



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Türkiye'de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

2018



T.C. AİLE, ÇALIşMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIğI

Bu rapor, Avrupa Birliği (AB) ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali desteği ile "alışma Hayatında Sosyal Diyalođun Geliştirilmesi Projesi" kapsamında Uluslararası alışma rgt (ILO) Türkiye Ofisi tarafından hazırlanmıştır. Raporun içeriği, hiçbir şekilde AB ve Türkiye Cumhuriyeti'nin görüşleri olarak yorumlanamaz.

Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

Araştırma Ekibi

Prof. Dr. Fikret Adaman (Boğaziçi Üniversitesi)
Dr. Öğretim Üyesi Alpkan Birelma (Özyeğin Üniversitesi)
Emeritus Prof. Dr. Ayşe Buğra (Boğaziçi Üniversitesi)
Doç. Dr. Aziz Çelik (Kocaeli Üniversitesi)
Dr. Öğretim Üyesi Volkan Yılmaz (Boğaziçi Üniversitesi)

Begüm Özcan (Boğaziçi Üniversitesi-Sosyal Politika Forumu)
İrem İnal (Boğaziçi Üniversitesi-Araştırma Asistanı)
Çağlayan Işık (FREKANS Araştırma)

2018



İÇİNDEKİLER

| | |
|--|-----------|
| TABLolar | V |
| ŞEKİLLER..... | V |
| KISALTMALAR..... | VIII |
| ÖNSÖZ | IX |
| YÖNETİCİ ÖZETİ | X |
| BÖLÜM 1: GİRİŞ..... | 1 |
| BÖLÜM 2: LİTERATÜR TARAMASI: SENDİKAL ALGI, SOSYAL DİYALOG VE TÜRKİYE’DE MEVCUT DURUM | 3 |
| 2.1 Genel Çerçeve | 3 |
| 2.2 Türkiye’de Sendika Algısı | 5 |
| 2.3 Türkiye’de Sosyal Diyalog Mekanizmaları | 9 |
| 2.3.1 Sosyal Diyalogun Ön Koşulu Olarak Sendikal Örgütlenmenin Gelişimi | 9 |
| 2.3.2 İşveren Sendikacılığının Gelişimi | 10 |
| 2.3.3 Çalışma Meclisi | 11 |
| 2.3.4 Asgari Ücret Tespit Komisyonu | 11 |
| 2.3.5 Ekonomik ve Sosyal Konsey | 12 |
| 2.3.6 Üçlü Danışma Kurulu | 13 |
| 2.3.7 Örgütlenmede Yeni Yaklaşımlar ve Sosyal Diyaloga Erişim..... | 13 |
| 2.4 Çalışma Yaşamındaki Dönüşümler | 14 |
| BÖLÜM 3: NİCELİKSEL ÇALIŞMA..... | 17 |
| 3.1 Kavramsal Çerçeve ve Ölçüm Çerçevesi | 17 |
| 3.2 Örneklem Yöntemi..... | 17 |
| 3.3 Etik Kurallar..... | 17 |
| 3.4 Veri Analizi | 17 |
| 3.5 Anketin Örneklem Planı ve Gerçekleşen Anket Verileri | 18 |
| 3.6 Hanehalkı Bilgileri Modülü | 20 |
| 3.7 Sendikalara Yönelik Genel Bilgi ve Algı | 22 |
| 3.8 Çalışan Kesimin Genel Yapısı | 34 |
| 3.9 Çalışanlar: Sendikalılar..... | 36 |
| 3.10 Çalışanlar: Sigortalı Ancak Sendikasızlar | 48 |
| 3.11 Çalışanlar: Sigortasızlar | 51 |
| 3.12 Sosyal Diyalog..... | 55 |
| 3.13 Ülkenin, İşgücü Piyasasının ve Çalışanların Genel Problemleri | 63 |
| 3.14 Saha Araştırmasına Yönelik Analiz Sonuçları..... | 66 |

| | |
|--|-----------|
| BÖLÜM 4: NİTELİKSEL ÇALIŞMA | 69 |
| 4.1 Metodoloji | 69 |
| 4.2 Aktörler Kendilerini Nasıl Algılıyor | 70 |
| 4.2.1 Sendikalaşma Oranı..... | 70 |
| 4.2.2 Türkiye’deki Sendikacılık Anlayışı ve Pratiği..... | 71 |
| 4.2.3 Sendikaların Öz-algısı | 72 |
| 4.2.4 Kadınların Sosyal Diyalog Mekanizmaları İçindeki Konumlarına İlişkin Algılar..... | 74 |
| 4.3 Toplumun Sendikalara Yönelik Algısı | 75 |
| 4.4 Sendikalarda Özeleştiri..... | 77 |
| 4.5 Diyalog Mekanizmalarının Etkinliği | 79 |
| 4.5.1 Üçlü Sosyal Diyalogun Etkinliği, Hükümetin ve Bakanlığın Performansı..... | 79 |
| 4.5.2 Hükümetin ve Kamu İdarecilerinin Sendikalar Arasında Ayrımcılık Yaptığı İddiaları | 81 |
| 4.5.3 Kamu Görevlileri Sendikalarının Kamu İdaresi ile Kurdukları Sosyal Diyaloga İlişkin Değerlendirmeleri .. | 81 |
| 4.5.4 Özel Sektörde İkili Sosyal Diyaloga Yönelik Olarak İşverenlerin Tutumu..... | 82 |
| 4.5.5 Özel Sektörde İkili Sosyal Diyaloga Yönelik Olarak Devletin Tutumu: Yetki ve İş İade | 83 |
| 4.6 Sosyal Tarafların Türkiye’deki Sosyal Diyalogun İyileştirilmesi Konusundaki Önerileri | 85 |
| 4.6.1 Üçlü Sosyal Diyaloga İlişkin Öneriler | 85 |
| 4.6.2 Kamu Görevlileri Sendikacılığına İlişkin Öneriler | 86 |
| 4.6.3 İşçi Sendikacılığına İlişkin Öneriler | 86 |
| 4.6.4 ILO’ya Yönelik Öneriler..... | 87 |
| BÖLÜM 5: GENEL DEĞERLENDİRME VE POLİTİKA ÖNERİLERİ | 89 |
| 5.1 Genel bulgular..... | 89 |
| 5.2 Politika Önerileri | 89 |
| 5.2.1 Sendikalar | 89 |
| 5.2.2 İşverenler..... | 91 |
| 5.2.3 Kamu..... | 91 |
| 5.3 Sosyal Diyalog | 92 |
| KAYNAKÇA | 95 |

TABLULAR

| | |
|--|----|
| Tablo 1: Örneklem İllere Göre Dağılımı..... | 19 |
| Tablo 2: Genel Kamuoyu Açısından Sendikal ve Sosyal Diyalog Konularındaki Pozisyonu Belirleyen Faktörler..... | 66 |
| Tablo 3: Çalışan Nüfus Açısından Sendikal ve Sosyal Diyalog Konularındaki Pozisyonu Belirleyen Faktörler | 67 |
| Tablo 4: Mülakatların listesi | 70 |

ŞEKİLLER

| | |
|---|----|
| Şekil 1: Anketin Örnekleme | 18 |
| Şekil 2: Genel Kamuoyu ve Çalışan Nüfus Örneklemelerinin Demografik Yapısı I | 20 |
| Şekil 3: Genel Kamuoyu ve Çalışan Nüfus Örneklemelerinin Demografik Yapısı II..... | 20 |
| Şekil 4: Demografik Yapı III: Çalışan Nüfusun Kompozisyonu..... | 21 |
| Şekil 5: Genel Kamuoyu ve Çalışan Nüfus Örneklemelerinin Demografik Yapısı IV | 21 |
| Şekil 6: Sendikaların Ne Olduğunun Bilinip Bilinmemesi | 22 |
| Şekil 7: Farklı Gruplara Göre Sendikaların Bilinme Oranları | 22 |
| Şekil 8: Sendika ve Konfederasyon Arasındaki Farkının Bilinirliği..... | 23 |
| Şekil 9: Farklı Gruplarda Sendika ve Konfederasyon Arasındaki Farkın Bilinirliği..... | 23 |
| Şekil 10: Çalışanları Temsil Eden Konfederasyonlar Hakkında Bilgi Sahipliği..... | 24 |
| Şekil 11: İşveren Örgütleri Hakkında Bilgi Sahipliği..... | 24 |
| Şekil 12: Sendikal Gelişmeleri Basından Takip Oranları | 25 |
| Şekil 13: Sendikal Gelişmeleri Basından Takip Edenlerin Farklı Gruplara Göre Dağılımı | 25 |
| Şekil 14: Sendikal Gelişmeleri Basılı Yayınlar Aracılığıyla Takip Oranı | 26 |
| Şekil 15: Sendikal Gelişmeleri Basılı Yayınlar Aracılığıyla Takip Edenlerin Dağılımı | 26 |
| Şekil 16: Sendikaların Ne Derece Başarılı Görülmekte Olduğu | 27 |
| Şekil 17: Sendikaların Çalışma Hayatında Güçlü Görülüp Görülmedikleri Algısı..... | 27 |
| Şekil 18: Sendikaların Çalışma Hayatında Güçlü Olduklarını Düşünenlerin Dağılımı | 28 |
| Şekil 19: Sendikaların Daha Güçlü Bir Varlık Gösterememelerinin Nedenleri | 28 |
| Şekil 20: Sigortasız Çalışanların Sigortalı Yapılması İçin Yapılması Gerekenler | 29 |
| Şekil 21: Sendikaların Yeterince Etkili Çalışıp Çalışmadıkları | 30 |
| Şekil 22: Sendikaların Etkili Çalışmasını Engelleyen Faktörler | 30 |
| Şekil 23: Sendikalaşmanın Çözebileceği Meseleler | 31 |
| Şekil 24: Sendikaların Genel Sorumlulukları Neler Olmalıdır? | 32 |
| Şekil 25: Sendikaların İşyeri-içi Sorumlulukları Neler Olmalıdır? | 32 |
| Şekil 26: İşyeri Yönetimine İşçilerin Katılması..... | 33 |
| Şekil 27: İşyeri Yönetimine Katılma Şekli..... | 33 |
| Şekil 28: Sendikaların Siyasi Faaliyetleriyle İlgili Düşünceler | 34 |
| Şekil 29: Çalışanların Aylık Ortalama Maaşı..... | 34 |
| Şekil 30: Kaç Senedir Çalışma Hayatının İçinde? | 35 |
| Şekil 31: Haftalık Ortalama Çalışma Saatleri..... | 35 |
| Şekil 32: Üye Olunan Sendikaların İşyerindeki Etkililiği..... | 36 |
| Şekil 33: Sendikalı Olma Kararının Sebebi | 36 |
| Şekil 34: Sendikalı Olmanın Avantajları | 37 |
| Şekil 35: Sendikal Eyleme Katılım | 37 |
| Şekil 36: Sendika Eylemlerinin Etkililiği | 38 |

| | |
|---|----|
| Şekil 37: Kendini Sendikanın Parçası Olarak Görme..... | 38 |
| Şekil 38: İşyerinde Sendikal Toplantı Sıklığı..... | 39 |
| Şekil 39: İşyerinde Sendikal Toplantılara Katılım..... | 39 |
| Şekil 40: Sendikal Toplantılarda Konuşulan Meseleler..... | 40 |
| Şekil 41: İşyerinde Sendika Temsilcisi Seçimi..... | 40 |
| Şekil 42: Sendika Temsilciliğine Kimlerin Aday Olabileceği..... | 41 |
| Şekil 43: Sendika Temsilcisine Talepte Bulunma..... | 41 |
| Şekil 44: İşyeri Sendika Temsilcisinden Hangi Amaçla Talepte Bulunulduğu..... | 42 |
| Şekil 45: Çalışanların, Sendikaların Karar Sürecinde Söz Sahipliği..... | 42 |
| Şekil 46: Sendikalılara Göre, Sendikalı Olmak İstemeyenlerin En Önemli Sebepleri..... | 43 |
| Şekil 47: Diğer Sendika Üyeleriyle Ortak Çalışma Yapma Çabası..... | 43 |
| Şekil 48: Sendikanın Üye Artışında Rol Alma..... | 44 |
| Şekil 49: Sendikaya Bağlılıkta Etkili Olan Faktörler..... | 44 |
| Şekil 50: Sendika Yönetiminin Bilgi Sahipliği..... | 45 |
| Şekil 51: Sendikada Cinsiyet Ayrımcılığı..... | 45 |
| Şekil 52: Cinsiyet Ayrımcılığı Ne Şekilde Görülmekte?..... | 46 |
| Şekil 53: Göçmen İşçiler..... | 46 |
| Şekil 54: Engelli İşçiler..... | 47 |
| Şekil 55: Sendika Yönetiminin Haklarını İhlal Ettiği Bir Durumla Karşılaşıp Karşılaşmadığı..... | 47 |
| Şekil 56: Sendikalarla Temas..... | 48 |
| Şekil 57: Temasın Niteliği..... | 48 |
| Şekil 58: Sendikadan Ayrılma Nedeni..... | 49 |
| Şekil 59: Sendikalarla İlgili Genel Düşünce..... | 49 |
| Şekil 60: Sendikalı Olmayı İsteme Nedenleri..... | 50 |
| Şekil 61: Sendikalı Olmayı İstememe Nedenleri..... | 50 |
| Şekil 62: Kadınların Sendikalı Olmama Nedenleri..... | 51 |
| Şekil 63: Sigortasız Çalışmanın Nedeni..... | 52 |
| Şekil 64: Sigortalı Olma Konusunda Mücadele..... | 52 |
| Şekil 65: Sigortalı Olmak İçin Mücadele Etmeme Nedeni..... | 53 |
| Şekil 66: Sigortalı Olursa Sendikalı Olur mu?..... | 53 |
| Şekil 67: Sendikalı Olmayı İstememe Nedenleri..... | 54 |
| Şekil 68: Sendikalı Olmayı İsteme Nedenleri..... | 54 |
| Şekil 69: Sigortasızların Çalışma Koşullarında Fark Görülüp Görülmediği Hususu..... | 55 |
| Şekil 70: Sosyal Diyalog Kavramından Haberdarlık..... | 55 |
| Şekil 71: Bilinen Sosyal Diyalog Türleri..... | 56 |
| Şekil 72: Diyalogun Geliştirilmesi Kimlerin Çabasına Bağlı Olduğu..... | 56 |
| Şekil 73: Sosyal Diyalogun Ne Şekilde İcra Edileceği..... | 57 |
| Şekil 74: ÇSGB Faaliyetlerini Takip..... | 57 |
| Şekil 75: ILO’dan Haberdarlık..... | 58 |
| Şekil 76: ILO Faaliyetlerini Takip..... | 58 |
| Şekil 77: Devlet, İşverenler ve Çalışanların Çalışma Hayatına Olan Etkileri..... | 59 |
| Şekil 78: Devlet, İşverenler ve Çalışanların Olması Gereken Etkisi..... | 59 |
| Şekil 79: Sosyal Diyalogun İyileştirilmesinde Yetkililerin Kolaylaştırıcı Bir Rol Oynaması..... | 60 |

