in işveren yanlısı tutumu eleştirilmiştir: "*İşçiler üstünde baskı kurup, işverenin istediklerini yerine getiren, işçilerin taleplerini tehditlerle bastırmaya çalışan MESS'in ardından patronun ikinci sendikası konumunda olan Türk Metal sendikası istifa ederek kurtulduk; ama kapının önüne konulduk*" (Öz ve Kozan, 2015)

Sonuç olarak, sendikal rekabetin çeşitli nedenleri ve formları olmakla birlikte, işçilere fayda getirip getirmediği, rekabetin niteliği yönünden tartışmalıdır. Metal işkolundaki eylemler sürecinde ve sonrasında belli işyerlerinde Türk Metalden istifalar gerçekleşirken, bazı işyerlerinde geri dönüşlerin olduğu da gözlemlenmiştir. Eylemlerin gerçekleştiği işyerlerinde sendikal rekabet anlamında Türk Metal üyelerine



yönelik, Birleşik Metal-İş Sendikası ve Çelik-İş Sendikası örgütlenme çalışmalarında bulunurken, bazı işyerlerinde ise işçiler, kendi sendikalarını kurma yolunu seçmişlerdir<sup>11</sup>.

Daha önce de ifade etmiş olduğumuz gibi, örgütlü bir işyerindeki sendikal rekabetin temel nedeni önemlidir: İşçinin talebi ya da değil. Metal eylemlerinde Türk Metal Sendikasına bağlı işçilerin, üyesi oldukları sendikalarına çekidüzen vermek adına da bu tür bir eyleme gitmiş olmaları olasıdır. Kimi işyerlerinde istifa edenlerin yeniden üye olmalarını bu yönde değerlendirmek mümkündür. Buna karşın, bir gerçeği de açıkça ortaya koymak bir zorunluluktur: Türk Metal'in geçmişten gelen ve işçilerce de eleştiri konusu olan işverenle uyumlu tutumuna, işçiler nezdinde sendikal anlamda büyük bir direnişle itiraz edilmiştir. Sendikanın sınıfsal kaygılarını unutmaması, üyesi işçilerce kitlesel olarak eylemleştirilmiş ve işçiler sendikal hak mücadelesi umutlarını direnişlerle başka sendikalara taşımayı tercih etmişlerdir.

Metal eylemlerindeki sendikal rekabetin, olumsuzlanabilecek türden bir rekabet olmadığı görüşüdeyiz. Sendikal rekabette önemli olan işyerindeki işçilerin kapitalist üretim ilişkilerinden doğan hak ve menfaatlerini geliştirme kapasitesidir. Kısaca, rekabetteki temel sorun, işçinin haklarının geliştirilme kaygısı ile sendikanın üye kazanma kaygısı; yani, sendikal baraj kaygısı arasında yaşanan gerilimdir.

Yukarıda, işçilerin sendikalarına karşı çıkışları ve bu karşı çıkışların farklı sendikalarca bir davet olarak algılanışı ve sendikal rekabetin etkisi tartışılmıştır. Bu bağlamda da işçileri böyle bir tutma iten sürecin net olarak anlaşılması için ampirik bir araştırma ile desteklenmesi önemlidir. Bundan sonraki kısımda bu yönde yapılmış olan bir çalışmanın verileri aktarılacak ve sonuç değerlendirmesi yapılacaktır.

### Sendikal Rekabetin İşçiler Tarafından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Çalışma: TCDD Vangölü Feribot İşletmesi Örneği

Yukarıda da açıklandığı gibi, işçiler çeşitli nedenlerle üye oldukları sendikalardan istifa ederek işkolundaki bir başka sendikaya geçebilmektedir. Bu bağlamda da işçinin üye olduğu sendikadan neden ayrılmayı düşündüğü sorusu akla gelmektedir. Bu alan çalışmasında bu soruya verilebilecek yanıtların izi sürülecektir.

Benzer bir şekilde işçilerin sendikal algılarına yönelik yapılan bir araştırmada, sendika değiştiren işçilere neden böyle bir karar aldıkları ile ilgili soru sorulmuş ve verilen yanıtların sonuçları şu şekilde tasnif edilmiştir.

Sendika değişikliği yapan üyeler sırasıyla,

- (1) Yeni üye olduğum sendikanın amaç ve uygulamalarını daha uygun bulduğum için,
- (2) Önceki sendika çalışan haklarını yeterince savunmadığı için,
- (3) Sendika yönetiminin yanlış tutum ve davranışlarından dolayı sendika değişikliği yaptıklarını belirtmişlerdir (Sağlık-sen, 2012).

TCDD Vangölü Feribot Müdürlüğünde (VGFM) ve Müdürlüğe hizmet veren alt işveren işçilerinin örgütlenmesinde, ilgili işyerlerinde örgütlü olan Türkiye Denizciler Sendikası (Türk-İş'e bağlı) ve Liman-İş Sendikası (Hak-İş'e bağlı) arasında yaşanan rekabete yönelik bir alan çalışması yapılmıştır.

Çalışmanın bulgularına geçmeden önce bu işyerinde yaşana sürece göz atmakta yarar var. TCDD Vangölü Feribot Müdürlüğü'nde (VGFM) çalışmakta olan ve Türkiye Denizciler Sendikası (TDS) üyesi işçiler, işyeri ve sendikaları ile olan sıkıntıları çözülmeyince, farklı bir sendika arayışına girmiş ve Liman-İş Sendikası ile iletişime geçmişlerdir. 6356 Sayılı STİS Kanunu öncesi farklı bir işkolunda yer alan işyerinde herhangi bir çalışma yapmamış olan Liman-İş Sendikası, Kanunun, işkolarını birleştirmesi sonucu örgütlenme çalışmalarına başlamıştır. Üyeliklerin alınmasının ardından ve özellikle TCDD'ye

11 İşçiler, mevcut sendikalara tepki alarak kendi sendikalarını kurmayı tercih ettiler ve TOMİS'i (Tüm Otomotiv Metal İşçileri Sendikası) kurdular. ÇSGB'nin 2016 Temmuz ayı istatistiklerinde üye sayısı 222 olarak yayınlanmıştır.

bağlı liman işyerlerinde işletme düzeyinde yetkili sendika olması nedeniyle, bu işçiler doğrudan Liman-İş Sendikasına geçmek zorunda kalmışlardır.

Ancak alt işveren işçilerine yönelik örgütlenme de ise, 6356 Sayılı Kanun hükmü gereği bir zorunluluk olmamasına karşın, işçiler üye oldukları Türkiye Denizciler Sendikasının bir önceki kısımda ifade edilmiş olan Türk Metal Sendikasının benzeri tutumlarından şikayetçi oldukları için istifa ederek Liman-İş'e üye olmuşlardır.

### Amaç ve Yöntem:

Bu çalışmanın amacı, işçilerin kendi öz örgütleri olan sendikalardan neden ayrılmaya karar verdikleri; bu kararda, üyesi oldukları sendikaların üyelerine karşı tutumlarının etkilerinin olup olmadığının izi sürülecektir. Böylece işçinin, işlevini yerine getirmediğini gördüğü sendikasına körü körüne bir bağlılık mı duyduğu, yoksa işlevini yitirdiğine karar verdiği ve kendisine faydası dokunmayacak ve hakkını savunmayacak bu sendikadan kurtulup, daha dinamik ve mücadeleci bir sendikaya üyeliği mi tercih edeceğinin yanıtları aranacaktır.

Bu çalışma sadece Bitlis'in Tatvan ilçesinde kurulu bulunan ve toplamda 191 çalışanı bulunan TCDD Vangölü Feribot Müdürlüğündeki (VGFM) işçileri kapsamaktadır. Bu bağlamda çalışmanın evrenini sadece Tatvan'da kurulu bulunan VGFM işçileri oluşturmaktadır. Bu işyerinde hem asıl işveren işçisi; yani kamu işçisi olan TCDD'nin kadrolu işçileri, hem de hizmet alımı ile çalışan alt işveren işçileri çalışmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturan 191 işçinin 78'i asıl işveren işçisi geriye kalan 113 işçi ise alt işveren (Taşeron) işçisidir.

Bu çalışma iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, nitel ve nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Çalışmanın birinci aşaması Tatvan'da işçilerle yapılan yüz yüze mülakatları içermektedir. 2013 Aralık ayında sendikalarından şikayetçi olan işçilerle Tatvan'da 10-15'er kişiden oluşan ve toplamda 43 kişi ile odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Grup görüşmelerine katılanların 17'si asıl işveren işçisi, 26'sı ise alt işveren işçisidir.

İkinci aşama olarak, 28-29 Temmuz 2015 tarihlerinde Tavana tekrar gidilmiş ve sendikalar arası geçiş sürecinin ardından iki farklı sendika deneyimi yaşamış olan bu işçilerin, hem eski sendikalarına hem de yeni sendikalarına yönelik bakışlarını tespit etmeye yönelik 11 sorudan oluşan bir anket çalışması yapılmıştır. Yaklaşık 150 kişiyle yüz yüze anket çalışması yapılmış; ancak sadece 83 işçi anket sorularını yanıtlayıp, tarafımıza teslim etmiştir. Diğer katılımcılar, anketleri daha sonra iletceklerini ifade etmiş; ancak bu gerçekleşmemiştir. Tüm sorulara yanıt veren işçi sayısı ise 79'dur. Bu işçilerin 28'i asıl işveren işçisi, 51'i alt işveren işçisidir.

Araştırmanın evreni dikkate alındığında, ankete yanıt veren katılımcıların sayısı, işçi profilini temsil eder mahiyettedir. Bu nedenle de elde edilen bulgular işçilerin tamamına genellenebilir niteliktedir.

Anketin birinci bölümünde kişisel bilgiler; ikinci bölümünde de sendika üyelerinin sendikalarından memnuniyet ve bağlılık durumları ile sendikadan beklentilerinin belirlenmesine yönelik 5'li Likert ölçeklemeli ifadeler yer almıştır. Diğer yandan, sendikanın tercih nedenini oluşturan işlevi ile birlikte, Türkiye'de çalışma ilişkileri tarihinde önemli bir yere sahip olan 3 ana işçi sendikası konfederasyonun, mevcut işçiler üzerindeki etkilerinin tespitine yönelik sorular da ayrıca sorulmuştur.

Ankette, katılımcılardan sendika algılarına ilişkin olarak her bir ifadeye (1) Kesinlikle Katılıyorum, (2) Katılıyorum, (3) Karasızım, (4) Katılmıyorum ve (5) Kesinlikle katılmıyorum seçeneklerinden kendileri için uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir.

Anket verilerinin analizinde SPSS'den faydalanılmıştır.

Elde edilen bulguların değerlendirilmesinde anket verileri ile birlikte işçilerle daha önce yapılan mülakat ifadeleri kullanılmıştır.

### Araştırmanın Bulguları ve Tartışma

Demografik veriler:

VGFM bünyesinde çalışan kadın işçi bulunmamaktadır; çalışan işçilerin tamamı erkektir<sup>12</sup>.

Aşağıdaki tabloda anketin tüm sorularını yanıtlayan işçi dağılımı verilmiştir.

**Tablo 1:** Anket Sorularının Tamamını Yanıtlayan İşçilerin Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Asıl İşçi	28	35,4
Taşeron	51	64,6
Toplam	79	100,0

Ankete katılanların yaş ortalamalarına baktığımızda, kamu işçisi olan asıl işveren işçilerin yaş ortalamalarının yüksek, taşeronda çalışan, işçiler daha genç olduğu görülmüştür. İşçilerin yaklaşık %51,9'u 35 yaş üstüdür.

**Tablo 2:** İşçilerin Yaşı

Yaş Aralığı	Frekans	Yüzde (%)
20-24	2	2,5
25-29	4	5,1
30-34	19	24,1
35-39	13	16,5
40-49	25	31,6
50-59	14	17,7
60+	2	2,5
Toplam	79	100,0

Ankete katılan 83 kişiden 4 kişi yaş sorusunu boş bırakmıştır.

**Tablo 3:** Ankete Katılan İşçilerin Yaşının Çalıştığı İşyerine Göre Dağılımı

	Yaş Aralığı						
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60+
Asıl İşçi	1		4	1	11	9	2
Taşeron	1	4	15	12	14	5	
Toplam	2	4	19	13	25	14	2

12 Türkiye'deki limanlarda erkek yoğun bir işgücü mevcuttur. Kamu Limanlarında (TCDD'ye ait) işçi statüsünde çalışan yaklaşık 1100 işçinin sadece ikisi kadındır. Bunlardan birisi İzmir Alsancak limanında, diğeri ise İstanbul Haydarpaşa Limanında çalışmaktadır.

Genel anlamda kamu işçilerinin yaş ortalamalarının yüksek olduğu ve bunların arasında 60 yaş ve üzeri işçilerin de olduğu dikkat çekicidir. Burada açıkça belirtmek gerekir ki; 50 yaş üzerindeki işçilerin emeklilik yaşlarını doldurmuş olmalarına rağmen çalışmaya devam ettikleri tespit edilmiştir. Taşeronlaşmaya karşı öne sürülen en önemli argümanlardan olan genç işçi çalıştırma eğilimleri burada da tespit edilmiştir.

**Tablo 4:** İşçilerin İşyerindeki Kıdem / Çalışma Süresi

Kıdem Süresi (Yıl)	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde (%)
1-5	43	51,8	54,4	54,4
6-10	13	15,7	16,5	70,9
11-15	9	10,8	11,4	82,3
16-25	7	8,4	8,9	91,1
25-30	4	4,8	5,1	96,2
31 ve üzeri	3	3,6	3,8	100,0
Toplam	79	95,2	100,0	
Yanıt yok	4	4,8		
Toplam	83	100,0		

Çalışanların yüzde 54,4'ü 1-5 yıldır; yüzde 70,9'u ise 1-10 yıldır bu işyerinde çalışmaktadır. İşyerinde 30 yılın üzerinde çalışan işçilerin oranı yüzde 4,8'dir. Bu işyerinde emeklilik yaş sınırı bulunmadığı için yaklaşık 40 yıldır çalışması bulunan kamu işçilerinin olduğu da ayrıca tespit edilmiştir.

İşyerinde 1-5 yıl arası çalışanların neredeyse tamamı alt işveren işçisidir; ancak buradan birikmiş kıdemleri olduğu gibi bir sonuç çıkarılmamalıdır. İşverenin her yıl işe giriş çıkış yaparak, işçilerin kıdemlerini sıfırladığı tespit edilmiştir. Bitlis ve Tatvan'ın bulunduğu bölgenin ekonomik, sosyal ve siyasal gerçekleri göz önünde tutulduğunda; iş bulmanın zorluğu ve bulunan işe her koşulda sahip çıkmanın zorunluluğunu da bilen alt işveren, yasal güvenceleri de çok rahat zorlayabilmektedir.

*"işveren bize 'bu işyerinde çalışmak istiyorsan, girdi çıktı yapacağım, yoksa yeni işçi alacağım, seçimini sen yap' diyor. Biz de çaresiz başka iş yok, buna ses çıkarmıyoruz. Sendikamız da bunu biliyordu"* (Taşeron işçisi).

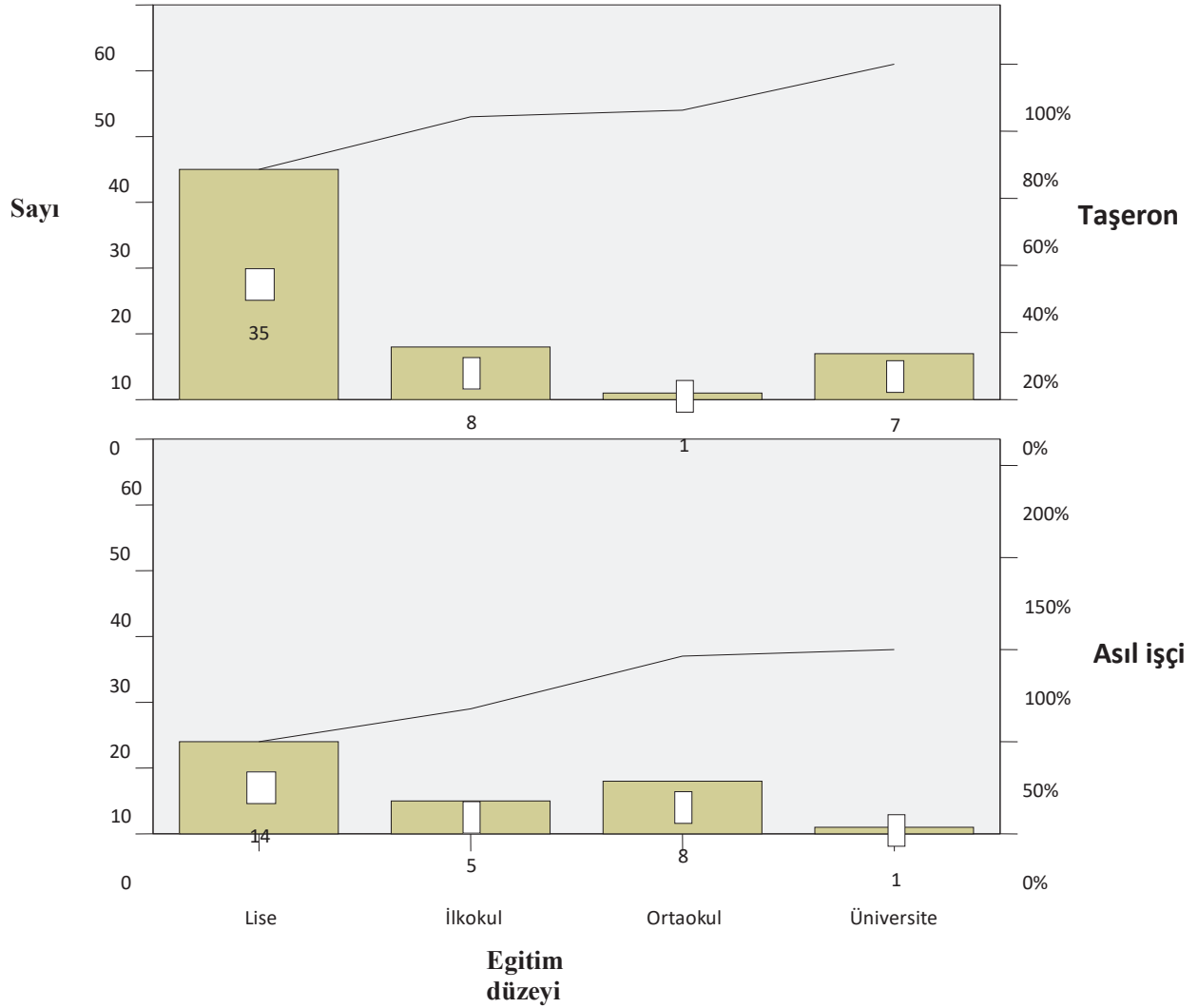
Aşağıdaki tabloda ankete katılan işçilerin eğitim düzeyleri verilmiştir. VGFM'de yürütülen işlerin vasıflı işler olmasına paralel olarak eğitim düzeyinin de yüksek olduğu görülmüştür. Çalışanların çoğunluğu lise ve üstü eğitime sahiptir (% 72,1)

**Tablo 5:** Eğitim Düzeyi

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde (%)
İlkokul	13	16,5	16,5	16,5
Ortaokul	9	11,4	11,4	27,8
Lise	49	62,0	62,0	89,9
Üniversite	8	10,1	10,1	100,0
Toplam	79	100,0	100,0	

Grafik 1'de Taşeron işçiler ile asıl işveren işçisinin eğitimi kıyaslandığında, taşeron işçilerinin daha eğitilmiş olduğu net bir şekilde görülmektedir.

**Grafik 1: Asıl ve Taşeron İşçilerin Eğitim Düzeyi**



### İşçilerin Sendika Deneyimleri ve Bu Deneyimlerinin Sendika Değiştirme Üzerindeki Etkileri İle İlgili Bulgular

Bu kısımdan itibaren, iki aşamalı elde edilen verilerin aktarılması ve değerlendirilmesi yapılacaktır. Bulguların değerlendirilmesi ankette sorulan soruların sırasına göre yapılacaktır.

#### “Sendikalar İşçiler İçin Gereklidir”

Bu soru ile özellikle hakların savunulması ve alınması bağlamında olumsuz bir deneyim yaşadıkları için, sendika olgusuna işçilerin nasıl baktıkları tespit edilmeye çalışılmıştır.

İşçilerin sendikaların varlığına yönelik düşüncelerini öğrenmek adına sorulan soruya, beklenildiği gibi olumlu cevap alınmıştır (% 94,9). Buna karşın sendikaları gereksiz bulan işçilerin varlığı da tespit edilmiştir. Olumsuz görüş bildiren işçilerin 2'si asıl işveren, 2'si de alt işveren işçisidir.

**Tablo 5:** Sendikalar İşçiler İçin Gereklidir

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde (%)
Kesinlikle katılıyorum	58	69,9	73,4	73,4
Katılıyorum	17	20,5	21,5	94,9
Kesinlikle Katılmıyorum	4	4,8	5,1	100,0
Toplam	79	95,2	100,0	
Yanıt Yok	4	4,8		
Toplam	83	100,0		

*"Sendikaya ne gerek var, hiçbir şey yapmadılar bize... Buraya bir temsilci koymuşlar, hiçbir şey yapmıyor. Ha var, ha yok!"*

*"Biz taşeron işçisiyiz diye, yüzümüze bile bakmıyorlar. Sendikalı mıyız? Evet! Sorunlarımız var çözülüyor, asgari ücretin biraz üzerinde ücret alıyoruz. Diğer adamlarla (asıl işveren işçisi) aynı işi yapıyorum, onun yarısı kadar ücret almıyorum. Sendikaya diyorum... Bu kadar; çalışırsan..."*

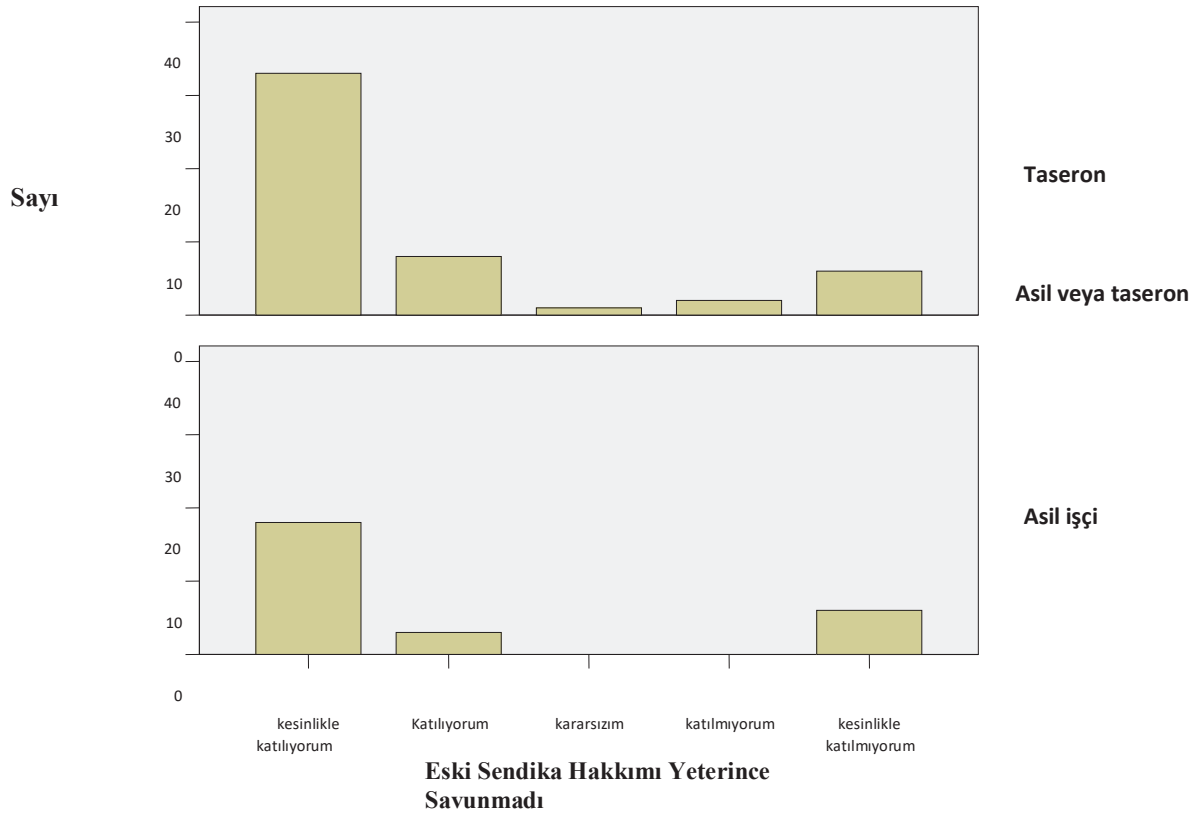
Olumsuz sendikal deneyim, işçinin sendikaları genellemesine neden oluyor. Ancak daha önce de ifade edildiği gibi, işçilerin büyük çoğunluğu sendikaların haklarını aramada tek çözüm olduğu bilinciyle, sendikanın varlığına sahip çıkmaktadır.