| | |
|--|----|
| Şekil 80: Devletin Sosyal Diyalogu Geliştirebileceği Mekanizmalar..... | 60 |
| Şekil 81: Sosyal Diyalogun İyileştirilmesinde, İşverenler Kolaylaştırıcı Bir Rol Oynayabilir mi? | 61 |
| Şekil 82: İşverenlerin Sosyal Diyalogu Geliştirebileceği Mekanizmalar | 61 |
| Şekil 83: Sosyal Diyalogun İyileştirilmesinde, Sendikalar Kolaylaştırıcı Bir Rol Oynayabilir mi?..... | 62 |
| Şekil 84: İşçi ve Memur Sendikalarının Sosyal Diyalogu Geliştirebileceği Mekanizmalar | 62 |
| Şekil 85: Türkiye'nin Çözülmesi Gereken En Önemli Sorunları | 63 |
| Şekil 86: Çalışma Hayatının En Önemli Sorunları | 63 |
| Şekil 87: Hayattan Memnuniyet | 64 |
| Şekil 88: İşsiz Kalma Konusunda Çalışanlar Ne Kadar Endişeli? | 64 |
| Şekil 89: Çalışma Koşullarının Ne Derece Güvenli Olduğu | 65 |
| Şekil 90: İşe Alımda Etkili Olan Faktörler | 65 |

KISALTMALAR

| | |
|------------------|--|
| AB | Avrupa Birliği |
| AÇSHB | Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (eski adıyla ÇŞGB) |
| ASKON | Anadolu Aslanları İş Adamları Derneği |
| ÇŞGB | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (yeni adıyla AÇSHB) |
| DİSK | Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu |
| HAK-İŞ | Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu |
| ILO | Uluslararası Çalışma Örgütü |
| IOE | Uluslararası İşverenler Örgütü |
| TÜHİS | Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası |
| KAMU-İŞ | Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası |
| TÜRKİYE KAMU-SEN | Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu |
| KESK | Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu |
| KOBİ | Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler |
| MEMUR-SEN | Memur Sendikaları Konfederasyonu |
| MÜSİAD | Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği |
| PERYÖN | Türkiye İnsan Yönetimi Derneği |
| TESK | Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu |
| TİSK | Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu |
| TOBB | Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği |
| TÜRKONFED | Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu |
| TÜRK-İŞ | Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu |
| TÜSİAD | Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği |
| TZOB | Türkiye Ziraat Odaları Birliği |

Önsöz

Sosyal diyalog, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün en temel değerleri ve önemli hedeflerinden birisidir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı da ülkede sosyal diyalogun politika oluşturma ve uygulamadaki değer ve öneminin farkındadır. Sosyal diyalog, kriz ve iyileşme dönemleri dahil, sürdürülebilir çözümler üretme konusunda kanıtlanmış bir başarı geçmişine sahiptir. Sosyal diyalogun öneminden hareketle, Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na teknik destek sağlayarak, Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardımları kapsamında 'Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi' Projesini yürütmektedir. Projenin genel hedefi, Türkiye'de her seviyede sosyal diyalogun geliştirilmesidir.

Bu araştırma, proje kapsamında gerçekleştirilen önemli bir faaliyettir. Bu araştırmanın amacı, kamuoyunun, çalışan kesimin ve çalışma hayatındaki sosyal tarafların ve ilgili aktörlerin sosyal diyalog ve sendikalaşma hakkındaki bilgi ve algılarının ölçülmesi, sosyal diyalogun ve örgütlenmenin nasıl geliştirilebileceğine ilişkin düşüncelerinin ortaya çıkarılması ve bu bilgiler ışığında sosyal diyalogun geliştirilmesine yönelik politika önerilerinin tasarlanmasıdır. Bu araştırmanın yürütülmesi sürecinde de sosyal diyalog anlayışıyla hareket edilmiştir ve oluşturulan Danışma Kurulu sayesinde sosyal tarafların araştırmanın yöntem ve kapsamına ilişkin görüşleri alınmıştır.

Araştırma sürecine katkı sağlamış birçok kurum ve kişiye, öncelikle Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu'nun koordinasyonunda biraraya gelmiş olan değerli hocalarımıza ve idari personele teşekkür etmek isteriz. Araştırmayı her aşamada destekleyen, Danışma Kurulu sayesinde katkılarını esirgemeyen tüm sosyal taraflara ve ilgili aktörlere; çalışmanın hem içeriğine hem de düzenleme sürecine katkı sağlayan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na ve Cenevre'deki ILO Sosyal Diyalog ve Üçlü Yapı Birimi (DIALOGUE) ile Uluslararası Çalışma Standartları Birimi (NORMES) ve ILO Türkiye Ofisindeki Proje Yönetim Ekibine teşekkürlerimizi sunarız.

Nurcan ÖNDER

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürü

Numan ÖZCAN

ILO Türkiye Direktörü

Yönetici Özeti

Bu çalışma ile Türkiye’de “Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi” kapsamında 2018 yılında gerçekleştirilmiş olan araştırmanın sonuçları sunulmaktadır. Araştırmanın amacı, kamuoyunun, çalışan kesimin ve çalışma hayatındaki sosyal tarafların sosyal diyalog ve sendikalaşma hakkındaki bilgi ve algılarının ölçülmesi, sosyal diyalogun ve örgütlenmenin nasıl geliştirilebileceğine ilişkin düşüncelerinin ortaya çıkarılması ve bu bilgiler ışığında sosyal diyalogun geliştirilmesine yönelik politika önerilerinin tasarlanmasıdır. Bu amaç için konuyla ilgili literatürden yola çıkarak ülke genelinde yaklaşık 2.000 kişilik yüz yüze anket icra edilmiş ve sosyal taraflarla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Yapılan anket çalışması neticesinde hem genel kamuoyu hem de çalışan kesimin, ekonomik hayat ve çalışma hayatına dair sorunları önemli görmelerine rağmen, sendikal hareketi yakından takip etmedikleri anlaşılmıştır. Anket sonuçlarına göre, hem genel kamuoyu hem de çalışan kesimin sendikaları başarılı bulmadıkları, sendikaların çalışma hayatında güçlü olmadıkları ve sendikaların günümüzde etkili bir şekilde çalışmadıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, gerek genel kamuoyu gerek çalışan kesimin sendikalara, siyaset yapmaları konusunda temkinli olmaları koşuluyla, önemli görevler atfettikleri anlaşılmaktadır.

Genel kamuoyu ve çalışan kesim sendikaların arzulanan seviyede etkin olmadığını ifade etmiş olsa da, bu durumun sebebi olarak bir dizi yapısal engele-mevzuat problemleri, kayıtdışılık ve keyfi işten çıkartılma gibi—işaret edilmiş olduğu da belirtilmelidir. Bu engellere rağmen, her iki kesim de sendikalara çalışma koşullarındaki olumsuzlukların düzeltilmesinde (başta uzun çalışma saatlerinin düşürülmesi olmak üzere, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının azaltılması, ücret seviyelerinin yükseltilmesi vb.) önemli görevler düştüğüne yönelik güçlü bir inanç dile getirilmektedir. İlintili olarak, sosyal diyaloga inanç ifade edilmekte; başta devlet olmak üzere sendikalara ve işveren örgütlerine sosyal diyalogun geliştirilmesinde görev/sorumluluk atfedilmektedir.

Anket sonuçlarına göre, sendikaya üye olmanın keyfi işten çıkartılmayı beraberinde getirebileceği yönünde hem genel kamuoyunda hem de çalışan kesimde kuvvetli bir algı bulunmaktadır. Çalışan kesimin işverenlere yönelik olarak, çalışanların işyeri içindeki sorun ve taleplerine daha duyarlı olmaları yönünde ciddi bir talepleri olduğu gözlenmiştir. Benzer bir şekilde, çalışma koşullarının daha güvenli hale getirilmesi için, işverenlerden işyerlerinde gerekli tedbirleri almaları yönünde beklentileri bulunmaktadır. İlintili bir şekilde, araştırma sonuçları, devletin çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacına yönelik olarak, kayıt dışılıkla mücadele etmesi, işsizlik sorununa çözüm üretmesi ve iş güvenliğinin temininde daha yoğun çaba harcaması gerektiğinin altını çizmektedir.

Anket katılımcıları içinde sendika üyesi olan kesime bakıldığında, bu kesimin sendikalara yönelik algısının genel kamuoyundan hatırı sayılır ölçüde olumlu olduğu göze çarpmaktadır. Sendikalıların ezici çoğunluğunun üye oldukları sendikaları işyerinde etkili buldukları görülmüştür. Fakat sendikalı kesimin sendikalarına aidiyet konusunda sıkıntılar yaşamakta olduğu gözlenmiştir. Sınırlı bir kesim dışında sendika üyeleri pasif üye konumunda olduklarını, sendikal faaliyetlere katılım oranlarının düşük seyrettiğini ve sendikanın aldığı kararlara katkı sunma imkanlarının kısıtlı olduğunu ifade etmiştir. Keza, ufak bir oranda da olsa, sendika yönetimlerinin hiyerarşik davranabildikleri, çalışma yaşamına ilişkin mevzuata yeterince hakim olmadıkları, cinsiyet temelli ayrımcılık yaptıkları yönünde eleştiriler dile getirilmiştir. Diğer taraftan, sendika üyelerinin çok büyük bir bölümü, sendikal mücadelenin başta çalışma koşullarının iyileştirilmesi olmak üzere birçok alanda imkan sunduğunu beyan etmiştir.

Buradan hareketle, sendikalar, üyelerinin sendikaya olan aidiyet hissini artırmak, üyelerin sendika adına daha çok çaba harcamasını sağlayabilmek ve sendika içi ortak çalışmaları artırılabilme adına, sendika içindeki karar alma sürecini daha katılımcı bir hale getirmelidir. Ayrıca, yönetimlerin daha adil ve demokratik bir davranış sergilemelerinde yarar bulunmaktadır. Keza, cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı daha güçlü bir duruş sergilenmesinin kadınların sendikal harekete katılımını arttıracığı sonucunu beraberinde getirmektedir. Sendikaların sendika içi demokrasi konusunda hem daha hassas olmaları hem de bu konuda uzun soluklu iletişim stratejileri geliştirmeleri yerinde olacaktır.

Sigortalı ve sendika üyesi olmayan kesimde de, yukarıda da vurgulanmış olduğu üzere, sendika üyeliğinin işten atılma riskini yükselteceğine dair kuvvetli bir algının mevcut olduğu gözlenmiştir. Diğer taraftan, bu kesimde sendikal mücadeleye inandırmayan önemli oranda bir grup bulunması da dikkat çekicidir. Son olarak, odağa kayıt dışı çalışan kesim alındığında, daha yüksek ücret almak adına ya da emekli olduğu için sigortasız çalışmayı kabul etmiş küçük bir yüzdeyi dışarıda tutacak olursak, bu kesimin ana sorununun sigortalı bir iş olanağı bulamama olduğu görülmüştür.

Yapılan anket çalışmasının sonuçlarına göre, genel kamuoyunun çoğu, devletin de taraf olduğu, ülke genelini kapsayan anlaşmalarla sosyal diyalogun gelişebileceğine yönelik fikir beyan etmiştir. Yaklaşık beşte birlik bir kesim ise anlaşmaların sektör/işkolu düzeyinde yapılması gerektiğine yönelik görüş belirtmiştir. Üçlü anlaşmaların hayata geçirilmesi için, gerekli toplumsal talebin mevcut olduğu sonucu çıkmaktadır. Kamuoyu, sosyal diyalog sürecinde üç tarafın da eşit temsil edilmesi gerektiğine, ancak mevcut durumda çalışan tarafının güçsüz konumda kaldığına yönelik ifadede bulunmuştur. Bu saptamadan hareketle, kamunun çalışan kesim ve işverenler arasında bir denge sağlama sorumluluğu taşımakta olduğuna vurgu yapılabilir. Kamuoyunun ancak böyle bir dengenin temin ve tesisi ile sosyal diyalogda iyileşmeler gerçekleşebileceğini düşünmekte olduğu sonucuna varılabilir.

Sosyal taraflarla gerçekleştirilen yüz yüze yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler anket bulgularını teyit eder niteliktedir. İlave olarak, sendikalara ilişkin mevzuata dair süreçlerin elden geçirilmesi gerekliliği işçi sendikaları temsilcileri tarafından defaatle vurgulanmıştır. Mevcut yasal çerçevenin kimi işverenlerin yetki itiraz hakkını, yasadaki boşlukları ve yargı sistemini kullanarak işçi sendikalarının yetki alma sürecinin uzun sürmesine neden olmaları yine işçi sendikaları temsilcileri tarafından önemli bir sorun olarak ifade edilmiştir. Diğer taraftan, bir işyerinde tek bir sendikanın yetkili olduğu tekeli yetki yapısı yerine çoğulcu bir yetki yapısı inşa edilmesi de dile getirilen önemli talepler arasındadır. İşkolu ve işyeri barajlarının aşağı çekilmesi de bir diğer önemli taleptir.

Derinlemesine görüşmelerde ortaklaşılan bir diğer husus da üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının mevcut durumda işlerliğinin çok kısıtlı kalmasıdır. Fakat sosyal taraflar arasında bu mekanizmaların daha etkili işlemesi gerektiğine ve sosyal diyalogun geliştirilmesinin önemine ilişkin fikir birliği bulunmaktadır. İşçi sendikaları temsilcilerinin, sosyal diyalog mekanizmalarının düzenli işlemesinin sendikaların kamusal görünürlüğüne yükselteceği ve toplumun sendikalara bakışına olumlu etkide bulunacak sonuçları olacağına yönelik beklentileri mevcuttur.

Bu minvalde yapılan görüşmelerde dile getirilmiş olan şu noktaların politika önerileri olarak değerlendirilmesinde yarar bulunmaktadır:

- Ekonomik ve Sosyal Konsey düzenli bir şekilde toplanmalıdır.
- Üçlü Danışma Kurulu düzenli bir şekilde çalışmalıdır.
- Üçlü sosyal diyalogun istatistikleri tutulmalı ve çalışma istatistiklerinin içinde düzenli olarak yayınlanmalıdır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, bu talepler doğrultusunda çalışan ve işveren kesimleri arasında hem tarafsız bir iletişim kanalı hem sosyal diyalogun geliştirilmesine yönelik adımların kamuoyuyla paylaşılması için etkili bir sözcü görevi üstlenebilir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) da sosyal taraflar tarafından ciddi şekilde önemsendiği ve dikkate alındığı görülmüştür. Dolayısıyla, ILO'nun gerek genel kamuoyuna gerekse çalışan ve işveren kesimine yönelik olarak sosyal diyalogun önemine dair yürütmekte olduğu faaliyetlerini arttırmasında fayda vardır.

Bölüm 1: Giriş

Çalışmamızın ilk ayağını konuyla ilgili olarak kaleme alınmış olan çalışmaların sunulmasının ve değerlendirilmesinin yapıldığı literatür taraması oluşturmaktadır. Çalışmaların önemli bir kısmının konuyla ilgili mevzuat ve kurumsal yapıların tarihçesinin incelenmesine ayrıldığı görülmektedir. Sendikal yapılara yönelik bilgi ve algı çalışmalarının fazla olmadığı ve varolanların çoğunun da Türkiye genelini kapsamadığı anlaşılmaktadır. Sosyal diyaloga yönelik yapılmış çalışmaların oldukça az sayıda kalmış olduğunun altı çizilmelidir. Daha somut olarak; mevcut sosyal diyalog mekanizmalarının çalıştırılması, işlev ve kapasitelerinin artırılması, sosyal tarafların sosyal diyalog konusundaki önyargılarının giderilmesine dönük çalışma yapılması, sosyal diyalogun ön koşulu olan örgütlenme, sendikalaşma hakkının geliştirilmesi gibi konulara yeterince vurgu yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Kamuoyunun hem çalışan sendikalarına/işveren örgütlerine hem de sosyal diyaloga yönelik bilgi ve algılarını kapsamlı bir anket çalışması ile ölçmek, çalışmanın ikinci ayağını oluşturmaktadır. 1.200'ü genel kamuoyunu (yani tüm nüfusu), 800'ü de çalışanları temsil kapasitesi olan anket ile kent nüfusunun anılan başlıklara olan cevapları, kişisel ve ailesel bilgileri eşliğinde yüz yüze gerçekleştirilen bir çalışmayla Mayıs-Haziran 2018 tarihlerinde toplanmıştır. İşbu ikinci ayak, dolayısıyla, anket cevaplarını ve istatistiki/ekonometrik analiz sonuçlarını sunmaktadır.

Çalışmanın üçüncü ayağını ise ilgili paydaşlarla yapılan derinlemesine görüşmeler oluşturmaktadır. Bu çerçevede, çalışan sendikalarının, işveren örgütlerinin ve ilgili bakanlık olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) temsilcileri ve konu üzerine çalışan gazetecilerden oluşan bir grupla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın son ayağını ise çalışma bulgularının değerlendirilmesi ve politika önerilerinin oluşturulması oluşturmaktadır. Çalışmamız bu kurgu üzerinden yapılandırılmış durumdadır.

Bölüm 2: Literatür Taraması:

Sendikal Algı, Sosyal Diyalog ve Türkiye’de Mevcut Durum

2.1 Genel Çerçeve

İkinci Dünya Savaşı’nı izleyen yıllar, sendikaların, gelişmiş Batı ülkelerinde refah devleti kurumları çerçevesinde, Türkiye gibi geç sanayileşen ülkelerde ise ulusal kalkınmacılık yaklaşımının içinde, önemli bir rol oynadıkları ve toplumsal konumlarını güçlendirdikleri bir dönemdir. Türkiye’ye baktığımızda ise, ulusal kalkınmacılığın ithal ikamesi ile sanayileşme modeli temelinde ivme kazandığı 1960’larda sendikal hareketin toplumsal konumunun iki dinamik üzerinden şekillendiği görülmektedir. Öncesine gidilecek olursa¹, 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti (İşçi Severler Derneği), kimilerince ilk kurulmuş olan sendika olarak tanımlansa da, asıl olarak yardımlaşma sandığı işlevine sahip bir örgütlenmeydi.

Cumhuriyet ilanını takiben başlayan sanayileşme hamlesiyle birlikte işçi kesimi gelişmeye başlamıştır. 1936 yılında ilk İş Kanunu çıkarıldı. 1947 yılında ise ilk Sendikalar Kanunu çıkartıldı. Sendikalar grevsiz ve yetersiz toplu pazarlık hakkıyla faaliyet gösterdiğinden işçi haklarının korunmasında yeterince etkin olunamamıştır. 1961 Anayasasında ilk kez grev hakkına yer verilmiştir. Bir yandan, yasal zeminde 1961 Anayasası ile sendika kurma, toplu sözleşme ve grev hakkı gibi çalışma yaşamına dair temel haklar anayasal güvence altına alınmıştır. Diğer yandan da, bu sanayileşme modelinin ithal ürünleri ikame etmek üzere yerli üretimin ve buna yönelik iç talebin teşvik edilmesine dayanması nedeniyle, özellikle ücretli çalışan kesim hem üretimin sürekliliği için yüksek ücretlerle istihdam edilecek hem de üretilen malların iç pazarda talep görebilmesi için alım gücüne sahip olarak tüketim yapacak önemli bileşen konumunda olması söz konusudur. 1952’den beri faaliyet göstermekte olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) konfederasyonunun yanı sıra 1967’de Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (DİSK) ve 1976’da Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (HAK-İŞ) kurulması, sendikaya üye olan çalışan sayısının 1960’lardan sonra hızlıca artmış olması 1960-1980 döneminde sendikal hareketin bu zeminde güçlenmiş olduğunu göstermektedir (Nichols ve Suğur, 2004; Çelik, 2017).

Bu dönem, 1980’lerden itibaren çalışma hayatını ciddi biçimde etkileyen bir dizi gelişmeyle birlikte sona ermiş; sendikalar, pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de, hem üye kayıplarıyla karşılaşmış hem de üyelerinin çıkarlarını korumakta güçlük çekmeye başlamışlardır. Sendikal hareketin bu sorunları genellikle ekonomik liberalizasyon, neoliberal küreselleşme ve esnek çalışma (taşeronlaşma/kısmi-zamanlı istihdamın artması da dahil olmak üzere) gibi olgulara bağlı olarak açıklanmıştır. Keza Türkiye’deki 1980 sonrası askeri rejimin getirdiği baskıcı politik ortamın da bu bağlamda önemli rol oynadığı bilinmektedir (Adaman vd., 2009). Bu açıklamaların yanlış olduğu söylenemez; ama, hem gelecekle ilgili tahminlerde bulunmak hem de öneri ve önlemler geliştirmek açısından yeterli olduğunu söylemek de mümkün değildir. Bu bağlamda, sendikal yapıların iç sorunları olduğu ve üyeleriyle ilişkilende sıkıntılar yaşadığı yönündeki görüşlerin dikkate alınması gerektiği ifade edilegelmektedir.

Malum olduğu üzere, işçilerin sendikal harekete katılma kararlarında sendikal algı önemli bir rol oynamaktadır. Genel anlamda sendikalara yönelik algının tarihsel olarak ve coğrafi olarak değişmekte olduğu bilinmektedir. Ayrıca aynı coğrafya ve aynı dönemde farklı kişisel özelliklerin farklı algı düzeyleriyle korelasyon içinde olduğuna dair çalışma sonuçlarından bahsedebiliriz. 2005 yılı verilerinden hareketle hali hazırda çalışmakta olan 14.733 gözleme dayalı olan ve 24 farklı ülkede gerçekleştirilmiş olan bir anket sonucuna göre (Givan ve Hipp, 2012); sendikaların çalışma koşullarının ve iş güvencesinin sağlanmasında etkili olduğu yönündeki algının farklılaşmasını çeşitli parametrelerce açıklamak mümkündür. Sendikal hareketin tarihsel olarak güçlü olduğu, Almanya ve Fransa gibi ülkelerdeki ortalama algının, Tayvan ve Bulgaristan gibi ülkelerdekine oldukça üstünde olduğu vurgulanmalıdır. Kadınların, genel anlamda, erkeklerle göre sendikalar hakkında daha olumlu bir algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer boyut da vasıflı/vasıfsız işçilerin algı farkı üzerinedir. Vasıfsızların, kabaca ifade edilecek olursa, vasıflılara göre daha yüksek bir algı seviyesine sahip oldukları bulunmuştur. Çalışma içine alınan ülkeler arasında Türkiye yoksa da, ülke üzerine yapılan saha çalışmalarında yakın sonuçları elde edildiği bilinmektedir (bkz., örneğin, Adaman vd., 2009). Sendikalara yönelik

¹ Bkz.: Makal (1999).

pozitif algının 1980 sonrası neoliberal dönemde gerek genel kamuoyunda gerekse çalışan kesim arasında düşme eğilimi içinde olduğu bilinmektedir. Bu saptama, genel olduğu kadar, Türkiye için de geçerlidir.

Bilindiği üzere, sendikaların çalışmaları kimi coğrafyalarda kısıtlı kimi coğrafyalarda ise yaygın bir şekilde sosyal diyalog mekanizmaları üzerinde icra edilmektedir. Sosyal diyalog kavramı temel olarak ILO’nun insana yakışır iş konusundaki dört temel stratejik amacından birini teşkil etmektedir (International Labour Office, 2013). Bu kapsamda sosyal diyalog “ekonomik ve sosyal politikalar açısından ortak çıkarları kapsayan konularda devlet, işveren ve çalışan temsilcileri arasında iki ya da üç taraflı olarak gerçekleşen her türlü müzakere, danışma ya da basit düzeyde de olsa bilgi alışverişi anlamına gelir”². Çalışma yaşamının dinamikleri ve endüstri ilişkilerinin tarihsel gelişiminin seyri itibarıyla farklılaşmasına istinaden, çeşitli ülke örneklerinde sosyal diyalog devletin bir taraf olarak içinde yer aldığı üçlü diyalog süreçleri ile devletin hiç dahil olmadığı ya da dolaylı biçimde dahil olduğu iki taraflı mekanizmaları ifade etmektedir. Bu mekanizmaların bölgesel, ulusal, sektörel ya da işletme düzeyinde gerçekleşmekte olduğu gözlenmektedir. Ulusal seviyedeki süreçler üçlü (yani işveren, çalışan temsilcileri ve devlet) yapıda sürerken, işyeri düzeyindeki süreçler ikili (işveren ve çalışan temsilcisi) yapıda gerçekleşmektedir.

Sosyal diyalog süreçlerinin ortaya çıkabilmesi ve yapıcı biçimde işleyebilmesi için, endüstri ilişkileri dahilinde sosyal diyalog süreçlerinde yer alabilecek teknik kapasite ve bilgiye sahip güçlü ve özerk işçi ve işveren örgütlerinin varlığı, tüm taraflar açısından sosyal diyalog süreçlerine dahil olma konusundaki irade ve taahhütlerin bulunması, örgütlenme ve toplu sözleşme temel özgürlüklerinin tanınması ve uygun kurumsal destek gibi unsurlar ILO tarafından başlıca önkoşullar olarak belirtilmektedir.³

Kurumsallaşma açısından bakıldığında, sosyal diyalog mekanizmalarının iki temel araç üzerinden işlevsel kılındığı görülmektedir. Bunlardan ilki, tarafların üzerinde uzlaşma sağladıkları konuları içeren yazılı metinler olan temel anlaşmalar (toplumsal anlaşmalar) iken, ikinci araç üç ya da daha fazla tarafın parçası olduğu resmi danışma konseyleridir (Koray ve Çelik, 2007:101; Glynos vd., 2008). Ülke uygulamaları açısından bakıldığında, sosyal tarafların çalışma yaşamıyla ilgili karar alma süreçlerine bir şekilde dahil olabildikleri katılımcı bir yaklaşımın mevcut olduğu Avrupa ülkelerinde, ulusal ve sektörel düzeyde üçlü ve ikili komitelerin yaygın biçimde uygulandığı gözlenebilmektedir. Sosyal taraflar arasındaki görüş alışverişi ve işbirliği için kurumsal bir zemin oluşturan, aynı zamanda da yasal ya da anayasal statüye sahip bu tür danışma organları, genellikle II. Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkmış olup, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Çalışma Konseyi, Danışma Konseyi gibi çeşitli adlar altında faaliyet göstermektedir (Işığıçok, 1999; Koray ve Çelik, 2007). Toplumsal anlaşmalar (ya da temel anlaşmalar) ise, temel konularda uzlaşma niteliğinde olması ya da belirli alanlarda politika ve ilkelerin belirlenmesini sağlaması nedeniyle bir yandan sosyal tarafların doğrudan politika oluşturma sürecine katkıda bulunmaları, diğer yandan ise farklı çıkarları dengeleyen bir uzlaşma zemini sağlamaları açısından endüstri ilişkileri sisteminin işlevsel nitelikte uygulamaları olarak sınıflandırılabilir (Koray ve Çelik, 2007:109).