### **"Eski Sendika Hakkımı Yeterince Savunmadı"**

İşçilere eski sendikalarının haklarını yeterince savunup savunmadığı soruldu. İşçilerin yaklaşık yüzde 80,5'i TDS'nin haklarını yeterince savunmadığını ifade etmişlerdir. Haklarını savunduğunu ifade edenlerin oranı ise geçerli yanıtlayanların yaklaşık yüzde 17'si.

**Tablo 6:** Eski Sendika Hakkımı Yeterince Savunmadı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	51	61,4	66,2	66,2
Katılıyorum	11	13,3	14,3	80,5
Kararsızım	1	1,2	1,3	81,8
Katılmıyorum	2	2,4	2,6	84,4
Kesinlikle Katılmıyorum	12	14,5	15,6	100,0
Toplam	77	92,8	100,0	
Yanıt Yok	6	7,2		
Toplam	83	100,0		

**Grafik 2: Eski Sendika Hakkımı Yeterince Savunmadı**

Eski sendikanın hakkını savunmadığı görüşüne sahip olanların taşeron işçilerde yoğunlaştığı görülmektedir.

*“Denizciler Sendikası bizi ciddiye almadı”.*

*“İşverenle birlikte davrandılar, sorunları görmezden geldiler. ‘Bu işyeri bizimdir; idare edelim’ dediler ve sorunlara çözüm bulmadılar”.*

*“İşyeri sendika temsilcisi ‘işverenle ortak hareket ediyor’ dedik, bunu istemiyoruz dedik. Ama kendi bildiklerini okudular”.*

*“Sorunları dile getirenleri muhalif olarak damgalayarak, dışladılar”.*

Hem ifadelerden hem de ankete verilen yanıtlardan, TDS'nin üzerine düşen görevleri ve etmesi gereken mücadeleyi yapmadığı gibi bir sonuç ortaya çıkmıştır. Sendikanın varlık sebebi olan mücadele ve hak arama görevlerini yerine getirememesi, işçi nezdinde sendikanın varlığını da sorgular hale getirmektedir. Sonuç olarak da işçilerin büyük çoğunluğu, görevini yerine getirmeyen sendikadan kurtulmayı tercih etmişlerdir.

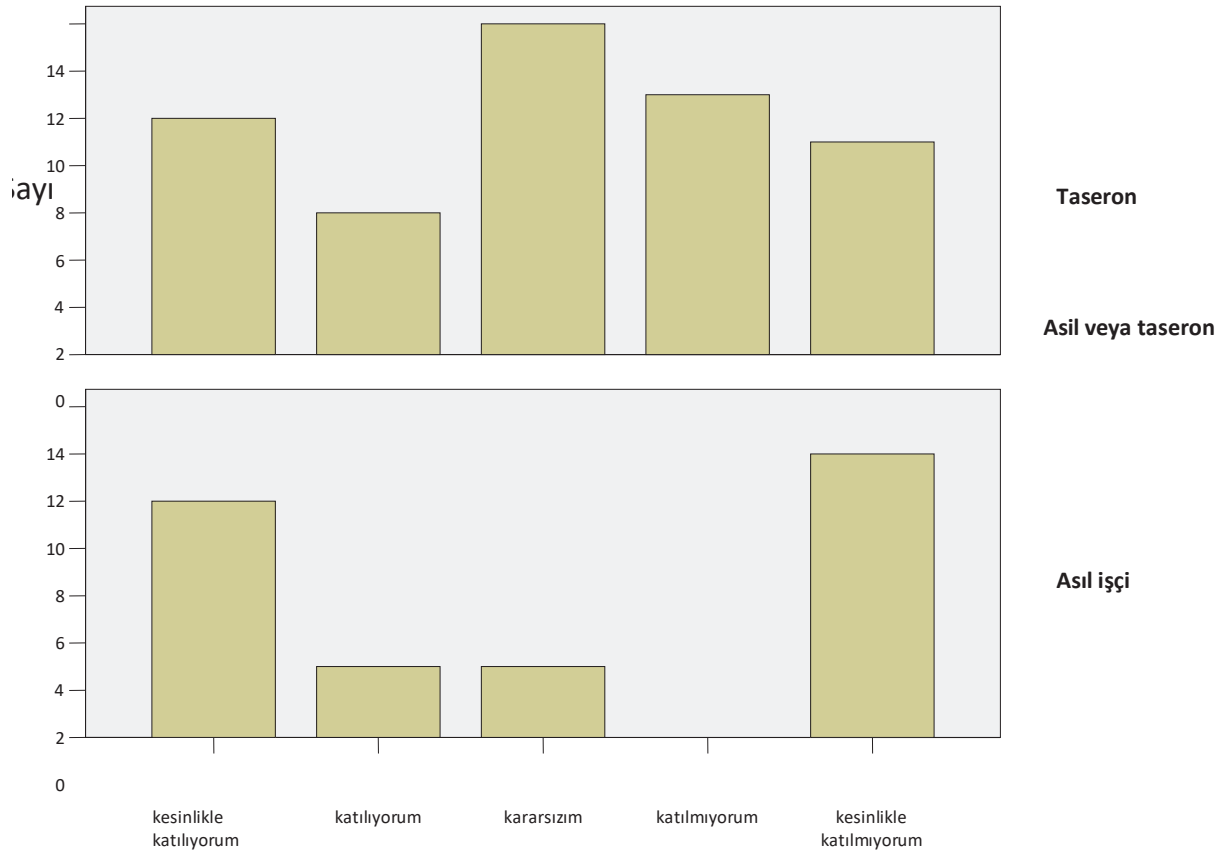
### ***“Yeni Sendikanın da Hakkımı Yeterince Savunacağını Düşünmüyorum”***

Yeni üye oldukları sendikanın haklarını yeterince savunup savunamayacağı ile ilgili soruya, katılımcıların yüzde 37,2'si olumlu yanıt verirken, olumsuz yanıtlayanların oranının ise yüzde 40 çıkması dikkat çekicidir.

**Tablo 7:** Yeni Sendikanın da Hakkımı Yeterince Savunacağını Düşünmüyorum

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde (%)
Kesinlikle Katılıyorum	20	24,1	25,6	25,6
Katılıyorum	9	10,8	11,5	37,2
Kararsızım	17	20,5	21,8	59,0
Katılmıyorum	11	13,3	14,1	73,1
Kesinlikle Katılmıyorum	21	25,3	26,9	100,0
Toplam	78	94,0	100,0	
Yanıt yok	5	6,0		
Toplam	83	100,0		

Aşağıdaki grafikte, taşeron işçilerin yeni üye oldukları sendikadan beklentilerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Grafik 3:** Yeni Sendikanın da Hakkımı Yeterince Savunacağını Düşünmüyorum

Hedef sendikaya yönelik, soru-cevap şeklinde ifadeleri, kendileri adına da bir belirsizliğe işaret etmektedir: **Güven sorunu**

*"Bu sendika bizim şikayetlerimizi hemen işverene iletcek mi?"*



*"TDS gibi sadece yalakalarına mı çalışan bir sendika?"*

*"Ödenmeyen fazla mesailerimiz ödenecek mi?"*

Daha önceki sorularda, sendikanın olması gerektiği yönünde fikir ortaya konulmasına karşın; olumsuz sendikal deneyim, genel anlamda sendikalara güveni de sorgular hale getirmektedir. Özellikle Türkiye'deki sendikalara güven sorunu burada da karşımıza çıkmıştır. İşçiler bir yandan sendikanın eksikliğini hissederken, bir yandan da üyesi oldukları eski sendikadan edindikleri olumsuz tecrübe, yeni bir sendikaya temkinli yaklaşımlarına neden olmaktadır. Sendikalar tarafından verilen sözlerin yerine getirilmemesinin, sendikalara duyulan güveni sarsmaktan başka bir sonuç getirmediğinin altı Özveri (2012: 32) tarafından da çizilmiştir. İşçilerin yaşadıkları deneyimlerine bağlı olarak sendikalar güvenmedikleri daha önce yapılmış olan çeşitli araştırmalarda görülmüştür (Uçkan, 2005; Urhan ve Selamoğlu, 2008).

### *"Sendika Değiştirmeyi Kendim Seçtim"*

Sendika değiştirme kararının kendisi tarafından (sendika özgürlüğü) verildiğine yönelik soruya katılımcıların yüzde 87,2'si olumlu yanıt vermiştir.

**Tablo 8:** Sendika değiştirmeyi Kendim Seçtim

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılıyorum	51	61,4	65,4	65,4
	Katılıyorum	17	20,5	21,8	87,2
	Kararsızım	2	2,4	2,6	89,7
	Katılmıyorum	2	2,4	2,6	92,3
	Kesinlikle Katılmıyorum	6	7,2	7,7	100,0
	Toplam	78	94,0	100,0	
Yanıt Yok		5	6,0		
Toplam		83	100,0		

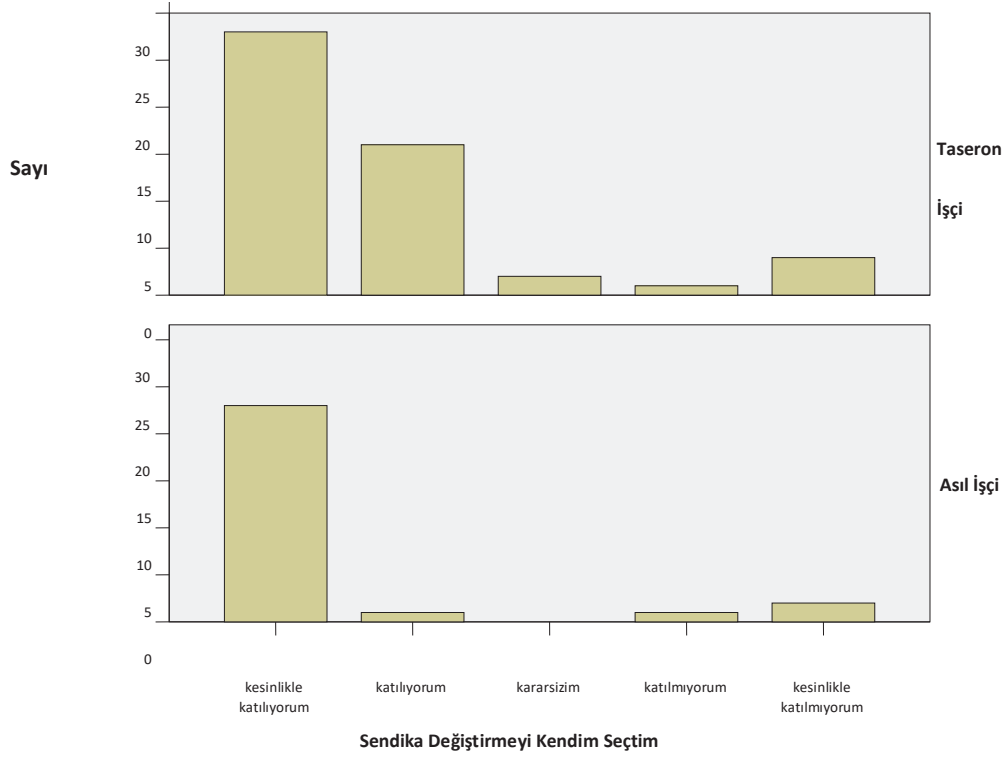
Aşağıdaki grafikte hem asıl işveren işçilerinin hem de taşeron işçilerinin sendika değiştirme kararını kendilerinin verdiği açıkça görülmektedir. Buradan TDS'nin genel anlamda hem kamu işçisini hem de taşeron işçinin taleplerini karşılamada yetersiz kaldığını ifade etmek pek yanlış olmayacaktır.