Ulusal düzeyde gerçekleşen sosyal diyalog süreçlerinin genel hatları ile iki tür konuya odaklandığı tespit edilebilir. Birincisi, ekonominin yapısal dönüşümü, enflasyon ve ücretlerdeki düzenlemeler, istihdam politikaları ve genel anlamda çalışma ortamının regülasyonu, toplumsal cinsiyet eşitliği, verimlilik ve rekabetçilik gibi daha geniş kapsamlı ve makro düzeydeki ekonomi politikaları ve sosyal politikalar. Buna karşılık, daha mikro düzeyde endüstri ilişkilerine dair asgari ücretin belirlenmesi, çalışma mevzuatı/iş kanunu, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, yerel anlaşmazlıkların çözümlenmesi gibi konular ise ikinci grupta yer almaktadır. Özellikle Avrupa Birliği (AB) üye ülkelerindeki uygulamalar açısından bakıldığında 1992 yılında kabul edilen Maastricht Anlaşması’ndaki kriterlerin 1997 Amsterdam Anlaşması ile geliştirilmesinin hem ulusal düzeyde sosyal diyalog mekanizmalarının hayata geçirilmesi ve güçlendirilmesi hem de sosyal diyalog kapsamında ele alınan konuların çerçevesini makro düzeye doğru genişletmesi açısından hızlandırıcı rol üstlendiği gözlenmektedir (Ishikawa, 2003:18). Özellikle de yasal ve kurumsal açıdan çeşitli uygulamalarla gerçekleşen sosyal diyalogun, özünde kendisini çevreleyen ekonomik, toplumsal ve politik koşullar ve gerçekliklerden temellenerek şekillendiği de dikkat çekmektedir. Örneğin, 1960’lar ve 1970’lerde çalışma yaşamında tam istihdamın söz konusu olduğu koşullarda imzalanan toplumsal anlaşmaların ılımlı ücret artışları gibi politikalar çerçevesinde eko-

2 Tanım için bkz. <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm>

3 Bkz. <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm>%20%20a

nomik büyümeye de katkı sunmaları söz konusu olabilmişken, 1990'ların anlaşmalarının küreselleşmenin etkisiyle rekabet edebilirliği önceliklendiren ücret disiplini yaklaşımı üzerinden temellendirildiği gözlenmektedir (Koray ve Çelik, 2007: 109-115).

Ancak, unutulmaması gereken bir husus da, bu tür yapıların etkinliklerinin, çalışma hayatında kayıt dışı (enformel) istihdam mekanizmalarının bulunmamasına bağlı olmasıdır. Resmi anlamda kayıtlı olmayan, dolayısıyla sağlık ve emeklilik sigortası bulunmayan ve örgütlenme imkanı olmayan çalışanların işverenle (ve devletle) sosyal diyalog geliştirmesi amacıyla bir masaya oturmasından söz edemeyiz. Zaten, sosyal diyalogun ileri seviyelerde olduğu ülkelere, örneğin AB ülkelerine, bakıldığında kayıt dışı istihdamın çok düşük oranlarda seyrettiği görülmektedir. Bu yüzdendir ki ILO sosyal diyalogun geliştirilmesine çağrı yaparken aynı zaman kayıt dışı yapıların kayıt altına alınması gerektiğinin de altını çizmektedir (ILO, 2014).

Euwema vd. (2015) örgütsel düzeydeki sosyal diyalog süreçlerinin hem sektörel hem de daha genel toplumsal konjunktürle belirlendiği ve her düzeyde endüstri ilişkilerini şekillendiren yasal ve kültürel çerçeveden etkilendiğini vurgulamaktadır. Özellikle işverenler açısından sendikaların gün geçtikçe işgücünün daha küçük bir kesimini temsil ettiğine ve genellikle de siyasi ideoloji temelinde hareket etme eğiliminde olduklarına yönelik algının güçlendiğine dikkat çekilmektedir. 11 Avrupa ülkesinde farklı sektörlerden çeşitli ölçeklerde işyerlerinden işverenler ve insan kaynakları yöneticileri ile yürütülmüş olan araştırmanın bulguları, temelde sosyal diyalog mekanizmasının etkin işleyebilmesi için işyeri temsilciliği mekanizmasının önemine işaret etmektedir. Bulgular, işverenler açısından yönetim ile çalışanlar arasında sorun çözümünde etkin ve müzakerelerde güçlü biçimde taraf olabilmeleri için işyeri temsilciliğinin halen yetersiz olarak algılandığını göstermektedir. Çalışma işverenlere göre genel olarak sosyal diyalog açısından, kuzey ülkelerinde ve ekonomik krizden fazla etkilenmemiş ülkelerde olumlu bulgulara işaret ederken; Fransa, İtalya, İspanya gibi Avrupa'nın güneyindeki ülkelerde sosyal diyalog süreçlerinin daha rekabetçi ilişkiler çerçevesinde şekillendiğini göstermektedir (Euwema vd., 2015: 193). Etkin işleyebilecek sosyal diyalog mekanizmaları açısından bu çalışmadan iki bulguya değinmek önemlidir:

- Birincisi, işverenlerin kendi çalışanları ile müzakere etmeyi daha çok tercih ettiklerinden hareketle sosyal diyalogun daha adem-i merkezî yapılar üzerinden işletilmesinin çalışanların işyeri temelinde etkin katılımını daha fazla harekete geçirebilmesi söz konusu olabilmektedir.
- İkinci olarak, sosyal taraflar arasındaki güven ilişkisinin güçlendirilmesi yapıcı bir sosyal diyalog için olmazsa olmaz bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle iletişim kanallarının açık ve aktif olması, yönetimin işbirliği yapma konusundaki iyi niyetini ortaya koyması işverenlerin bakış açısından güven ilişkisinin önemli bileşenleri olarak belirtilmektedir (Euwema vd., 2015: 194-195).

2.2 Türkiye'de Sendika Algısı

Türkiye'de sosyal diyalog ve sendikal harekete yönelik algı ve tutumlara ilişkin olarak yapılmış çalışmaları genel hatlarıyla üç grupta toplamak mümkündür: Birinci grupta, farklı sektörlerde çalışanlarla yürütülen—ve 2000'li yılların ortalarından sonra başlatılmış olan—anket uygulamaları üzerinden çalışma yaşamına ve koşullarına ilişkin tespitlerin yapıldığı araştırmalar yer almaktadır. İkinci grup çalışma, çalışanlar dışında toplumsal kesimlerin sendikalara ilişkin görüş ve tutumlarını irdelemektedir. Üçüncü grup çalışma ise sosyal tarafların algı ve tutumlarını ölçmeye yönelik kurgulanmıştır.

Urhan ve Selamoğlu (2008), Kocaeli'nde 2004 ve 2007 yıllarında gıda, metal, tekstil ve petro-kimya sektöründe istihdam edilen sendikalı ve sendikasız işçilerle yürüttükleri araştırmalarında, işçilerin sendikalara güven konusunda oldukça kararsız bir tutum içinde bulduklarını ve 2004 yılındaki bulgularla kıyaslandığında (Urhan, 2005) olumsuz tutum beyan edenlerin oranının artış gösterdiğini tespit etmektedir. Güven konusunun hiç sendika üyesi olmamış ve daha önce bir üyelik deneyimi yaşamış ancak araştırmanın yapıldığı dönemde sendika üyesi olmayan işçilerin, sendika üyesi olanlara kıyasla sendikalara güven düzeyi, tahmin edilebileceği üzere, düşük çıkmıştır. Benzer şekilde sendikaların çalışanların haklarını ve çıkarlarını koruma konusunda işçilerin genel olarak olumsuz görüş beyan ettikleri de görülmektedir. Bu olumsuz görüş sendikalı işçiler ve daha önce sendika üyelik deneyimi yaşamış olan işçilerde daha

yüksek oranda tespit edilmektedir. Bunun nedeni irdelendiğinde, sendikalı işçiler için yasaların anti-demokratik niteliği ile işveren baskısı ilk sırada iken, sendika üyesi olmayan işçiler sendikacıların yetersizliği ve işveren baskısını gerekçe olarak ifade etmektedir. Urhan ve Selamoğlu (2008:185) bu bulgunun hem iş kanunu hem de sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık faaliyetlerine ilişkin yasal düzenlemelerin seyri itibarıyla genel olarak Türkiye’de yasalara bağlı bir endüstri ilişkileri modelinin hakim olduğunu destekler nitelikte bulunduğunu belirtmektedir. İşçilerin sendikaya neden üye olmadıkları sorulduğunda, araştırma kapsamında görüşülen işçilerin ortalama yarısının sendikalara güvensizlikten kaynaklanan nedenleri belirttikleri, ikinci olarak da işyerinde örgütlülüğün olmamasının ifade edildiği görülmektedir. Çalışma yaşamındaki gelişmeler açısından koşulların daha olumsuz hale geldiği, toplu sözleşme kazanımlarının azaldığı ve çekirdek işgücünün de daraldığı bir ortamda sendikaya bakışın daha pragmatik düzeyde olduğu da tespit edilmektedir. Nitekim sendika üyesi işçilerin yaklaşık yarısı için sendikaların uzun vadeli amacı daha iyi ücret ve çalışma koşulları elde etmek olarak ifade edilmiştir.

Adaman vd. (2009) çalışmasında sendikalı, sendikasız-sigortalı ve sigortasız-kayıt dışı toplam 1.242 kişiyle yüz yüze anket çalışması yapılmıştır; keza sendika yöneticileriyle derinlemesine görüşmeler icra edilmiştir. Çalışma sonunda sendikalaşmanın ve sendikalarda yaşanan kan kaybının başlıca nedenleri şöyle sıralanmıştır:

- yoğun işsizlik,
- işini kaybetme korkusu,
- yasal mevzuattan kaynaklanan engeller,
- üretimin örgütlenmesindeki değişiminin yarattığı yapısal sorunlar,
- hakim ideolojinin niteliğinden kaynaklanan sorunlar,
- söz konusu sorunlar karşısında sendikaların etkili politika ve stratejiler geliştirememesi.

Anket sonuçları işsizliğin işçi hareketinin önündeki en önemli engeller arasında yer aldığını göstermektedir. Sigortalı ama sendikasız işçilere yöneltilen sorulardan birine verilen cevap, bu yaklaşımı doğrular niteliktedir. “Sendikalı olma nedeniniz nedir?” sorusuna verilen cevaplar arasında ilk sırayı, açık farkla, “işten atılma korkusu” almıştır.

Araştırma sonunda sendikaların üye kaybetmelerini engellemeye yönelik şu uyarılar dile getirilmiştir: Sendikal hareketin bugünkü ortamda meşruiyet kazanmasının olmazsa olmaz koşulu, sadece kısıtlı bir üye tabanına yönelik varlığını sürdürme stratejilerinin ötesine geçip, herkese “sendikalar işçileri temsil eder”, daha da önemlisi “işçileri sendikalar temsil eder” dedirtecek politikalar geliştirmektir. Bu bağlamda, kayıt dışı sektörde istihdam edilen işçilerin sorunlarını sahiplenmek büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda, araştırmacılar, Brezilya ve Güney Afrika gibi ülkelerde canlanan sendikal hareketin kayıt dışı sektör çalışanlarıyla organik bağlar geliştirmeye özellikle önem verdiğini vurgulamaktadırlar. Türkiye’de sendikaların bu yönde bir gayret sarf ettiklerini söylemek ise mümkün değildir. Aksine, çalışmaya göre, sendika yetkililerinin önemli bir kısmının, adı konulmamış bir fayda maliyet analizi temelinde, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerdeki (KOBİ) örgütlenme maliyetinin kazanımlara değmeyeceği fikrini benimsemiş görüldüğü vurgulanmaktadır. Diğer taraftan, sayıca az da olsa, sendika yetkilileri arasında, ihracat artışı ve ekonomik büyüme hedeflerini bütün sosyal ve insani amaçların önüne koyan bir söylemi benimseyerek, sendikaların “zaten zor ayakta durarak memleket ekonomisine katkı yapan” küçük işletmelerle ilgilenmelerine karşı çıkanlar da bulunmaktadır. Sosyal güvenlik haklarının ve çalışma standartlarının ihlaline göz yummaya hazır bu tür bir ekonomik milliyetçiliğin, sendikaların işçiyi temsil kaygılarının bir kenara atılmasına yol açması gerçekten kaygı vericidir. Genel olarak, KOBİ’lerde özel olarak da kayıt dışı sektörde sendikal örgütlenmenin zorlukları inkâr edilemez. Ancak, bu sektörlerle yönelik politikalar geliştirilmesi de imkansız değildir.

Uçkan ve Kağnıcıoğlu (2009) benzer bir araştırmayı Eskişehir’de aynı dört işkolunda çalışan sendikalı ve sendikasız işçilerle yürütmüştür. Eskişehir örneğindeki bulgular da sendikaların mevcut ve potansiyel üyeleri açısından güven sorununun mevcut olduğuna işaret etmektedir—görüşülen işçilerin yaklaşık yüzde 60’ı sendikaya karşı kararsız ya da olumsuz tutum beyan etmiştir. Sendikaların çalışanların çıkar ve haklarını koruma konusundaki genel eğilim de olumsuzdur—özellikle sendika üyesi işçilerin sadece yaklaşık dörtte birinin olumlu görüş bildirmesi ve daha önce sendika üyeliği deneyimi olan işçilerin dörtte üçünün olumsuz tutum belirtmiş olması hem mevcut hem de geçmiş sendikal

deneyimlerinin de olumlu yönde etki bırakmadığına işaret etmektedir. Olumsuz görüşün nedenlerine bakıldığında, sendikalı işçiler için anti-demokratik yasalar ile işveren baskısı ilk sırada iken, sendika üyesi olmayan işçiler için işveren baskısı ve sendikacıların yetersizliği ön plandadır. Uçkan ve Kağncioğlu (2009: 50) da sendikaların mevcut sorunlarını ve içsel olarak çözülmesi gereken kimi hususları yalnızca yasalara bağlama eğilimlerinin bu algı ve tutumun belirleyicisi olarak ortaya çıktığının altını çizmektedir. Örneğin, sendika üyesi olmayan işçiler tarafından sendikacıların yetersizliğinin öncelikli neden olarak belirtilmesi örgütlenme konusuna verilmesi gereken öneme işaret etmektedir. Sendikaya üye olmama nedeni olarak ilk sırada ve yüksek oranda sendikalara güvensizliğin ifade edilmiş olması da yukarıdaki bulguları desteklemektedir. Mevcut konjonktürde sendikaya bakışın, Eskişehir ölçeğinde de gene pragmatik bir çerçeveden mevcut olduğu tespit edilmiştir. İşçilerin tümü açısından daha iyi ücret ve çalışma şartları sağlamanın uzun vadeli amaç olarak önceliklendirilmesi, sendikaların da görece daha kolay bir strateji olan “ücret sendikacılığı”ni sürdürmelerini destekler niteliktedir (Uçkan ve Kağncioğlu, 2009: 53).

Mütevellioglu (2013) ise çalışanlar açısından sendika üyeliğine yönelik olumsuz tutumları temel olarak işsiz kalma kaygısı ve sendikalara güvensizlik eksenleri üzerinden tartışmaktadır. Saha çalışması kapsamında görüşülen sendika üyesi olmayan işçilerin ortalama yarısının—Adaman vd.’lerinin (2009) çalışma sonuçlarını doğrular nitelikte—“işten atılma korkusu” nedeniyle sendikaya üye olmadıklarını beyan ettiğini, yüzde 80’inin üye olmak istese dahi sendikayı özgürce seçme hakkı bulunmadığı kanısında olduğunu ve daha da büyük bir çoğunluğunun üye olması durumunda işveren tarafından cezalandırılacağını düşündüğü aktarılmaktadır. Sendikaya üye olduğu için işten çıkarılanların sayısı net olarak bilinmemekle birlikte, işten çıkarılmama karşılığında sendikadan istifaya zorlama gibi sendikal hakların kullanımı konusundaki işveren ihlallerinin farklı raporlar ve çalışmalar ile ortaya konduğu belirtilmiştir (Mütevellioglu, 2013: 184). Bununla birlikte, çalışmada işsizliğin, kayıt dışılığın ve düzensiz işlerin yaygın olduğu bir çalışma yaşamında sendikaların potansiyel üyeleri tarafından güvenilmeyen ve işlevini yerine getirmeyen yapılar olarak nitelendirilmesinin de çalışanların sendikalardan uzak durmasının bir nedeni olarak vurgulanmaktadır.

2017 yılında DİSK-AR tarafından Türkiye çapında yapılan bir saha çalışmasında ise sendikasız işçilerin yüzde 60’ının sendikaya üye olmak istemediklerini belirtmiş olmaları söz konusudur. Üye olmama nedenleri arasında sendikayı yarırsız ya da gereksiz bulma önemli bir gerekçe olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca, kimi sendikasız işçilerin sendikal hareket hakkında yeterli bilgisi bulunmadığı da araştırma sonuçları arasında yer almaktadır (DİSK-AR, 2017).

İkinci grup çalışma, çalışanlar dışında toplumsal kesimlerin sendikalara ilişkin görüş ve tutumlarını irdelemektedir. Bu çalışmalar daha genel toplumsal eğilimleri yansıtmaktan ziyade, üniversite öğrencileri, iş arayan kayıtlı işsizler vb. grupların değerlendirmelerinden kesitler sunmaktadır.

Seçer (2009) bir üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencileri ile sendikaya yönelik tutumlarının yanı sıra çalışma yaşamına ilişkin algılanan cinsiyet ayrımcılığı üzerinden bir araştırma yürütmüştür. Bulgular, kadın üniversite öğrencilerinin erkek öğrencilere kıyasla sendikalara karşı daha olumlu tutuma sahip olduğunu ve çalışma yaşamında henüz yer almamalarına karşın algıladıkları/potansiyel cinsiyet ayrımcılığı karşısında sendikalara yönelme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Araştırma, bu eğilimin çalışma yaşamında ne derece karşılık bulabileceği hem çalışma yaşamında hem de sendikalardaki konumları ve temsilleri üzerinden değerlendirilmesine işaret etmektedir.

Urhan (2014) sendikalardaki düşük kadın temsiline ve kadınların sendika içindeki konumunun belirleyicileri üzerine yürüttüğü araştırma kapsamında, sendikalarda kadınların örgütlenmesine yönelik sistematik bir kadın politikasının bulunmadığından hareketle, öncelikli olarak tüm sendikal faaliyetlerin cinsiyet körü yaklaşımdan arındırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, çalışan kadınlar açısından çocuk bakımı, ayrımcılık, cinsel taciz gibi somut ve eşitlik çerçevesindeki sorunlarına değinen hususlar etrafında fiili örgütlenmesinin mümkün olabileceği ifade edilerek, bilinç yükseltme, özgüven geliştirme gibi farklılaştırılmış eğitim faaliyetlerinin çeşitlendirilerek desteklenmesinin de kadınların sendikaya yönelik tutum ve yaklaşımlarını dönüştürme konusundaki önemi aktarılmaktadır.

Dursun (2014) bir üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencileri ile 2012-2013 yılı güz döneminde gerçekleştirdiği araştırmasında, öğrencilerin sendikaya karşı genel tutumlarını bazı sosyo-demografik nitelikler çerçevesinde değerlendirmeye tabi tutmuştur. Çalışmada kadın öğrencilerin erkek öğrencilere kıyasla sendikal tutumlarının daha olumlu olduğu, ailesinde sendika üyesi en az bir birey bulunan öğrencilerin sendikaya karşı daha olumlu tutum beyan ettikleri ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde öğrenim gören öğrencilerin diğer bölüm

öğrencilerine kıyasla daha olumlu tutum geliştirmiş oldukları tespit edilmiştir. Çalışmada özellikle sendika üyeliği açısından yakın çevresinin deneyimi ya da öğrenim gördüğü bölüm üzerinden sendikalarla ilgili bilgi sahibi olmanın, kısa süre sonra çalışma yaşamına katılacak olan öğrencilerde genel sendikal tutumu olumlu yönde etkilediği görüldüğünden, sendikaların toplumun geniş kesimlerini hedefleyen bilgilendirme çalışmalarının önemine işaret edilmektedir.

Kılıç ve Yıldız (2015) iş bulmak amacıyla büyükşehirde bir İŞKUR merkezine başvurmuş olan işçi adayları üzerinden iş arayanların sendikaya yönelik algı ve talep düzeylerini tespit etmektedir. Farklı eğitim düzeyi ve çalışma deneyimine sahip bu adayların çoğunluğunun sendika konusunda olumlu tutuma sahip olduğu, iş arayanların yaklaşık üçte ikisinin sendika tercihi ya da talebi açısından “İŞKUR bana sendikalı ve sendikasız iki iş bulup birini tercih et derse sendikalı olanı seçerim” ifadesine olumlu yanıt verdiği ve yaklaşık dörtte birinin ise kararsız olduğunu beyan ettiği tespit edilmiştir. Örneklem çerçevesinde geçmişte sendika üyeliği deneyimi olanların oranının sadece %7, resmi sendikal yoğunluk oranlarının ise %10 civarında olduğundan hareketle, araştırma kapsamında belirlenen bu tutumun bir temsil boşluğuna işaret ettiği belirtilmektedir. Çalışmada sendika algısına yönelik olumlu tutumun sendikal talebin önemli bir belirleyicisi olarak ortaya çıkmış olması, sendikaların yeniden canlanmasına yönelik yeni stratejiler için uygun zemin oluşturabilecek bir etmen olarak vurgulanmaktadır.

Tekin ve Tüfekçi (2015) ise sendikal örgütlenmenin zayıf olduğu turizm sektöründe istihdam edilmek üzere bir üniversitenin lisans ve ön lisans programlarında 2014-2015 akademik yılında eğitim gören öğrencilerin sendika algısını tespit etmektedir. Çalışmada öğrencilerin yaklaşık üçte biri sektörde istihdam edildiklerinde sendika üyesi olmak istediklerini beyan etmiş olmasına karşılık, sendika üyeliğini kısmen riskli bir statü olarak değerlendirmektedir. Dolayısıyla, sendika algısının yeterince olumlu bir düzeyde bulunmaması ve sendikaya yönelik talebin de yüksek olmamasının, sektördeki mevcut çalışma şartlarının iyileştirilmesi, hizmet kalitesinin artırılabilmesi vb. konularda adım atılabilmesini de güçleştireceği belirtilmektedir.

Taşkıran ve Kiraz (2017) ise yürüttükleri çalışmada sendika konusunda kuramsal ve kavramsal olarak en yoğun eğitimi alan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri’nde üç farklı üniversitede 2016-2017 yılında öğrenim gören son sınıf öğrencilerinin sendika kavramına ilişkin metaforik algılarını tespit etmeye çalışmaktadır. Nitel yöntemlerle yürütülen bu çalışmada, alınan eğitimin sendikayı öğrenciler açısından olumlu bir anlam atfedilen bir kavram haline getirdiği tespit edilmiştir. Ancak, bu olumlu yaklaşımın, sendikaların daha geniş anlamda bir baskı unsuru yaratabilecek ve toplumsal görevleri de kapsayan bir sosyal aktör olmasını dışarıda bıraktığı, sendikal faaliyeti ekonomik düzeyde ve çıkar sağlama ile sınırlandırdığı vurgulanmaktadır. Bu çalışmada da ailesinde sendika üyesi birey olan öğrencilerin bu sınırlı bakış açısının ötesinde bir yaklaşım geliştirebildikleri de tespit edilmiştir. Dolayısıyla, daha yoğun alınan eğitimin sendika konusunda algı ve tutumları dönüştürme konusunda sınırlı bir etkide bulunduğu, toplumsal dinamikler, aile yapısı, ideolojik eğilim gibi başka unsurların belirleyici olduğu söylenebilir.

Üçüncü grup çalışma ise sosyal tarafların algı ve tutumlarını ölçmeye yönelik kurgulanmıştır. Özellikle van der Valk ve Süral (2005) tarafından sosyal diyalog konusunda işçi ve işveren konfederasyon temsilcileri ile yürütülmüş olan çalışmadan önemli bulgular elde edilmiştir. Bu çalışmada temel olarak kayıt dışı işgücünün kayıt altına alınabilmesine yönelik önlemler çerçevesinde bir araştırma yürütülmüş olmakla birlikte, sosyal diyalog kavramı ve değerlendirmesi, sosyal diyalog mekanizması içinde hükümetin rolü ve üçlü danışma mekanizmalarından beklentilere dair sorular üzerinden sosyal diyaloga dair tutum ve görüşler değerlendirilebilmektedir. Çalışmada, tarafların sosyal diyalogun ne olduğu ya da olması gerektiğine ilişkin farklı görüşleri bulunmakla birlikte mekanizma içinde bir temsil sorunu olduğunu belirttikleri tespit edilmektedir. Örneğin, işçi konfederasyonları baraj uygulaması açısından bu sorunu dile getirmekte iken, işveren konfederasyonu kayıtlı sektörden daha geniş olan kayıt dışı sektördeki işçi ve işverenlerin temsil olunmadığını belirtmektedir. Çalışmada, sosyal ortakların tümünün hükümetin sistem içindeki rolünü sorumlu gördüğü tespit edilmektedir. Sosyal diyalog çerçevesinde hükümet yetersiz ve verimsiz olarak nitelendirilmekte, sosyal diyalogun başarılı olması için çaba göstermemesi ve genel olarak baskıcı, kendi başına hareket eder nitelikte kararlar alması konusunda eleştirilmektedir. Sosyal diyalogu tüm taraflar önemli addetmekte, ancak ortak çıkarlara ya da çatışan çıkarlara yönelik olması konusunda uzlaşa bulunmamaktadır. Mevcut durumda sosyal diyalog çerçevesinin her durumda sosyal taraflardan birinin kazanıp diğerlerinin kaybedeceği bir süreç olarak ortaya çıktığı ağırlıklı olarak ifade edilmektedir. Dahası, sosyal diyalog mekanizmasının çalışmanın yürütüldüğü dönem itibarıyla başarısının ve

sonuçlarının sınırlı addedilmesine karşın tarafların sosyal diyalog için yakın gelecekte daha olumlu bir tutum ve beklenti içinde olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, van der Valk ve Süral (2005) işçi sendikaları ve konfederasyonları tarafında mevcut olan bölünmüşlük ve husumetin, ortak veya paylaşılan çıkarları gözetebilmenin, dolayısıyla da sosyal diyalogdan olumlu sonuç alınmasının önünde önemli bir engel oluşturduğunu belirtmektedir. Tüm tarafların iyi işlerliği olan bir sosyal diyalog mekanizmasına ihtiyaç olduğunun altını çizmelerinden hareketle, kolaylıkla mutabakata varılabilecek konuların ortak çalışma zeminine taşınması sosyal diyalog açısından iyi örneklerin ortaya çıkarılması önerilmektedir.

Türkiye’de işverenlerin sendikaya dair görüş ve tutumlarını değerlendiren çalışmalar az sayıda da olsa mevcuttur. Bunlar arasında Kumaş (2011) Denizli ilinde farklı ölçekteki işyerlerine sahip işverenlerin kıdem tazminatına bakışlarını incelediği çalışma kapsamında işveren ve işveren vekillerinin sendikalara yönelik görüş ve tutumlarını da değerlendirmeye tabi tutmuştur. Buna göre görüşülen işverenlerin yaklaşık yarısı sendikalara tamamen karşı olduğunu, beşte biri ise sendikaya karşı olmadığını ancak mevcut sendikaların tutum, anlayış ve yaklaşımına karşı olduğunu ifade etmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen çalışmada ise sendikali işçi çalıştırmayan işverenlerin ağırlıklı olarak personel maliyetlerinin artması, işverenin yönetim hakkını paylaşmak istememesi ve verimliliğin azalması gerekçelerini belirttikleri dikkat çekmektedir (ÇSGB, 2012: 82; Kumaş, 2017).