*"Tatvan'a çağırıldık, buraya geldiler, randevu vermediler... Sadece temsilciyi dinleyip gittiler. Biz kendilerine ilettik; 'eğer seçimi aynı temsilci kazanırsa, biz arkasında duracağız' dedik. Ama seçim için gelip bizimle görüşmeden geri gittiler".*

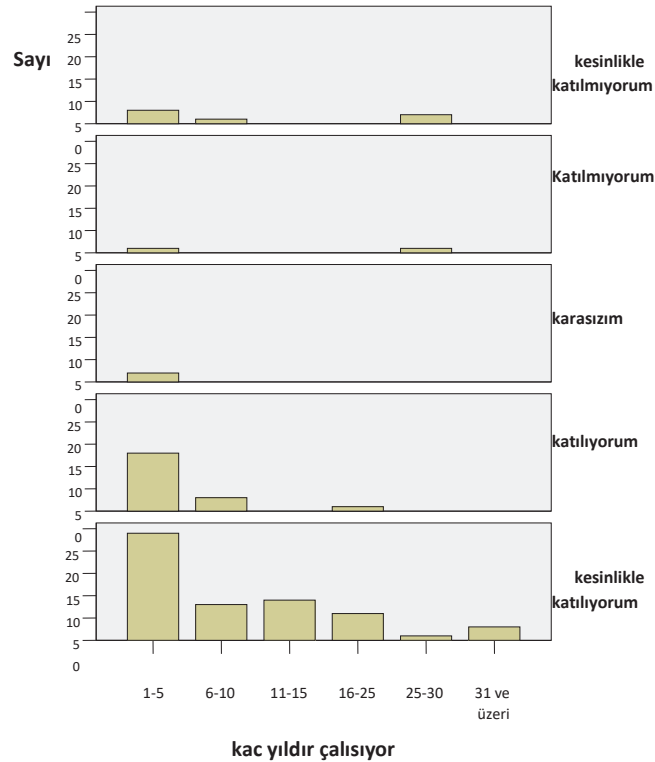
*"Yeni işçilere kadro verilirken, muhalif olanlara kadro verilmedi. Ve temsilcinin oluruyla muhaliflere angarya işler yaptırıldı".*

*"Zorla çalıştırılıp fazla mesai ücretleri verilmedi. Benim 200 saatimi vermediler".*

*"Denizciler Sendikası bize üvey evlat muamelesi yaptı".*

**Grafik 4: Sendika değiştirmeyi Kendim Seçtim**

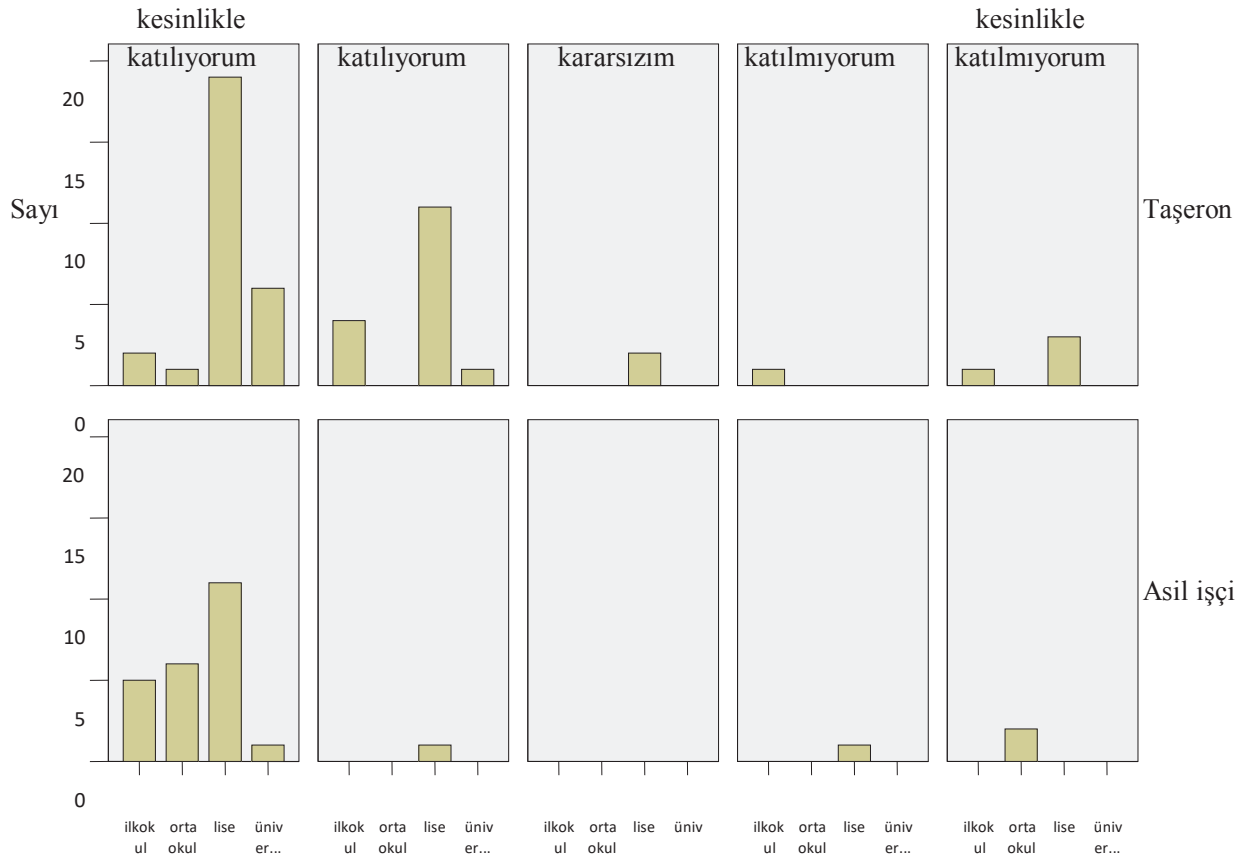
Sendika değiştirme kararında işçinin işyerindeki kıdemi ile ilişkisi, Grafik 5'te görülmektedir. Şunu öncelikle belirtmeliyiz ki, bu işyerinde işe giren işçi, mevcut toplu iş sözleşmesinden faydalanmak için hemen sendikaya üye olmaktadır. İşyerindeki kıdem yılı aynı zamanda sendikalı olma yılını da ifade etmektedir.

**Grafik 5: Sendika Değiştirme Kararı ile Kıdem İlişkisi**

Grafikten de görüleceği gibi, kıdem yılı ile sendika değiştirme kararının verilmesi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu sendika değiştirme kararını özgür iradeleri ile verdiklerini ve bunda da işyerindeki ve sendika üyeliğindeki kıdemlerinin etkisinin olmadığını ortaya koymuşlardır.

İşçilerin sendika değiştirme kararı ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde, üniversite mezunlarının tamamının, lise düzeyinde eğitim görenlerin ise çoğunluğunun, sendika değiştirme kararını kendilerinin verdikleri görülmüştür.

**Grafik. 6:** Sendika değiştirme kararı ile eğitim düzeyi ilişkisi



Yukarıdaki veriler çerçevesinde, eğitim düzeyi arttıkça, sendikal bağlılığın ve beklentinin daha rasyonel olduğu ve doğrudan faydayla ilintili olduğuna yönelik bir sonuç ortaya çıkmıştır.

### ***“Sendika, Hakkımı Savunmazsa İstifa Ederim”***

Yeni üye oldukları sendikanın haklarını savunmaması durumunda sendikadan istifa edip etmeyeceklerine yönelik soruya, katılımcıların yüzde 77,2’si istifa edebilecekleri yönünde yanıt vermişlerdir. Bir önceki soruya paralel olarak, sendikal beklentinin daha rasyonel olduğu ve sendikal bağlılığın, doğrudan faydayla ilintili olduğu çıkarımı, bu soruya verilen yanıtlarla desteklenmiştir.

**Tablo 9:** Sendika Hakkımı Savunmazsa İstifa Ederim

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılıyorum	45	54,2	<b>57,0</b>	<b>57,0</b>
	Katılıyorum	16	19,3	<b>20,3</b>	<b>77,2</b>
	Kararsızım	6	7,2	7,6	84,8
	Katılmıyorum	5	6,0	6,3	91,1
	Kesinlikle Katılmıyorum	7	8,4	8,9	100,0
	Toplam	79	95,2	100,0	
Yanıt Yok		4	4,8		
Toplam		83	100,0		

*"Genel Merkezden 'eğer toplu şikayet varsa imza toplayın' dediler; imza topladık, bu seferde bu imzalarla dalga geçtiler".*

*"Biz gerekirse istifa edeceğimizi söyledik, ama Başkan bize 'isterseniz tümünüz istifa edin, o temsilci yine bizim temsilcimiz' dedi".*

### **"Sendika Hakkımı Savunmazsa Yönetimi Değiştiririm"**

Sendikanın olumsuz bir tavrında, sendikadaki demokratik kanalları kullanarak, yönetimi değiştirme istek ve tutumlarını tespit etmeye yönelik soruya, katılımcıların yüzde 75,3'ü olumlu yanıt vermiştir. İşçilerin, TDS ile bu yönde görüştikleri; ancak sendika yöneticilerinin demokratik kanalları hiçe saydıkları ve üyelerin taleplerini dinlemedikleri görüşmecilerin ifadelerinden anlaşılmıştır.

**Tablo 10:** Sendika Hakkımı Savunmazsa Yönetimi Değiştiririm

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılıyorum	41	49,4	<b>53,2</b>	<b>53,2</b>
	Katılıyorum	17	20,5	<b>22,1</b>	<b>75,3</b>
	Kararsızım	9	10,8	11,7	87,0
	Katılmıyorum	2	2,4	2,6	89,6
	Kesinlikle Katılmıyorum	8	9,6	10,4	100,0
	Toplam	77	92,8	100,0	
Yanıt Yok		6	7,2		
Toplam		83	100,0		

*"Biz sendikamıza sahip çıkmak istedik ama onlar bizi istemedi. Bizim öncelikli şikayetimiz, önce buradaki Temsilci idi. Bunu seçim yapalım değiştirelim dedik".*

*"Tatvan'a çağırdık, buraya geldiler, randevu vermediler, sadece temsilciyi dinleyip gittiler. Biz kendilerine ilettik; 'eğer seçimi aynı temsilci kazanırsa biz arkasında duracağız' dedik, ama seçim için gelip bizimle görüşmeden geri gittiler".*

*“Sendikanın Olduğu Bir İşyerinde, Farklı Bir Sendikanın Örgütlenmeye Çalışması İşçi İçin Faydalıdır”*

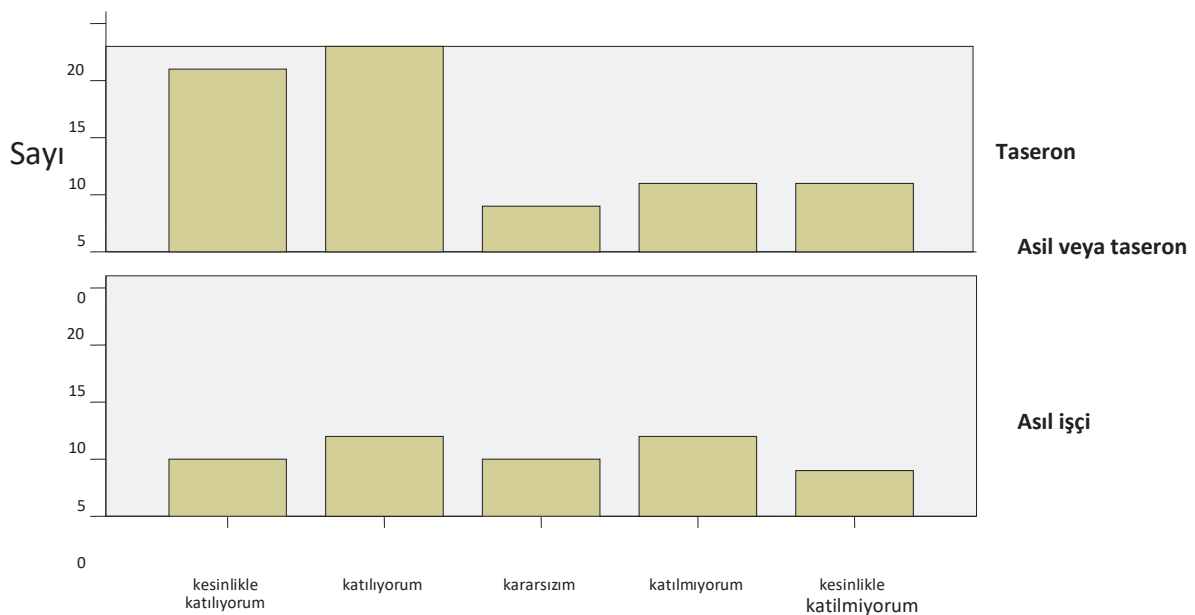
Araştırmamız için kritik olarak gördüğümüz ve farklı bir sendikanın örgütlü bir işyerinde faaliyette bulunmasına yönelik soruya, katılımcıların yaklaşık yüzde 60'ı olumlu yanıt vermiştir.

**Tablo 11:** Sendikalı Bir İşyerinde, Farklı Bir Sendikanın Örgütlenmeye Çalışması İşçi İçin Faydalıdır

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılıyorum	21	25,3	<b>26,9</b>	<b>26,9</b>
	Katılıyorum	25	30,1	<b>32,1</b>	<b>59,0</b>
	Kararsızım	9	10,8	11,5	70,5
	Katılmıyorum	13	15,7	16,7	87,2
	Kesinlikle Katılmıyorum	10	12,0	12,8	100,0
	Toplam	78	94,0	100,0	
Yanıt Yok		5	6,0		
Toplam		83	100,0		

Aşağıdaki grafikte de görüldüğü gibi, asıl işveren işçileri arasında dengeli bir dağılım söz konusu iken, taşeron işçilerde durum farklılaşmaktadır. Taşeron işçiliğinin kendisine has sorunlarının varlığı ve bu sorunların çözümünde üyesi oldukları sendikanın ilgisizliği, böyle bir sonucun ortaya çıkmasını kaçınılmaz kılmıştır.

**Grafik 7:** Sendikalı işyerinde Farklı bir Sendikanın Örgütlenme Çalışması



*“Bizim hakkımızı savunmayan sendikanın burada işi yok; Liman-İş’de aynısını yaparsa, hakkımızı daha iyi savunan bir sendikanın gelmesi iyi olur”.*

Taşeron işçiler özellikle bu tür bir çalışmayı/rekabeti olumlu görmektedirler:

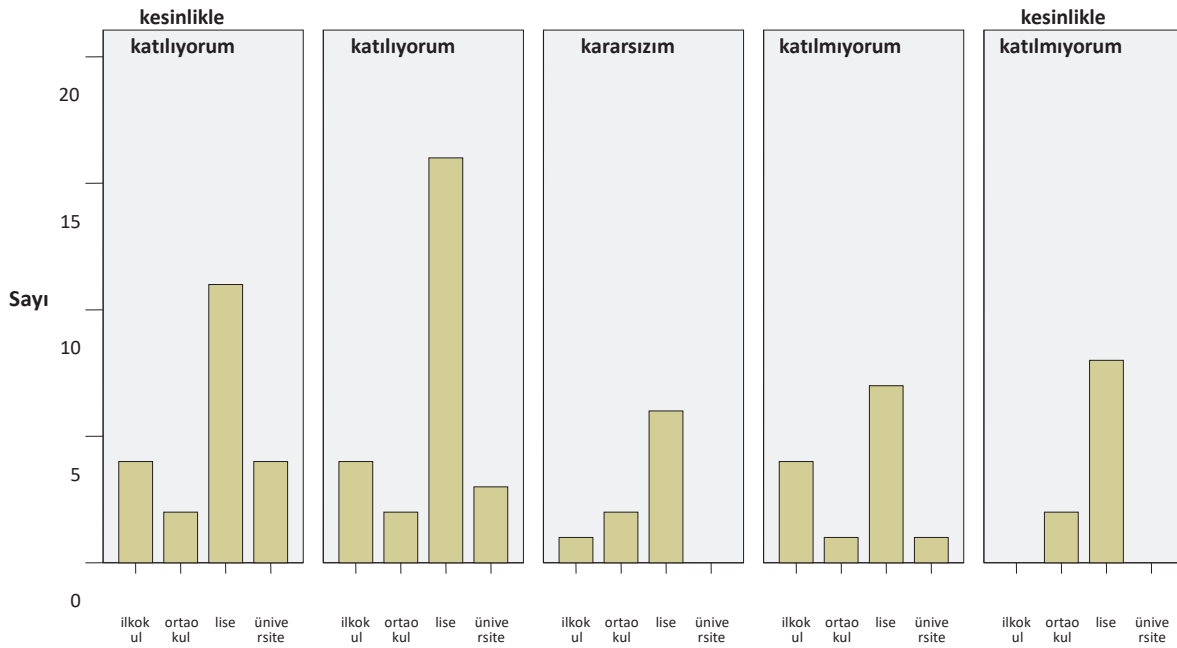
*"Biz yıllardır toplu sözleşme dediler daha onu görmedik. Bizim için kim çok çalışırsa o iyidir".*

*"Bizi artık birileri kurtarsın".*

İfadelerden de anlaşılacağı gibi, üye işçinin sendikaya bağlılığının pekişmesinde en önemli faktörler, hakların savunulmasındaki samimiyet ve demokratik yönetim olarak karşımıza çıkmaktadır. İşyerinde yaklaşık 40 yıldır çalışan ve aynı sürede sendika üyesi olan işçilerin varlığı ve bu işçilerin neredeyse te reddüt etmeden yıllardır üyesi oldukları sendikalarından istifa etmiş olmaları, altı çizilmesi gereken bir veridir. Sendika yöneticilerinin işçileri önemsememelerinin altında yatan nedenlerin arasında olan "ne-reye gidecekler, istifa edemezler, buna cesaret edemezler" gibi anlayışların burada temelsiz kaldığı tespit edilmiştir. Sendikaların üyelerine bakışı ve hak mücadelelerine destek vermelerinin üyelik bağının canlı ve dinamik tutulması açısından kritik bir öneme sahip olduğu bu çalışmada da daha net görülmüştür.

Aşağıdaki tabloda, sendikal rekabetin faydalı olup olmadığı ile ilgili soruya verilen yanıtın eğitim ilişkisi gösterilmiştir.

**Grafik 8:** Sendikanın olduğu bir iş yerinde, farklı bir sendikanın örgütlenmesi işçi için Faydalıdır- Eğitim İlişkisi



İşyerinde farklı bir sendikanın örgütlenmesinin işçiler açısından olumlu olduğu tüm eğitim düzeylerinde olumlanmıştır. Grafik 8'de de görüldüğü gibi bu görüşe 'Kesinlikle Katılıyorum' ve 'Katılıyorum' görüşü ifade edenlerin büyük bir yoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu veriler de bize bu çalışmaya katılan işçiler açısından eğitim düzeyinin, sendikal rekabette pek de belirleyici olmadığını göstermiştir. Her eğitim düzeyindeki genel kanı, sendikal rekabetin işçiler açısından faydalı olacağı yönündedir.

### Konfederasyon Algısı

Katılımcılara işçi sendikaları konfederasyonlarına yönelik algılarını tespit etmeye yönelik soru sorulmuştur. Bu bağlamda da her üç işçi sendikası konfederasyonu ile ilgili görüşlerini almak adına işçilere hangi konfederasyona bağlı bir sendikanın hakların daha iyi savunabileceğine yönelik sorulmuştur.

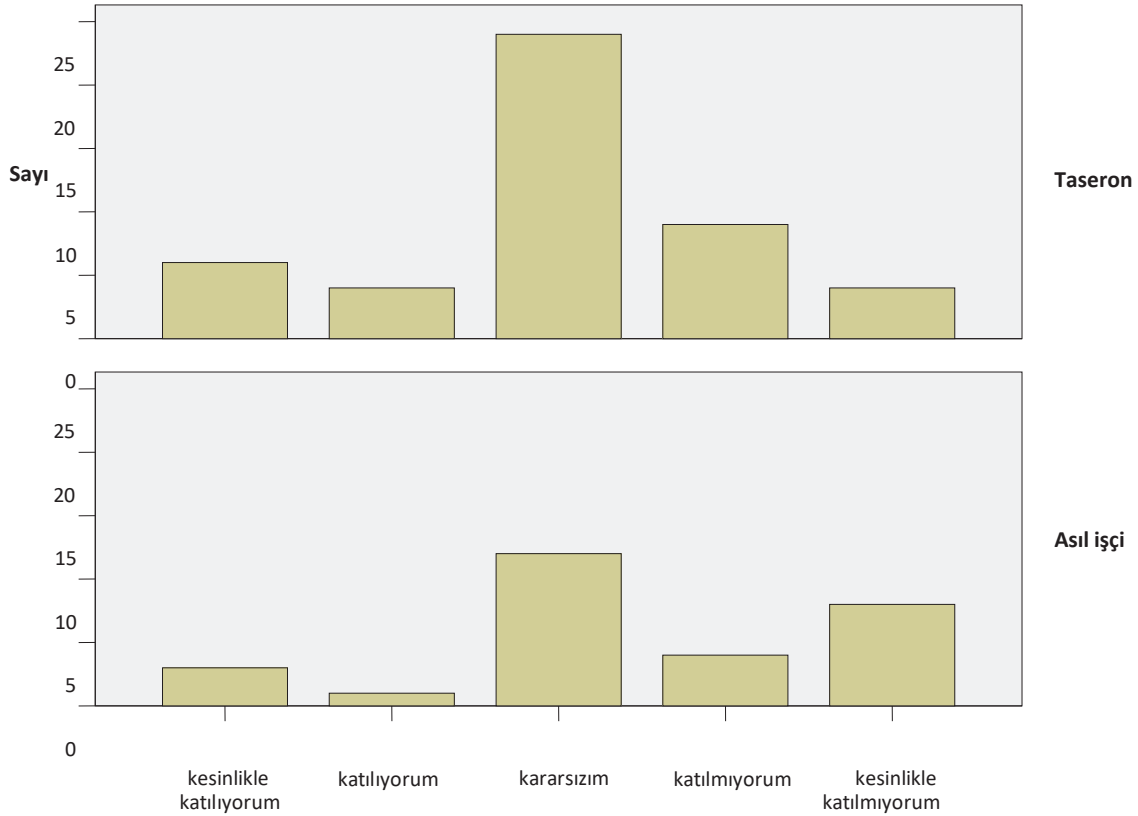
### “DİSK’e Bağlı Bir Sendika Hakkım Daha İyi Savunur”

Katılımcıların DİSK’e bağlı bir sendikaya bakışı aşağıdaki tabloda da görüleceği gibi pek olumlu değildir. Burada olumlu ya da olumsuz görüş ifade edenlerden çok, kararsızların büyük çoğunluğu oluşturduğu dikkat çekicidir. Böyle bir sonucun ortaya çıkmasındaki temel belirleyicinin, daha önce üyesi oldukları TDS’nin Türk-İş’e bağlı; şimdi üyesi oldukları/olacakları sendikanın ise Hak-İş’e bağlı bir sendika olması; yani bir deneyim meselesi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

**Tablo 12:** DİSK’e Bağlı Bir Sendika Hakkım Daha İyi Savunur

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılıyorum	9	10,8	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>
	Katılıyorum	5	6,0	<b>6,7</b>	<b>18,7</b>
	Kararsızım	36	43,4	48,0	66,7
	Katılmıyorum	13	15,7	17,3	84,0
	Kesinlikle Katılmıyorum	12	14,5	16,0	100,0
	Toplam	75	90,4	100,0	
Yanıt Yok		8	9,6		
Toplam		83	100,0		

**Grafik 9:** DİSK’e Bağlı Bir Sendikadan Beklenti ve İşyeri Bağlamı



İşyeri bağlamında incelendiğinde de DİSK’e bağlı bir sendikanın haklarını daha iyi savunacağını düşünenlerin pek az olduğu; kararsızların hem asıl işveren işçisinde hem de alt işveren (taşeron) işçisindeki niceliği açıkça görülmektedir.