Kumaş (2017) işgücüne katılımın oldukça yüksek düzeyde olduğu ancak resmi istatistiklere göre sendikalaşma oranının oldukça düşük olduğu Denizli ilinde 2014-2016 döneminde yürüttüğü çalışmada farklı ölçekteki işyeri ve çeşitli sektörlerden işverenlerin sendikalara bakış açısını nitel bir yöntemle incelemiştir. Araştırma kapsamında görüşülen işverenler arasında işveren sendikasına olumlu bakan (ve üyeliği olan) katılımcıların işyerlerinde işçi sendikalarının da örgütlü olduğu dikkat çekmektedir. Bu işverenler, işveren sendikasına üyeliği verimlilik artışı, sektörün gelişimi gibi boyutlarla gerekçelendirmektedir. İşveren sendikasına gerek görmeyen katılımcılar ise bunu işçi örgütlenmesi ile bağlantılandırmaktadır: bu işverenler işverenin işçiler için gerekli koşulları sağlaması ya da işverenin kendisini örgütlenmemesinin neticesinde işçilerin örgütlenemeyeceğini belirtmektedir. Katılımcıların neredeyse tamamı Türkiye’deki sendikacılığa eleştirel bir tutum sergileyerek, sendikaların siyaset yapmaları, sınıf bilincinden uzaklaşmaları, çağın gerisinde kalmaları vb. nedenlerle Türkiye’de gerçek sendikacılığın yapılmadığını düşündüğünü ifade etmektedir (Kumaş, 2017: 24-32).

2.3 Türkiye’de Sosyal Diyalog Mekanizmaları

2.3.1 Sosyal Diyalogun Ön Koşulu Olarak Sendikal Örgütlenmenin Gelişimi

Sosyal diyalog tarafsız bir kavram ve teknik bir süreç olmadığı gibi, farklı toplumsal kesimlerin kendi aralarındaki ve hükümetle olan ilişkilerinde ortaya çıkan ve hatta toplumsal güç dinamiklerini de barındıran niteliklerinden dolayı salt kurumsal ya da yasal düzenlemeler çerçevesinde inşa edilebilmesi de mümkün değildir. Aşağıda Türkiye’de yakın dönemdeki gelişmeler çerçevesinde de irdelendiği üzere, işlerliği olan bir sosyal diyalog mekanizmasının öncelikli olarak bağımsız ve güçlü örgütsel temsile sahip sosyal taraflarla yürütülmesi gerekmektedir. Özellikle çalışanlar açısından sendikal örgütlülüğün zayıf olduğu durumlarda sosyal diyalog mekanizmalarının işlerliğinden söz etmek doğru olmaz. Bu açıdan Türkiye’deki çalışma yaşamı açısından düşük sendikalaşma ve toplu sözleşme kapsamı oranları, sosyal diyalog açısından önkoşulların işlerliğini zayıflatan temel unsurlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Hatırlanacağı üzere, (kamu görevlileri dışındaki) sendikalaşma oranı 1960’ların başında %12 mertebesindeyken, bu oran 1965’te %17’ye, 1970’te %18’e çıkmış ve 1980 askeri darbesine kadar fazla değişmemiştir (Çelik, 2017). Darbenin akabinde sendikal hareketlerin askıya alındığı dönem yaşanmış; askeri rejimin sonlanması akabinde sendikal oran artmış ve 1988’te %22’ler mertebesine ulaşmıştır. Bu noktadan sonra ise, sendikalaşma oranlarında (yurtdışındaki birçok örneğe paralel olarak) düşme başlamış; 1990’da %19’lara, 1995’te %14’lere, 2000’de %10’lara, 2005’te %8’lere inmiştir (Çelik ve Lordoğlu, 2006). 2013’te 6.3’e gerileyen oran, son yıllarda hafif bir artış göstermiş ve 2017 itibarıyla 8.6’ya ulaşmıştır (OECD verileri).⁴

Akpınar ve Akçay (2015) özellikle sosyal diyalog mekanizmaları içinde yer alan işçi sendikalarının bu anlamda çalış-

4 <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>

şanların temsil sorunu da yaşadığını belirterek, çalışanların en fazla yüzde onunu temsil eder durumda olduklarını, kadın çalışanlar gibi belirli grupları da neredeyse hiç temsil etmediğini ifade etmektedir. Ayrıca, eklemek gerekir ki, sendikalaşma oranı tek başına anlamlı olmayabilir. Çünkü Türkiye’de sendikalı işçilerin yaklaşık yüzde 30’u toplu sözleşme kapsamı dışında bulunmaktadır (Medina ve Schneider, 2018). Fiili sendikalaşma oranları aslında toplu sözleşme kapsamıdır (hatırlanacağı üzere, bu durum Avrupa ülkeleri ile taban tabana zıt bir durumdur; Avrupa ülkelerinde toplu sözleşme kapsamı sendikalaşma oranlarının fazlasıyla üzerindedir).

Daha makro ve tarihsel bir perspektiften bakıldığında ise, girişte kısaca bahsedildiği gibi, 1970’lerden itibaren çalışma hayatını ciddi biçimde etkileyen bir dizi gelişmeyle birlikte işçi sendikalarının, pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de hem üye kayıpları ile karşılaştıkları hem de üyelerinin çıkarlarını korumakta güçlük çekmeye başladıkları gözlemlenmektedir (Machin, 2000; Ebbinghaus, 2002; Çelik, 2004; Urhan, 2004; Çelik ve Lordoğlu, 2006). Sendikal hareketin bu sorunları genellikle ekonomik liberalizasyon, neo-liberal politikalar ile küreselleşme ve esnek çalışma gibi olgulara bağlı olarak açıklanmaktadır (Kutal, 1997; Çam 2002; Akkaya, 2003; Lordoğlu, 2003). Öte yandan, bu yapısal nitelikli sorunlarla birlikte örgütlü işçi hareketini biçimlendiren yasal mevzuatın ve bu mevzuatın içinde yer aldığı siyasi ve ideolojik ortamın da, sendikaların toplumsal konumunu etkilediği gözlemlenmektedir (Nichols ve Suğur, 2004; Özveri, 2007). Sendikal stratejilerin de aynı ortamda oluştuğu ve bu ortamdan etkilendikleri düşünüldüğünde, sendikaların karşı karşıya kaldıkları “yok olma” tehlikesi ve bu tehlikeye karşı verilen mücadelede kendi varlıklarını sürdürme gayretinin bütün diğer sendikal amaçlardan daha önemli hale geldiği görülmektedir.

2.3.2 İşveren Sendikacılığının Gelişimi

İşçi sendikalarının güçlendiği 1960-1980 döneminde, işveren sendikalarının kurulmasını takiben önce İstanbul İşveren Sendikaları Birliği adı altında, daha sonra da ulusal düzeyde örgütlenmeyle birlikte Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) olarak işveren örgütlenmesi de ortaya çıkmıştır (TİSK, 2012).

Türkiye’de gönüllü ve zorunlu üyelik sistemine dayalı çok sayıda işveren örgütü vardır. Bunların üçü zorunlu üyelik sistemine dayalı odalardan oluşan konfederasyonlardır: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB) ve Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK). Çalışma ilişkileri açısından işçilerin muhatabı olan işveren örgütü ise TİSK’tir. TİSK, sendikalar yasasına göre kurulan ve faaliyet yürüten bir işveren örgütü olarak çalışma ilişkileri alanına yoğunlaşmıştır. Sosyal taraf örgütü olarak pek çok ikili ve üçlü yapıda işverenleri temsil etmektedir.

1960 sonrasında işveren örgütlenmesinde de artış ve merkezileşme yaşanmıştır. 15 Ekim 1961 tarihinde aralarında Madeni Eşya Sanayicileri Sendikasının (MESS) da olduğu altı işveren sendikası, İstanbul İşveren Sendikaları Birliği adı altında bir üst kuruluş oluşturdular. İstanbul İşveren Sendikaları Birliğinin adı 1962 yılında TİSK olarak değiştirilmiştir. Bu dönemde işveren örgütleri arasında bir iş bölümü ortaya çıkmış, ekonomik ve ticari hayat ile ilgili konularla Odalar Birliği, sosyal ve çalışma hayatı ile ilgili konularla ise TİSK ilgilenmeye başlamıştır (Esin, 1974). 1978 Toplumsal Anlaşması’nın ardından TİSK’ten ayrılan kamu işveren sendikaları, ANAP hükümeti döneminde, 1986 tarihinden başlayarak yeniden TİSK’e üye olmuştur.

TİSK’e üye sendikalara 1962 yılında toplam 276 işveren üye iken bu sayı 1974 yılında 1500’e yaklaşmıştır. Ancak, 70’li yıllarda işçi sendikalarının baskısıyla işverenlerin bir bölümü, işyeri düzeyinde bağımsız sözleşme imzalamayı kabul etmiş ve bu durum TİSK’in üye sayısında bir azalmaya yol açmıştır. Bir yandan ödenecek aidat, öte yandan sermaye içi farklılıklar ve sendikaların baskısı sonucu 1978 başında TİSK üyesi işverenlerin sayısı 1100’e düşmüştür (Esin, 1974). 50 civarındaki işveren sendikasının 21’i TİSK üyesi iken, diğerleri bağımsız faaliyet göstermektedir. Daha önce ifade edildiği üzere, TİSK endüstri ilişkilerinde, çeşitli, ikili ve üçlü sosyal diyalog mekanizmalarında işverenleri temsil etmektedir.

TİSK üyesi sendikalar, başta metal, kimya, tekstil olmak üzere, imalat sanayiinin değişik sektörlerinde örgütlüdür. Ayrıca, aralarında Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) ve Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası’nın (TÜHİS) bulunduğu merkezi ve yerel yönetim işverenlerin örgütlendiği kamu işveren sendikaları da TİSK üyesidir. Kamu işveren sendikalarının TİSK’e üye olması işçi sendikalarınca eleştirilmiştir (Koray ve Çelik, 2007). TİSK uluslararası düzeyde ILO, Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE), Avrupa İşverenler Örgütü (*Business Europe*) ve diğer çok sayıda platformda Türkiye işverenlerini temsil etmektedir.

Elbette, örgütlenme (ve sendika oluşturma) hakkı ancak kayıtlı (formel) istihdamın olduğu ortamlarda mümkün olabilmektedir. Türkiye'nin de kayıtdışılığı yoğun olarak yaşayan ülkeler arasında olduğu malumdur. Tarım dışındaki emek gücünün yaklaşık üçte birinin kayıt dışı olarak çalışmakta olduğu ülkemizde, kayıt dışılığın tezahürlerine bakıldığında, ortaya çıkan tabloda kayıt dışılık ve kayıtlılığın aynı firmada eşanlı olarak bulunabileceği olgusu gözlemlenmektedir; bu eşanlı mevcudiyetin, dünya genelinde çok sık rastlanmayan bir olgu olması dikkat çekmektedir (World Bank, 2010). Bu durumu daha da enteresan hale getirebilecek bir husus, bu tür yapılarda kayıtlı olarak çalışanların bazılarının sendika üyesi olmalarıdır. Nitekim, Türkiye'deki çalışma koşulları üzerine kapsamlı bir çalışma yapmış olan Adaman vd.'de (2009) bu yönde kimi saptamalar yer almaktadır. Hatta kimi şirketlerde iş sahibinin ya da baş yöneticinin bizzat bir grup işçiyi sendikalaşmaları yönünde teşvik etmiş olmaları bu çalışma kapsamında işçilerle yapılan görüşmelerde oldukça sıklıkla dile getirilmiştir. Dolayısıyla, ortaya şöyle bir tablo çıkmaktadır: Özellikle orta ve büyük ölçekli kimi firmalarda hemen hemen aynı işi yapan ve benzer beceri ve nitelik/kalifikasyon düzeyinde bulunan iki işçiden biri sendikalı (ve yüksek ücretli) diğeri de kayıt dışı (ama düşük ücretli) şekilde çalışabilmektedir.

Türkiye'de sosyal diyalog mekanizmalarını endüstri ilişkilerinin tarihsel gelişiminin seyri içinde irdelemek gerekmektedir. Nitekim, Türkiye'de sosyal tarafların konumları ve güçleri, birbirleriyle ve devletle olan ilişkilerinde Avrupa'daki deneyime kıyasla farklı bir sürecin söz konusu olduğu da bilinmektedir. Endüstri ilişkileri açısından Türkiye'de 1945 yılında Çalışma Bakanlığı'nın kurulması ile ivme kazanan bu süreç çerçevesinde, ilk dönemde Çalışma Meclisi'nin oluşturulması ve Asgari Ücret Tespit Komisyonu gibi mekanizmalarda sendikaların temsil edilmesi sosyal diyalogun hayata geçmesine yönelik ilk adımlar olarak değerlendirilmek mümkündür.

2.3.3 Çalışma Meclisi

30 Ocak 1946 tarihli, 4841 sayılı yasada Çalışma Bakanlığı'nın kuruluşuna ilişkin düzenlemeler arasında ulusal düzeyde bir Çalışma Meclisi'nin kurulması öngörülmektedir (Madde 17). Bu meclisin Bakan ya da Müsteşar başkanlığında, bakanlıklardan gönderilecek birer temsilci ile 4972 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu yasasında Genel Kurul üyelerini tanımlayan Madde 12'de belirtildiği şekilde⁵ işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan üçlü bir yapı arz etmesi öngörülmüştür. Çalışma Meclisi en eski üçlü yapılardan birini oluşturması ve 2003 yılında yapılan mevzuat değişikliği⁶ ile yılda en az bir kere toplanması öngörülmüş olmasına rağmen bugüne dek sadece 11 kez toplanmıştır.⁷ Meclisin, uzun aralıklarla ve düzensiz toplanan bir yapı haline gelmesinin yanı sıra içerik ve çalışma yöntemi açısından da zaman içinde tartışma ve uzlaşma zemini olmaktan uzak bir yapıya bürünmesi konusunda eleştiriye maruz kalmaktadır (Koray ve Çelik, 2007: 421).

2.3.4 Asgari Ücret Tespit Komisyonu

1936 yılında 3008 sayılı İş Yasası ile ilk kez yasalaşan asgari ücretin bu kanunda Madde 32'de belirtildiği üzere düzeyinin "bir nizamname ile tespit edilmesi" öngörülmüştür. 1951 yılı itibariyle yayımlanan Asgari Ücret Yönetmeliği'ne göre bu yetki işçi ve işveren temsilcilerinin de yer aldığı ancak devlet temsilcilerinin çoğunlukta olduğu⁸ ve her işkolu için farklılaşan mahalli tespit komisyonları tarafından üstlenilmiştir. 1967'de yürürlüğe giren 931 sayılı İş Yasası Madde 33'te asgari ücretin belirlenmesi için mevcut mahalli komisyonların yerine merkezi bir komisyon kurulması düzenlenmiştir. Merkezi komisyonda işçi ve işveren temsilinin "bünyesinde en çok işçi ve işvereni temsil eden" konfederasyonların çeşitli iş kollarından seçecekleri beşer temsilci eliyle yürütülmesi öngörülmüştür. Sonrasında 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Yasası ve 1972 yılında çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği bu merkezi komisyonun yapısını ve işleyişini genel hatları ile korumuş⁹ ancak uygulama itibariyle bölgesel düzeyde belirlenen asgari ücretten tüm sektörleri kapsayan ulusal düzeyde bir asgari ücrete doğru bir seyir izlemiştir (Erdoğan, 2014). 1969'dan 2005 yılına

5 4792 Sayılı kanunda Genel Kurul üyelerini tanımlayan Madde 12'de, (a) bendi temsil niteliği olanları şu şekilde tanımlamaktadır: "Türlü işlerin işverenleriyle bu işlerdeki işçiler arasından en az on beşer kişi olmak üzere eşit sayıda seçilecek üyelerden" (Resmi Gazete, sayı 6058, 16 Temmuz 1945).

6 16 Temmuz 2003 tarihli, 4947 sayılı Kanun Madde 22 ile "Çalışma Meclisi yılda en az bir defa toplanır" ek fıkrası 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Madde 26'ya dahil edilmiştir (Online erişim: <http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/per/mevzuat/kanunlar/kanun10>).

7 11. Toplantı 23-24 Aralık 2015'te yapılmıştır ancak sonuç bildirgesine ya da toplantı raporuna online olarak erişim sağlamak mümkün olamamıştır.

8 "Asgari Ücretlerin Tespitine Müttaallik Yönetmelik" Madde 5'te komisyon yapısı şu şekilde tanımlanmaktadır: "Asgari ücretin tesbit edileceği yerlerde Çalışma Bakanlığının kararıyla bir asgari ücret tesbit komisyonu kurulur. Bu komisyon bölge çalışma müdürünün veya çalışma teşkilâtına mensup yetki vereceği bir memurun başkanlığında bir işçi ve işveren temsilcisi ile mahalli ticaret ve sanayi varsa ziraat odalarının kendi aralarından seçecekleri bu konuda yetkili bir temsilcisi ve belediye encümeninden gönderilecek bu konuda yetkili bir üye ve mahalli Hükümet doktoru ile sendikadan gönderilecek bir üyeden teşekkül eder" (Resmi Gazete, sayı 7707, 13 Ocak 1951).

9 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı yasa Madde 39'da da bu yapının aynen korunduğu görülmektedir (Resmi Gazete, sayı 25134, 10 Haziran 2003). Ancak, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun yapısına ilişkin düzenleme 700 sayılı KHK ile İş Kanunu'ndan çıkarılmış ve 10 Temmuz 2018'de yayımlanan 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (CBK) düzenlenmiştir. Böylece Komisyonun yapısı kanunla değil Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile değiştirilebilecektir.

kadar ulusal düzeyde asgari ücret saptayan toplam 29 komisyon toplantısı ve kararını inceleyen Koray ve Çelik (2007: 445-446), bu komisyonun bir sosyal uzlaşma zemini olmadığını, özellikle 1980 öncesi dönemdeki kararlara işveren kesiminin, 1980 sonrasında ise bu dönemde çalışma yaşamındaki yapısal dönüşümlerin yansıması olarak da işçi kesiminin muhalif görüş bildirdiğini ifade etmektedir.

Ancak, Koray ve Çelik (2007: 349) bu tür mekanizmalarda devletin baskın rolüne dikkat çekerek, bu dönemde henüz çıkar savunusu ve uzlaşma zemini söz konusu olmadığı için ve bunun yanı sıra muhatap işveren örgütleri de henüz kurulmamış olduğundan sendikaların bu anlamda sosyal taraf olma vasfını yerine getirmelerinin tam anlamıyla mümkün olmadığını vurgulamaktadır. 1960’tan itibaren ise sendikal hakların Anayasal ve yasal güvence altına alınması ile birlikte korumacı ve planlı kalkınma modeline dayanan ekonomi politikalarının uygulanması sosyal diyalog ve uzlaşma için bir zemin oluşturabilmiştir. Buna karşılık, bu dönemde ulusal ölçekte sosyal diyalog mekanizmalarının etkin ve kalıcı biçimde kurumsallaşamamış olması da dikkat çekmektedir. Örneğin, TÜRK-İŞ tarafından kalkınma plan ve program süreçlerine dahil olmak üzere üç sosyal taraf temsilcilerini bir araya getirecek daimi bir Planlama Konseyi’nin kurulması önerilmiş ancak bu öneri hayata geçirilememiştir. Benzer şekilde, işveren örgütleri de, uygulamaya geçemeyen önerisinde, üçlü temsil temelinde asgari ve azami ücretlerin belirlenmesi konusunda faaliyet göstermek üzere Gelirler ve Ücretler Konseyi’nin kurulmasını gündeme getirmiştir (Koray ve Çelik, 2007: 365-367). Ancak, bu dönemin en somut, ilk ve tek adımı, dönemin Başbakanı ile TÜRK-İŞ Genel Başkanı arasında 1978’de imzalanan ve kamu kesiminde işçi-işveren ilişkilerini düzenlemeyi amaçlayan Toplumsal Anlaşma’dır. Toplam 14 ay yürürlükte kalan bu anlaşma, işçi kanadının hükümetin vaatlerini yerine getirmemesini gerekçe göstererek çekilmesi nedeniyle başarılı ve etkin bir mekanizma haline gelememiştir. Burada dönemin politik konjonktürü açısından hükümetlerin sık değişmesi ve kısa dönemli biçimde görevde olması, anlaşmanın çalışan kanadında sadece kamu kesimini kapsamı altına alması, anlaşmaya imza koyan konfederasyonun üyesi olan diğer sendikalara bu yaklaşımı benimsetme konusunda yetersiz kalması gibi faktörlerin etkili olduğu aktarılmaktadır (Işığışık, 1999; Görmüş, 2007).

2.3.5 Ekonomik ve Sosyal Konsey

1980 sonrasında ise hem ekonomi politikalarındaki köklü değişiklikler hem de siyasal ve hukuksal yapının dönüşümü ile sosyal ve sendikal haklara getirilen kısıtlar, sosyal taraflar arasındaki dengenin/ eşit ilişkilerin sendikalar aleyhine bozulmasına neden olmuştur. Bununla birlikte, bu dönemdeki Anayasa hazırlık çalışmaları çerçevesinde işverenlerin ve akademik çevrelerin önerileri ile Ekonomik ve Sosyal Konsey çalışma hayatının gündeminde yer almaya başlamış, ancak 1990’ların ortalarındaki Gümrük Birliği sürecine değin sosyal diyalog alanında yeni bir yapı olarak kurumsallaşmamıştır (Görmüş, 2007; Koray ve Çelik, 2007; Yıldırım ve Çalı, 2008). 1995 yılında yayınlanan Başbakanlık Genelgesi ile kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey için Genelgedeki gerekçelendirmede kurumun temel olarak Avrupa Topluluğu’na entegrasyon çalışmaları çerçevesinde hayata geçirildiği ifade edilmektedir (Çelik, 2014). Buradaki yapı bileşimi itibarıyla hükümet, çalışan ve işveren kesimleri arasında sosyal diyalog mekanizması olarak kurgulanmaktan uzak görünmektedir; nitekim konseyde hükümetin 14 üye ile temsiline karşılık, iki çalışan temsilcisi, beş işveren temsilcisi ve iki üniversite temsilcisi yer almaktadır (Koray ve Çelik, 2012).

2011 yılında çıkarılan 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konsey’in Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun’a kadar geçen süreç dahilinde hükümet kanadının ölçsüz ağırlığının değişmemesinin yanı sıra farklı hükümetler tarafından siyasal faaliyet çerçevesinde çeşitli keyfi müdahaleler ve değişikliklerin yapılması etkin işleyen bir kurumsal yapının ortaya çıkmasını engellemiştir. Özellikle de yapısı itibarıyla hem AB ülkelerindeki ismen benzerlerine, hem de ILO’nun 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi çerçevesinde kurulması öngörülen üç taraflı danışma organına uygun olmaması açısından eleştirilmiştir (Görmüş, 2007; Koray ve Çelik, 2007). Kanun çerçevesinde kurumsallaşan Konseyin temel işlevi “temel sosyo-ekonomik amaçlar için sürekli ve kalıcı bir diyalog platformu oluşturmak” biçiminde ifade edilmektedir. Dahası, bileşim itibarıyla 39 Konsey üyesinin 15’inin hükümeti, 12’ser üyesinin ise işveren ve çalışan kesimlerini temsil edeceği biçimde kurgulanmış olmasına karşın başkanlığının Başbakan tarafından yürütülecek olması Konsey’in bağımsızlığını ve etkinliğini zedelemektedir (Çelik, 2014). 2010 yılında yapılan Anayasa Referandumu sonrasında Ekonomik ve Sosyal Konsey, anayasal bir statüye kavuşturulmasına karşın diğer benzer anayasal kurumlar gibi düzenli toplanmamakta, karar ve politika belgesi üretmemekte ve tümüyle işlevsiz hale gelmiş bulunmaktadır. Ayrıca, 2014 yılında TBMM’ye sunulan Ekonomik ve Sosyal Konsey’in Kuruluşu ve

Görevleri Hakkında Kanun Tasarısı¹⁰ kapsamında öngörülen yapısal değişikliklerin Konsey'in demokratikleştirilmesi ve etkin hale getirilmesi bağlamında bazı soru işaretlerini beraberinde getirmektedir. Bu kaygılara; üye sayısında 39'dan 57'ye öngörülen artışın üçlü temsil sistemini üçten fazla tarafın (diğer toplum kesimleri, yerel yönetimler ve üniversitelerin de dahil edilerek) temsiline zemin oluşturduğu, işveren temsilci sayısı korunurken çalışan temsilcisi sayısının 8'e düşürüldüğü, hükümet temsilinin ise Başbakan dahil 21 üyeye yükseltildiği bir yapının önerilmesi neden olmaktadır. Ayrıca, tasarı ile Konsey yetkilerinin görece daraltılarak sadece hükümete istişare bağlamında görüş sunması amaçlanan bir kurula dönüşmesi olasılığına işaret eden çalışmalar da bulunmaktadır (Çelik, 2014).

2.3.6 Üçlü Danışma Kurulu

ILO'nun 144 sayılı Sözleşmesinde yer verdiği ikili ve üçlü işbirliğinin mümkün olan en geniş şekliyle geliştirilmesi, üçlü işbirliğinin de ikili ilişkilere ters düşmemesi ve toplu pazarlığı zedelememesi yönündeki kararına yönelik olarak 4857 sayılı İş Kanununun 114. maddesiyle söz konusu 144 sayılı ILO Sözleşmesi'ne uygun bir düzenleme yapılarak "Üçlü Danışma Kurulu" oluşturulmasına karar verilmiş; üç taraflı sosyal diyalogun doğasına daha uygun bileşime sahip olan Üçlü Danışma Kurulu kurulmuştur. 114. maddenin gerekçesinde ise, bugüne kadar çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerde ve endüstri ilişkilerinde sosyal tarafların görüşlerinin alınmasına ve çalışmaların her safhasında ortak diyalog ve işbirliğinin gözetilmesine azami gayret gösterilmesine rağmen, bu konuda yasal bir düzenlemenin bulunmaması nedeniyle sürekli olarak ILO tarafından eleştiriler getirildiği, bu nedenle de 144 sayılı Sözleşme hükümleri dikkate alınarak söz konusu 114. maddenin düzenlenmesinin gerekli görüldüğü ifade edilmiştir.

114. maddede adı geçen Yönetmelik ise, "Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulu'nun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" adıyla 04.04.2004 tarihli ve 25423 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Yönetmeliğin amacı ve kapsamı 1. maddesinde, "çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi, hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin bir danışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla oluşturulan Üçlü Danışma Kurulu'nun teşekkülü, görev ve yetkileri, organları, toplanması, çalışma usul ve esaslarını düzenlemek" şeklinde ifade edilmiştir. Böylece, Üçlü Danışma Kurulu'nun, Ekonomik ve Sosyal Konsey ile Çalışma Meclisi'nden belirgin biçimde ayrılmakta olduğu anlaşılmaktadır. Yapı içinde temsil açısından üçlü bir yapı güvence altına alınmış olmakla birlikte, hükümetin temsilci sayısı yönetmelikte belirtilmemiş, buna karşın çalışan temsili için konfederatif düzeyde birer üyenin katılımının öngörülmesi adil olmayan bir ölçüt olarak ortaya çıkmıştır (Koray ve Çelik, 2007: 424).