### "Hak-İş'e Bağlı Bir Sendika Hakkım Daha İyi Savunur"

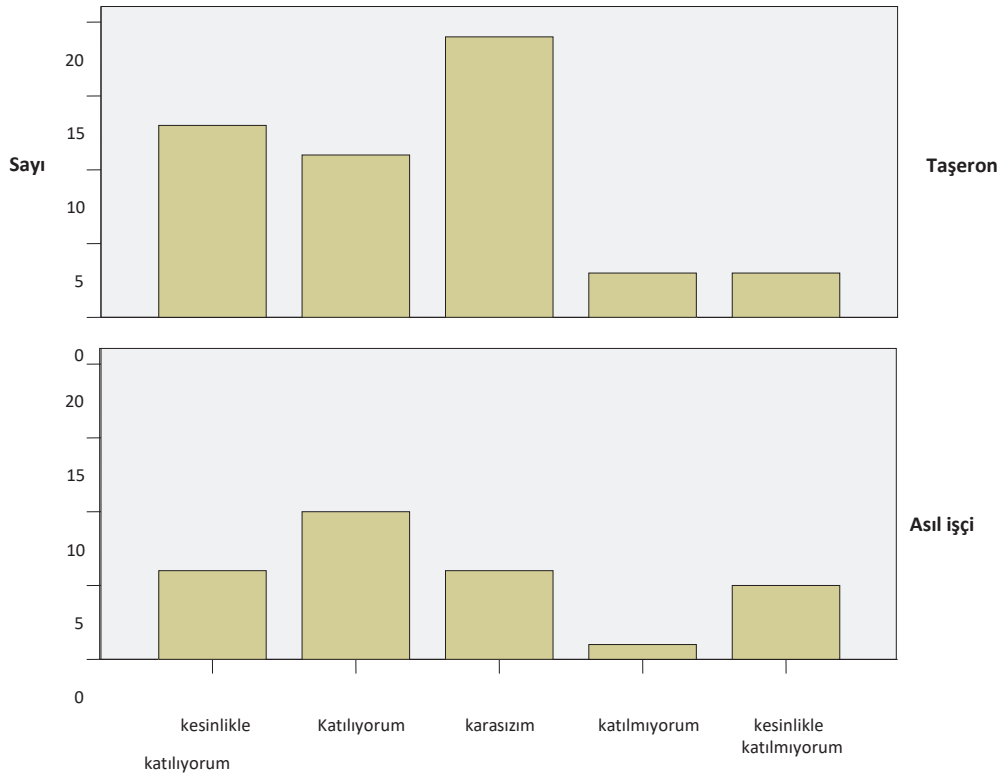
Katılımcıların Hak-İş'e bakışının, DİSK'e nazaran daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Aşağıdaki tablodaki verilerde de görüleceği gibi, olumlu düşünenlerin oranı, toplamda yüzde 51,9. Hatırı sayılır düzeyde bir kararsız grubun varlığına karşın, olumsuz düşünenlerin oranı ise yaklaşık yüzde 15.

**Tablo 13:** Hak-İş'e Bağlı Bir Sendika Hakkım Daha İyi Savunur

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılıyorum	19	22,9	<b>24,7</b>	<b>24,7</b>
	Katılıyorum	21	25,3	<b>27,3</b>	<b>51,9</b>
	Kararsızım	25	30,1	32,5	84,4
	Katılmıyorum	4	4,8	5,2	89,6
	Kesinlikle Katılmıyorum	8	9,6	10,4	100,0
	Toplam	77	92,8	100,0	
Yanıt Yok		6	7,2		
Toplam		83	100,0		

Grafik 10'da dikkatimizi çeken nokta ise kararsızların özellikle taşeron işçilerde yoğunlaşmış olmasıdır. Bunu bir önceki olumsuz deneyimin etkisi olarak değerlendirmek mümkündür. Ama buna karşın olumlu bakanların oranı ise genel anlamda daha yüksek çıkmıştır.

**Grafik 10:** Hak-İş'e Bağlı Bir Sendikadan Beklenti ve İşyeri Bağlamı





"Liman-İş, Hak-İş'e bağlı ve bunlarda hükümete yakın. Bize kadro verilir mi?" (Taşeron İşçilerinin genel beklentisi)

Hak-İş'e bağlı bir sendikaya bakışı olumlayan en önemli faktör olarak, taşeron işçilerin üye olmak için başvurdukları; asıl işveren işçilerinin de bir şekilde (mevzuat) geçmek zorunda kalacakları Liman-İş Sendikası'nın Hak-İş Konfederasyonuna bağlı olması gösterilebilir. Diğer yandan, yukarıda işçilerin aktarılmış olan ifadelerinde anlaşılacağı gibi, taşeron işçilerde bir kadro beklentisi mevcuttur. Bu kadroya ulaşabilmenin en önemli unsuru olarak da hükümete yakın bir konfederasyon olarak gördükleri Hak-İş'in varlığıdır. Doğal olarak taşeron işçisi, kendisine "hak" olarak görmüş olduğu "kadro" hedefine Hak-İş ile daha kolay ulaşabileceğini düşünmektedir.

### "Türk-İş'e Bağlı Bir Sendika Hakkımı Daha İyi Savunur"

Katılımcıların, daha önceki ifadelerinden de anlaşılacağı gibi, Türk-İş'e pek sıcak bakmadıkları bu soruya verilen yanıtlarla net bir şekilde açığa çıkmıştır. Aşağıdaki tablodaki verilerde katılımcıların yaklaşık yüzde 49'u Türk-İş'e olumsuz bakarken, onlarca yıldır ilişkide oldukları Türk-İş'e olumlu bakanların sadece yüzde 16,2 düzeyinde olması dikkat çekicidir.

**Tablo 14:** Türk-İş'e Bağlı Bir Sendika Hakkımı Daha İyi Savunur

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Toplam Yüzde (%)
	Kesinlikle Katılıyorum	3	3,6	4,1	4,1
	Katılıyorum	9	10,8	12,2	16,2
	Kararsızım	26	31,3	35,1	51,4
	Katılmıyorum	16	19,3	21,6	73,0
	Kesinlikle Katılmıyorum	20	24,1	27,0	100,0
	Toplam	74	89,2	100,0	
Yanıt Yok		9	10,8		
Toplam		83	100,0		

Aşağıdaki grafikte işyeri bağlamında görüşlerin dağılımı verilmiştir. Görüldüğü gibi olumsuz görüş belirtenler hem asıl işveren hem de taşeron işçilerde yoğunlaşmaktadır. Buradan, Türk-İş'e bağlı ve üyesi oldukları eski sendikalarının geçmişte iyi bir sınav vermediği ve işçilerin de bu nedenle bu sendikadan ve bir bakıma bu konfederasyondan kurtulmaya çalıştıkları gibi bir sonuç çıkarmak mümkündür..

Yapılan görüşmelerde, Türk-İş'e karşı işlerinde bir kızgınlık olduğu görülmüştür.

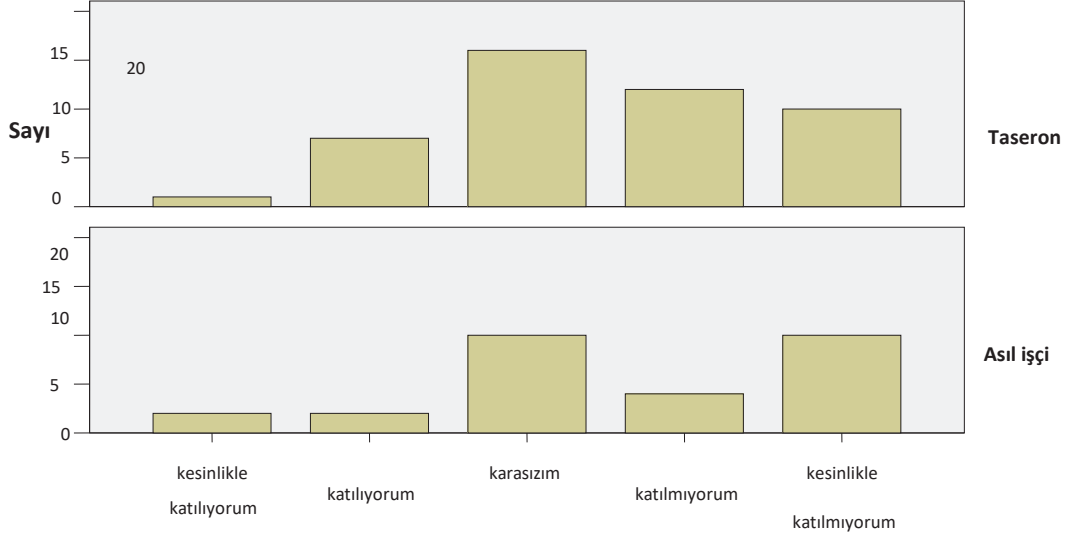
"Sadece Denizciler Sendikası'nın değil, Türk-İş yöneticileri buraya sürekli müdahale etti. Ergün bey'de (Türk-İş Başkanı - görüşmelerin yapıldığı dönemde Türk-İş yönetim kurulu üyesi ve Demiryol-İş Sendikası Genel Başkanı) müdahale ediyor. Çünkü buradaki sendika temsilcisi aynı zamanda Türk-İş Bölge Temsilcisi".

"Sözde bizim sendikamızın temsilcisi aynı zamanda Türk-İş'in temsilcisiymiş; her iki taraftan da maaş alıyor, ama hiçbir işimizi çözümüyor".

"Yıllardır hakkımızı alamıyoruz; Denizciler Sendikası nerede? Türk-İş nerede? Şimdiye kadar bize ne vermişler? Sıfır!".

"Fazla bir şey istemedik ki... Sadece hakkımız olanı istedik... Hani Türk-İş Türkiye'nin en büyük ve güçlü konfederasyonuydu? Daha bir temsilciye söz geçiremiyorlar..."

**Grafik 11: Türk-İş'e Bağlı Bir Sendikadan Beklenti ve İşyeri Bağlamı**



Sonuç olarak, üç konfederasyona yönelik soruya verilen yanıtlarda, Hak-İş'e bağlı bir sendikanın kendi haklarını daha iyi savunacağı görüşünde olanların oranı azımsanmayacak derecede yüksek. Bu görüşün ortaya çıkmasında hem üyesi oldukları/olacakları yeni sendikanın, Liman-İş'in, Hak-İş'e üye olmasının, hem de Hak-İş'i iktidara yakın ilişkiler içinde görmelerinin olumlu etkisi, özellikle taşeron işçilerin kadro beklentisi bağlamında göz ardı edilmemelidir.

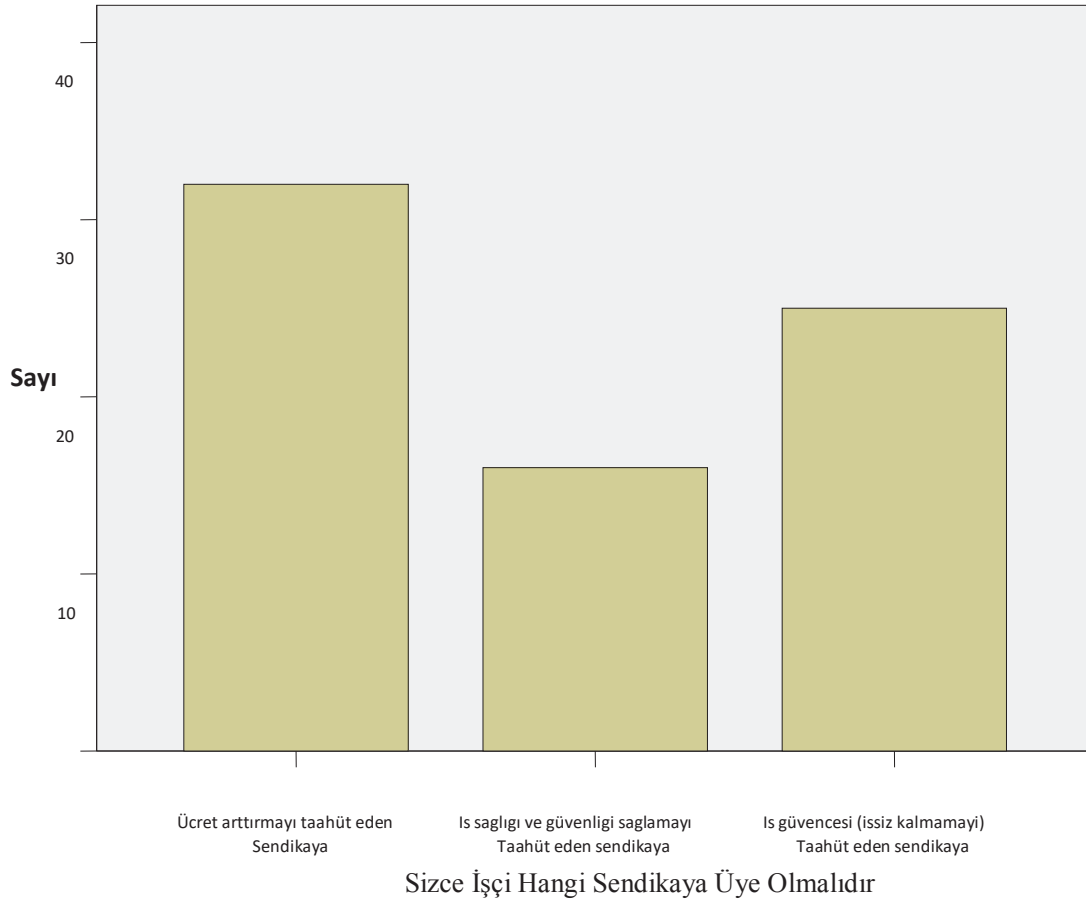
### "Sizce İşçi Hangi Sendikaya Üye Olmalıdır"

Katılımcılara, bir sendikaya üye olurken önceliklerinin ne olduğunu tespit etmeye yönelik soru soruldu. Bu bağlamda da ücret, iş sağlığı ve güvenliği, iş güvencesi ve siyasi görüşün önceliği soruldu.

Aşağıdaki Tablodaki verilerden, katılımcılar ilk sırada ücret arttırmayı taahhüt eden bir sendikaya üye olmayı tercih ettiklerini görülmektedir. İkinci sırada iş güvencesi, üçüncü sırada ise iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya çalışan sendika tipi talebi ortaya çıkmıştır. Siyasi ideolojilerine uygun bir sendikayı tercih etmeyle ilgili soru ise karşılık bulmamıştır. Buradan siyasi tercihlerin örneklem grubumuz açısından sendikanın seçilmesinde belirleyici olmadığı ya da etkisiz olduğu gibi bir sonuç ortaya çıkmıştır.

**Tablo 15: Sizce İşçi Hangi Sendikaya Üye Olmalıdır**

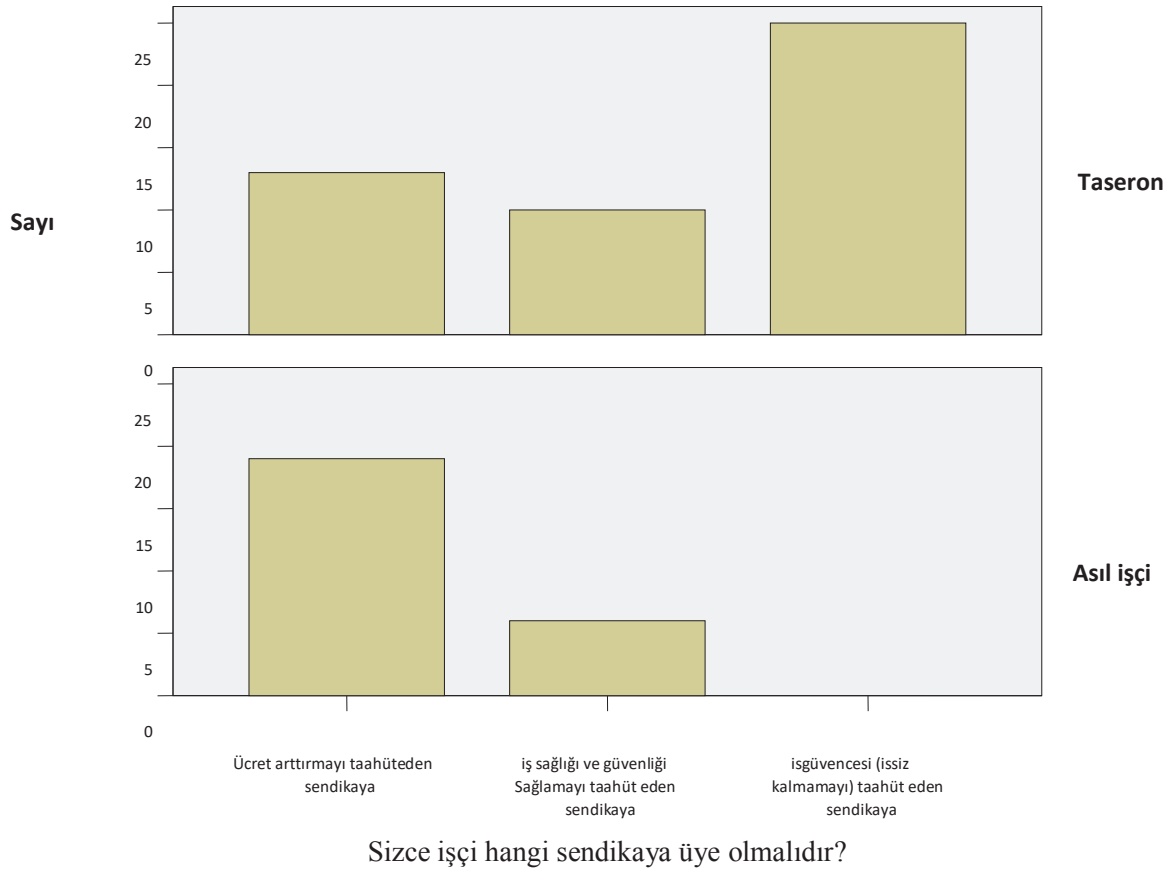
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Toplamlı Yüzde (%)
Ücret Arttırmayı Taahhüt eden sendikaya	32	38,6	<b>43,8</b>	43,8
İş Sağlığı Ve Güvenliğini Sağlamayı Taahhüt Eden Sendikaya	16	19,3	21,9	65,8
İs Güvencesi (İşsiz Kalmamayı) Taahhüt Eden Sendikaya	25	30,1	34,2	100,0
Toplam	73	88,0	100,0	
Yanıt Yok	10	12,0		
Toplam	83	100,0		

**Grafik 12: İşçinin Sendikadan Beklenti Önceliği**

İşçilerin sendikadan beklentileri çalıştıkları işverenler bağlamında farklılık göstermiştir. İş güvencesi olan kamu işçileri öncelikle ücretlerin artmasını sağlayacak sendikayı tercih ederlerken, taşeron işçilerinin ise büyük bir oranda iş güvencesini sağlayan bir sendikayı tercih ettikleri sonucu ortaya çıkmıştır.

**Tablo 16: İşçinin Sendikadan Beklenti Önceliği İşyeri Bağlamında Dağılımı**

		Sizce işçi hangi sendikaya üye olmalıdır?			Toplam
		Ücret Arttırmayı Taahhüt eden sendikaya Üye Olmalıdır	İş Sağlığı Ve Güvenliğini Sağlamayı Taahhüt Eden Sendikaya Üye Olmalıdır	İş Güvencesi (İşsiz Kalmamayı) Taahhüt Eden Sendikaya Üye Olmalıdır	
	Asıl İşçi	19	6	0	25
	Taşeron	13	10	25	48
Toplam		32	16	25	73

**Grafik 13:** İşçinin Sendikadan Beklenti Önceliği İşyeri Bağlamında Dağılımı

Hangi sendikaya üye olunması gerektiğine yönelik soruda asıl işçi ile taşeron işçi arasındaki görüş ayrılığı açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Alt işveren işçisinin temel sorunu iş güvencesi iken, asıl işveren işçisi ise ücret sendikacılığı temelinde bir sonuç ortaya koymuştur.

### Sonuç ve Değerlendirme

Şenkal'ın (1998) yapmış olduğu çalışmadaki sendikanın etkinliğinin, sendikal rekabete etki ettiği ile ilgili tespiti bu çalışma da desteklenmiştir. Hem çalışmanın birinci kısmında ifade edilen metal ey-lemelerindeki işçilerin hem de Vangölü Feribot İşletme Müdürlüğünde çalışan işçilerin sendika değiştirmesine neden olan temel sorun alanlarının ortaklaştığı tespit edilmiştir: Sendikadan memnuniyetsizlik, sendikanın işlevini yitirmiş olması.

Sendikaların üyelerinin haklarını savunmak için yapmış olduğu eylemler, grevler üyeleri tarafından olumlu algılanmakta ve sendikal rekabette tercih nedeni olabilmektedir. Ancak sendikaların işverenlerle birlikte hareket etmesi, işçileri sendikasızlık ile haklarını daha iyi ve güçlü bir şekilde savunabilecek başka bir sendikada örgütlenme tercihi arasında sıkıştırılmaktadır. İşte tam da bu noktada, çalışmamızın bağlamını da oluşturan sorunsalla karşı karşıya kalıyoruz: Sendikal rekabetin işçiye ve mücadelesine etkisi.

Çalışmanın ilk kısmında da ifade edildiği gibi Türkiye'de sendikalaşma düzeyi neredeyse dip yapmış bir durumda. Toplu iş sözleşme düzeninin kapsamındaki işçileri de dikkate aldığımızda ise durum daha da vahim bir hal almaktadır. Resmi kayıtlara göre işgücünün yüzde 90'ına yakını örgütsüz ve korumasız. Bu nedenle, işçilerden, sendikalarından şikayetçi olduklarına yönelik (metal eylemlerindeki

gibi) kolektif bir şekilde talep gelmedikçe, örgütlü bir işyerinde örgütlenme çalışmasının işçilere ve işçi sınıfına katkısından söz etmek mümkün görünmemektedir. Sendikaların temel hedefi üyesi işçilerin haklarını kapitalist sömürünün baskılarından kurtarmak ve işçi sınıfına mücadele gücü kazandırmaktır. Örgütlenme konusunda güvencesiz yığınları görmezden gelerek ve tüm enerjisini bir başka sendikal örgütlenmeyi kırmaya yöneltmenin, son tahlilde hem ilgili işyerindeki işçilere hem de kriz içerisindeki sendikal mücadeleye fayda getirmeyeceği açıktır.

Diğer yandan açıkça ifade etmek gerekir ki, bir işyerindeki mücadelesini işçi ve sınıf bağlamından koparan bir sendikaya, işçilerin artık sahip çıkmadığı hem metal eylemlerinde hem de yapmış olduğumuz alan araştırmasında görülmüştür. İşçi sendikalarının görevi üyelerinin temel hak ve menfaatlerini savunmak ve üst seviyelere çıkarmaktır. İşyerinde üretilen artık-değerden hak ettiğini alıncaya kadar bu mücadeleye devam edilmesinin sendikaların öncelikli görevi olduğu işçiler tarafından sendikalara rağmen ortaya konması kayda değerdir. Bu çalışma, her ne kadar sendikal rekabetin mevzi kaybına yol açtığından dem vursa da; işçilerin talep etmediği ve kendilerini temsil etmediğine karar verdikleri bir sendikada kalmalarının da emek-sermaye çatışmasında bir mevzi kaybına yol açacağını ayrıca altını çizmektedir.

Yukarıda yapılan çalışmada görüldüğü gibi, işçilerin bireysel anlamda sendikalarından beklentisi, sorunlarının giderilmesi ve ücretlerinin artırılmasıdır. Bu taleplerin giderilmemesi ya da bu yönde ufak da olsa herhangi bir mücadele belirtisi görmemesi, sendikanın varlığını üyesi nezdinde sorgulanır hale getirmektedir.

Sendikanın işlevsizliğine ve olumsuzluklarına rağmen, sendikasına bağlılığını sürdürmeye çalışan işçilerin oranı yok denecek kadar azdır. Emek güçlerinden başka satacak bir şeyi olmayan yığınların, kendilerinin ve ailelerine daha yaşanabilir bir gelecek sağlamak için sendikalardan çok şey beklemeleri yadsınmaz. Bu bağlamda da sendikalar "işçi neden bize üye olmalı? Neden bizim sendikayı tercih etmeli?" gibi soruları öncelikle kendilerine sormalı ve öncelikle kendilerine tatmin edici yanıtlar vermeleri gerektiği açıktır. Aksi takdirde işçiler, yukarıdaki her iki örnekte de görüldüğü gibi, anında sendikayı dışlayabilmektedirler. İşçi her ne kadar sınıfsal anlamda yeterli bilince ulaşmış görünmese de, alması gerekeni ve nasıl alacağına yönelik bilinci gayet gelişkindir. Yapılan ampirik çalışmada da görüldüğü gibi bu tercihleri yaparken, eğitim seviyesi, taşeron ya da kamu işçisi olma gibi değişkenlerin de bir belirleyiciliği tespit edilmemiştir.

Genel anlamda işçilerin, işyerlerinde örgütlü ve üyesi oldukları sendikadan istifa etmelerinin temel nedenlerini, hem metal fırtınası dönemindeki, hem de alan çalışmamızda görüştüğümüz VGF'deki işçilerin kendi ifadeleri çerçevesinde değerlendirdiğimizde sendikaların aşağıdaki tutum ve davranışları üye işçilerin farklı bir sendikaya yönelmelerine yol açma olasılığının yüksek olduğunu ifade edebiliriz:

- Sendika içi demokrasi kanallarının işletilmemek,
- Üyeleri dışlamak, değersizleştirmek (mobing)
- Sendika yöneticilerindeki kendilerine olan aşırı güven,
- Yanlış bilgi vererek, üyenin hak kaybına neden olmak – güven bunalımı,
- Üyeyi görmezden gelmek,
- Sorunları görmezden gelmek,
- Sendika temsilcilerinin ve yöneticilerinin işverenle ortak hareket etmek,
- İşverenin, üyenin hakkını gasp etmesine göz yummak,
- Muhalif üyeler üzerinde güç gösterisi yapmak ve muhalif sesleri kesmek,
- İşyeri sendika temsilci sorunu: İşçiler tarafından istenmeyen temsilciyi atamak

Sonuç olarak, sendikalar neoliberal sistemle mücadele etme gücünü kazanabilmeleri için, öncelikle temsiliyet krizini birbirlerine zarar vermeden atlattıkları gerekir. Bunun için de öncelikli olarak, örgüt-süzlerin örgütlenmesi sorunu ile birlikte, kurumsal yapı ve işleyişlerini güncel sorunlara ve küresel kapitalizmin meydan okumalarına karşı yeniden gözden geçirmeleri, geleceği açısından bir zorunluluk olarak karşılarında durmaktadır. Krizden çıkış anlamında sendikaları işiğe ulaştıracak temel unsur olarak, sadece siyasi iktidarlara sıkı ilişkiler ve sosyal diyalog mekanizmalarını görmek, karşı sınıfın gücünü küçümsemek büyük bir yanılsamadır: Sendikaların öz gücünü üye işçilerinden alır. İşçisi ile bağını zayıflatan sendikaların ve sendikacıların, bu tavırlarının ne sendikal harekete, ne de işçiye bir faydasının olmadığı yapılan araştırmalarda da görüşmüştür. Sendikacıların bunu iyi analiz etmelerinin, sendikal hareketin geleceği açısından büyük önem taşıdığını ifade etmek hatalı olmayacaktır.

## KAYNAKLAR

- Akkaya, Y. (2008), "Örümcek Ağı Teorisi: İşçi Nere-  
deyse Sorunu da Oradadır", **Sendikal Kriz Yakla-  
şımları**, Epos, s.82-92
- Aydınlık (2015), "ORS'de Türk Metal Baskısı" 29.08.2015,  
s.6
- Arı, E. (2015), "Enpay'da Eylem Bitti", Mavi Kocaeli  
Gazetesi, 11.08.2015, s.4
- Beşeli, M. (2008), "Uluslararası mali Sermayenin İkti-  
dari", **Sendikal Kriz Yaklaşımları**, Epos, s.129-138
- Brown, W. (1986), The Changing Role of The Trade Unions  
in The Menagement of Labour", British Journal of  
Industrial Relations, Vol.24, pp.161-168, [http://onli-  
nlibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.1986.  
tb00678.x/full](http://onli-<br/>nlibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.1986.<br/>tb00678.x/full)
- Cooper, R. ve Patmore, G. (2002) "Trade Union and  
Labour History", **Labour History**, No.83, Nov.  
pp. 3-18
- Çağdaş Kocaeli Gazetesi (2015), "Enpay'da Eylem Sona  
Erdi", 11.08.2015, s.8
- Çelik, A. (2008), "Yapısal ve Örgütsel Faktörler", **Sen-  
dikal Kriz Yaklaşımları**, Epos, s.104-114
- Çelik, A. (2015a) "Şimdi de Hak-İş Mucizesi mi?", Bir-  
gün Gazetesi, 31.07.2015 [http://www.birgun.net/ha-  
ber-detay/simdi-de-hak-is-mucizesi-mi-85862.html](http://www.birgun.net/ha-<br/>ber-detay/simdi-de-hak-is-mucizesi-mi-85862.html)
- Çelik, A. (2015b), "Metal İşçilerinin 2015 Direniş ve  
Grev Dalgası Üstüne Bir Değerlendirme" Cilt IV,  
Sayı 10, s.21-37, Türkiye Politika ve Araştırma Mer-  
kezi (Research Turkey), Londra: Research  
Turkey (<http://researchturkey.org/?p=9830&lang=tr>)
- Çelik, A. ve Lordoğlu, K. (2006), "Türkiye'de Resmi  
Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne",  
Çalışma ve toplum, Sayı 2006/2, s.11-30
- ÇSGB. (2015), [http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.  
portal?page=uye](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.<br/>portal?page=uye)
- Emiroğlu, M. (1976), "Tekstil Sektöründe Toplu Söz-  
leşme Tatbikatı" [http://journals.istanbul.edu.tr/ius-  
skd/article/download/1023013220/1023012441](http://journals.istanbul.edu.tr/ius-<br/>skd/article/download/1023013220/1023012441)
- Ercan, S. (2015), "Arkadaşlarımızı Geride Bırakmayız",  
Vahdet, 07.09.2015
- Esin, P. (1974), **Türkiye'de İşveren Sendikacılığı**, An-  
kara: Ankara Üniversitesi SBF Yayınları.
- Evrensel, (2003), "Nakliyat-İş Tümtis'e Saldırdı", [https://  
www.evrensel.net/haber/142886/nakliyat-is-tum-  
tis-e-saldirdi](https://<br/>www.evrensel.net/haber/142886/nakliyat-is-tum-<br/>tis-e-saldirdi) 26.08.2003
- Evrensel, "Denizleri Aştık, Derelerde Boğulmayız",  
05.09.2015, s.1
- Fleming, P. ve Sewel, G. (2002), "Looking For The Good  
Soldier, Svejik Alternative Modalities of Resistance in  
The Contemporary Workplace", Sociology, Novem-  
ber 2002 vol. 36 no. 4 pp.857-873, [http://soc.sa-  
gepub.com/content/36/4/857.full.pdf+html](http://soc.sa-<br/>gepub.com/content/36/4/857.full.pdf+html)
- Hürriyet, "İşçilerden Patronlara 'Zararı Paylaşma' Öne-  
risi" [http://www.hurriyet.com.tr/iscilerden-patron-  
lara-zarari-paylasma-onerisi-39052387](http://www.hurriyet.com.tr/iscilerden-patron-<br/>lara-zarari-paylasma-onerisi-39052387) 12.12.1998,
- Koç, Y. (2009), **İşçi Sınıfı ve Sendika Sorunlarına Ulu-  
salıcı Çözüm**, Kaynak Yayınları, Ankara
- Koçak, H. (2015), "Metal İşçilerinin İsyanı Nelere İşaret  
Ediyor?" Birikim Dergisi, [http://www.birikimdergisi.  
com/guncel/metal-iscilerinin-isyani-nelereisaret-ediyor](http://www.birikimdergisi.<br/>com/guncel/metal-iscilerinin-isyani-nelereisaret-ediyor)

- MESS (1999), Gelenek ve Gelecek, Cilt I, İstanbul: BZD Yayıncılık
- MESS (2000), Gelenek ve gelecek, Cilt II, İstanbul, BZD Yayıncılık
- Öner, E. (2015), "Renault'da Türk Metal'e Öfke Dinmiyor", *Günlük Evrensel*, 04.09.2015, s.1
- Öz, Ö. Ve Kozan, H.G. (2015), "Arçelik LG işçileri 66 Gündür direniyor: Mücadele Kazanana Kadar Sürecek", *Günlük Evrensel*, 10.09.2015, s.4
- Özkurt, M. (2015), "Renault İşçisi Şubasını Kuracak", *Günlük Evrensel*, 31.08.2015, s.1
- Öztürk, Ö. (2009), "Türkiye'de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding", *Praksis* Sayı:19, s.337-361
- Özüğürlü, M. (2000), "Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Gelişmeler Üzerine Gözlemler", *SBF Dergisi*, (Cilt 55, Sayı:1), s.139-171
- Özveri, M. (2012), *Sendikal Haklar: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Birleşik Metal-İş Yayınları*, İstanbul
- Pochet, P. (2015), "Are Trade Union in Crises?" **Social Europe**, <https://www.socialeurope.eu/trade-unions-crisis>
- Sağlık-Sen (2012), "Sendikal Bağlılık, Algı, Memnuniyet Ve Beklenti Araştırması" Sağlık-Sen Yayınları-17 [http://www.sagliksen.org.tr/MediaContent/baglilik\\_raporu\\_kck.pdf](http://www.sagliksen.org.tr/MediaContent/baglilik_raporu_kck.pdf)
- Selamoğlu, A.(1995), *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim*, TÜHİS Yayınları,
- Sazak, F. (2008), "Sunuş", **Sendikal Kriz Yaklaşımları**, (Der. Fikret Sazak), Epos
- Sendika.org, (2007), "Öldürülen Nakliyat-İş Üyelerinin Davaları Sonuçlandı", <http://sendika62.org/2007/02/oldurulen-nakliyat-is-uyelerinin-davasi-sonuclandi-11652/> 14.02.2007
- Serrano, M., Xhafa, E. ve Fichter, M. (2011), "Introduction", **Trade Union and Global Crises**, ILO, Geneve
- Şenkal, A.(1998), "Globalleşen Dünyada Sendikalar Arası Rekabet", *Çimento İşverenler Dergisi*, Cilt:12, Sayı:5, s.16-26
- Taştan, O (2015). "Türk-Metal Üyesi İşçilerin 2015 Eylemleri: Metal Sektöründe Fabrika Rejimi Üzerine Mücadelelerin Tarihi Açısından Bir Değerlendirme", **Mülkiye Dergisi**, 39(3), 305-342
- Uçkan, B. (2004), "Türkiye'de sendikalar Arası Rekabete Çarpıcı Bir Örnek: Kristal-İş ile T.Çimse-İş Arasındaki Mücadele", *İŞGÜÇ Dergisi*, Cilt.6, S:1
- Uçkan, B. ve Kağnıcıoğlu, D. (2005), "İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği", *Çalışma ve Toplum*, Sayı,22, 2009/3, s.35-56
- Urhan, B. ve Selamoğlu, A. (2008), "İşçilerin Sendikalara Yönelik tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği", *Çalışma ve Toplum*, S.18, s.171-197
- Willman, P. (1989), "The Logic of 'Market-Share' Trade Unionism: Is Membership Decline Inevitable?", *Industrial Relation Journal*, Vol.20, pp.260-270 [http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2338.1989.tb00073.x/epdf?r3\\_referer=wol&tracking\\_action=preview\\_click&show\\_checkout=1&purchase\\_referrer=www.google.com.tr&purchase\\_site\\_license=LICENSE\\_DENIED](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2338.1989.tb00073.x/epdf?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referrer=www.google.com.tr&purchase_site_license=LICENSE_DENIED)
- Yurt Gazetesi (2015), "İşçileri SMS ile attılar, Fabrikada üretim Durdu", 15.05.2015 <http://www.duzcetv.com/haber/16079/suc-duyurusunda-bulundular.html> "Suç Duyurusunda Bulundular" 16 Haziran 2014
- <http://ilerihaber.org/icerik/ikeada-isciler-direndi-sendika-yetkiyi-aldi-8659.html>, "IKEA'da İşçiler Direndi Sendika Yetkiyi Aldı", 14.01.2015