2.3.7 Örgütlenmede Yeni Yaklaşımlar ve Sosyal Diyaloga Erişim

Türkiye'de sendikal hareket dışında kalan alternatif örgütlenme deneyimlerine bakıldığında son dönemlerde kolektif, dernek, platform vb. biçimlerde çeşitli örneklerin ortaya çıktığı söylenebilir; her ne kadar bu örgütlenme girişimleri çok istisnai ve sınırlı olsa da ve henüz bir eğilim oluşturduğu söylenemese de, değerlendirmeye alınmasında fayda bulunmaktadır (Çelik, 2016). Örneğin, Umut-Sen kolektif yapısı içinde emek hareketinin tüm kesimlerini kapsayabilecek bir dayanışma ve örgütlenme pratiğini aşağıdan yukarı doğru inşa etmeyi hedeflemektedir.¹¹ Özellikle yeni üretim ve çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile birlikte mevcut sendikal yapıların bu gelişmelere yanıt verebilme kapasitesi açısından sınırlı kaldığını vurgulayarak, faaliyetleri itibarıyla farklı ölçekteki ve işkolundaki işyerlerinde, farklılaşan statülerle de çalışanların tümünü bir araya getirebilecek, sorun, talep ve mücadelelerini ortaklaştırabilecek (mahalle ya da işyeri temelli) bir zeminin oluşturulmasını önceliklendirmektedir.¹² "Plaza Eylem Platformu" olarak kendilerini tanımlayan bağımsız hareket ise yazılım, bankacılık ve sigortacılık, tasarım vb. gibi çeşitli sektörlerde beyaz yakalılar arasındaki dayanışma ilişkilerini geliştirmeye yönelik faaliyet göstermektedir.¹³ Platform, kapsam açısından sadece "plaza" çalışanları ile sınırlı olmaksızın, serbest (*freelance*) çalışanlar, çağrı merkezi çalışanları, profesyoneller, STK ve ofis çalışanları ile beyaz yakalı işsizleri de kapsayacak biçimde çalışma yürütmektedir. Temel olarak dayanışma temelli, meslek örgütü niteliğinde olmayan bir emek örgütlenmesi benimsenmektedir. Özellikle düzenli olarak gerçekleştirilen

10 "Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu ve Görevleri Hakkında Kanun Tasarısı. "Tasarıya erişim için bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0946.pdf>

11 <http://umutsen.org/index.php/umut-sen-nedir-ilkeleri-nelerdir/>

12 Umutsen (2010) "Emek Hareketinin Öz Örgütlenme Zeminlerini Yaratmak: Kurucu Bir Sendikal Odak Olarak Umut-Sen" Online erişim: <http://xa.yimg.com/kq/groups/22190347/1950333839/name/umutsentaslakmetin1.doc>

13 <https://plazaeylem.org/pep-hakinda/>

len deneyim paylaşım atölyeleri ile işten atılanlara hukuki destek sağlamaya yönelik “istenatildim.org” websitesi aracılığıyla işyeri temelli ayrımcılık, mobbing vb. sorunların paylaşılması, hukuki desteğe yönlendirme ve bilgilendirme yapılması mümkün olabilmektedir.¹⁴ Benzer biçimde, Bilişim ve İletişim Çalışanları Dayanışma Ağı da sektör temelli olarak eğitimler, hukuki konularda bilgilendirme ve destek, işsiz kalanlara danışma ve dayanışma sunmayı amaçlamaktadır.¹⁵

Bağımsız örgütlenme deneyimleri sadece “beyaz yakalı” çalışanlarla sınırlı kalmamıştır. İnşaat İşçileri Dernek Girişimi’nden önce İnşaat İşçileri Derneği’ne, sonrasında da işkolu temelinde faaliyet gösteren İnşaat İşçileri Sendikası’na (İnşaat-İş) evrilen örgütlenme girişimi,¹⁶ Türkiye’de son on yıl içinde önemli ölçüde genişleyen ve çalışma koşulları açısından son derece zor, iş sağlığı ve güvenliği risklerine açık, esneklik ve güvencesiz koşulların da gözlemlendiği sektör dahilinde önemli bir alan yaratmıştır. Özellikle kentsel alanlardaki güncel dönüşümle birlikte ivme kazanan sektörde çok sayıda alt işveren tarafından üstlenilen iş yükü ve çalışanlar açısından iş güvenliğinin olmaması, çalışanlar açısından sendikal örgütlenme temelinde bir hak arayışının temelini oluşturmaktadır.

Bunun dışında, 2011 yılında kabul edilen ILO’nun 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi’nin¹⁷ temelinde istihdam ilişkisi içinde ev işi olarak tanımlanan bakım işleri (çocuk, yaşlı, hasta vb.), ev temizliği, yemek, ütü vb. hane içi faaliyetler ile bahçe bakımı, evin güvenliği, hanenin şoförlüğü gibi hane dışı faaliyetlerde çalışanlar Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (EVID-SEN) çatısı altında örgütlenmektedir. Özellikle kadın emeğinin yoğun olduğu bu sektörde EVID-SEN tarafından ev emekçilerinin sık kullandığı parklar, otobüs durakları gibi alanlar üzerinden yürütülen örgütlenme çalışmalarının (Gürçan ve Mete, 2017) yanı sıra genellikle iş tanımının belirsizliği, yaralanma ve ölüm risklerinin yüksek olduğu çalışma koşulları ve enformel nitelikte kurulan çalışma ilişkilerinin (Erdoğan ve Toksöz, 2013) yasal düzenlemeler kapsamında düzenlenebilmesine yönelik önemli adımları beraberinde getiren faaliyetler gerçekleştirilmektedir.

Yukarıda örneklenen bu bağımsız ve alternatif örgütlenme biçimlerinin Türkiye’de çalışma yaşamındaki güncel dönüşümlere dair dayanışma ve tabandan yatay örgütlenme temelinde karşılık vermeye çalıştığı gözlenmektedir. Öte yandan çalışma yaşamının geleceği açısından daha farklı riskler ve sorunları beraberinde getirmesi muhtemel (Sanayi 4.0 gibi) teknolojik gelişmelere karşılık ise bağımsız ve alternatif örgütlenme temelinde yanıt verilebilmesi mümkün olabilir. Bu tür gelişmelerin beraberinde getireceği yeni risklerle birlikte çalışanlar arasında yeni tür dayanışma ve işbirlikleri olanaklarını yaratabileceği öne sürülmektedir (Degryse, 2016).

2.4 Çalışma Yaşamındaki Dönüşümler

ILO tarafından 2015 yılında çalışma yaşamındaki dönüşümleri daha iyi anlayabilmek ve etkin biçimde karşılık verebilmek için kurulan Çalışma Yaşamının Geleceği İnisiyatifi (Future of Work Initiative) adlı oluşum çerçevesinde dönüşümlerin çalışma yaşamındaki örgütlenme üzerinde etkisi de değerlendirilmektedir. İnisiyatif’in Başlangıç Raporu’nda da değinildiği üzere, işçi sendikaları çalışanlar arasında üyelik oranının düşmesiyle birlikte bu yapısal dönüşümlerden olumsuz etkileniyor olsa da çalışanlar açısından halen önemini korumaktadır. Yapılan çalışmalar dünyanın farklı ülkelerinde çalışanların sendikal temsil konusunda karşılanmayan taleplerin mevcut olduğuna işaret etmektedir. İşveren örgütleri açısından ise üyelik oranlarının yapısal dönüşümlere rağmen daha istikrarlı düzeyde olması söz konusudur (ILO, 2017: 39). Bununla birlikte üçlü mekanizmalar ve sosyal diyalogun bu dönüşümlerden nasıl etkileneceğinin hem işçi hem de işveren sendikalarının çalışanlar ve işverenlerin çıkarlarını güvenilir biçimde temsil kapasitelerine bağlı olduğu belirtilmektedir (ILO, 2017: 42). Rapor, özellikle işçi sendikaları açısından bu dönüşümler sonucunda ortaya çıkan atipik ya da enformel istihdam durumlarında farklı aktörlerle işbirliği yaparak özgün ve yeni örgütlenme biçimlerinin ortaya çıkabildiğini aktarmaktadır. Örneğin, Güney Afrika’da Sokak Satıcıları Birliği olarak ortaya çıkan örgütlenme vatandaşlık hakları üzerinden işçi sendikası olarak değil çalışanların birliğini hedefleyen bir yapıda faaliyet göstermektedir.

14 <http://www.sivilsayfalar.org/2017/06/07/plaza-eylem-platformu-beyaz-yakalilarin-birbirleriyle-dayanisma-kosullarini-uretmeleri-gerekliyor/>

15 <https://bilisimcalisanlari.wordpress.com/about/>

16 <http://insaatis.org/hakkimizda/>

17 ILO Türkiye Ofisi (2011) “189 Sayılı ILO Ev İşçileri Sözleşmesi Hakkında Bilgi Notu”. Online erişim: <http://evid-sen.org/wp-content/uploads/2015/09/Ev-Is-cileri-Sozlesmesi-No.189.pdf>

Dahası, sendikaların kendi çekirdek örgütlenmesinin ötesinde, daha kapsamlı bir “toplumsal adalet” vurgusu ile ekonomik ve sosyal açıdan dezavantajlı diğer grupları da örgütleme ve temsil etmeye yönelik yeni stratejiler geliştirmekte oldukları, toplumsal hareketlerle çeşitli işbirlikleri ve dayanışma faaliyetlerinde buldukları gözlenmektedir (ILO, 2017: 43). Benzer şekilde işveren örgütlerinin de farklı işveren çıkarlarını da temsil etmeye yönelik üyelik kategorileri oluşturmak, ticaret birlikleri ile birleşmeler gerçekleştirerek yeni tür örgütlenmeye gitmek, iş dünyası için sadece çalışma yaşamına odaklı olmayan, daha geniş kapsamlı politika savunuculuğu yapmak gibi yöntemlerle bütünlüklü bir işveren temsili oluşturmaya çalışmaktadır.

Sosyal diyalog mekanizmaları ve üçlü yapılara ilişkin olarak yapılan durum değerlendirmesinde, bu mekanizmaların işverenlerin çıkarlarının baskın olması, enformel sektör gibi çeşitli çıkarların dışarıda bırakılıyor olması, diğer iki sosyal tarafın ortaklaştığı durumlarda işçi örgütlerinin genellikle kendi çıkarından feragat etmek durumunda kalması, bu nedenle de çalışanların çıkarlarını tam olarak temsil edememesi gibi eleştiriler aktarılmaktadır. Bu eleştirilerin ışığında, üçlü yapılar ve sosyal diyalog mekanizmalarının yeni stratejilerinin politika tartışmalarının daha geniş kapsamda, farklı çıkar ve görüşleri de dahil edilerek yürütülmesi ya da bu yapıların sivil toplumun diğer kesimlerinden de temsil içerek şekilde evrilmesi gibi unsurlarla şekillendiği aktarılmaktadır (ILO, 2017: 44).

Bölüm 3: Niceliksel Çalışma

3.1 Kavramsal Çerçeve ve Ölçüm Çerçevesi

Literatür taramasının da gösterdiği gibi, sosyal diyalog üzerine yapılan araştırmalar, çoğunlukla belirli bir kavramsal ya da teorik çerçeve sunmak yerine, ülkelerin kendi bağlamlarında kurumsal yapılar ve işgücü piyasası dinamikleri ile ilgili ampirik gerçekler tarafından şekillendirilmektedir. Bu durum, özellikle, bu alandaki araştırmalar akademik ve teorik ilerlemelerden ziyade sosyal politika önerisine yönelik olduğunda geçerlidir. İşbu çalışma ikinci kategoriye girdiğinden, sorularımız doğal olarak Türkiye bağlamı etrafında şekillenmektedir. Bu amaca hizmet etmek amacıyla da, Türkiye genelinde bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Ölçmeyi planladığımız temel değişkenler, sendikalara ve işveren örgütlerine yönelik algılar, toplu pazarlık biçimlerinden beklentiler, sendikalaşma ve sosyal diyaloga yönelik algı ve bilgilerdir; bu esnada konuşulan kişinin ve ailesinin temel bilgileri alınmış ve eğer kişi çalışma hayatında ise işgücü piyasası statüsü (çalışan/çalışmayan, sendikalı/sendikasız, sigortalı/sigortasız) öğrenilmiştir. Ayrıca, konuşulan kişinin hanesine ilişkin gelir ve servet bilgileri de yakalanmaya çalışılmıştır. Son olarak da kişilerin genel ekonomik ve çalışma hayatındaki sorunlara ilişkin pozisyonları öğrenilmiştir.

Özetlemek gerekirse, kapsanılan tüm sorular, konumuzun Türkiye bağlamına özgü durumlarını ele almak ve bunlardan yola çıkarak öneri geliştirmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu nedenle, her sorunun, sosyal diyalogun geliştirilmesine yönelik daha iyi bir stratejinin belirlenmesine yardımcı olması ve sosyal diyaloga daha etkili şekilde katkı sağlamalarının önünü açması ana hedeflerdir.

3.2 Örneklem Yöntemi

Anketteki toplam katılımcı sayısının 2.000 olması belirlenmiştir ve çalışma Türkiye kentlerini temsil etmektedir. Bu sayının 1.200'ü genel kamuoyunu yansıtmak amacıyla coğrafi örneklem yapılabilmesi amacıyla NUTS2 klasifikasyonundan bölgelerin nüfuslarına ağırlıklı olarak rastsal bir şekilde seçilmiştir. Hane seviyesinde de görülecek kişi 18 yaşın üzerindeki hane üyeleri arasından rastgele seçilmiştir. Böylelikle, işsizler veya kadınlar gibi gruplar, genel Türkiye nüfusu ve bileşimini yansıtacak şekilde, bu 1.200 kişilik örneklemle temsil edilmektedir. Buna ek olarak, artırılmış örneklem kullanılarak aktif olarak çalışan nüfusu temsil edecek 800 kişi yine aynı bölgelerden rastsal olarak seçilmiştir. Bu plana uygun olarak gerçekleşen anket sayıları Türkiye örnekleme için 1.223 kişi, artırılmış örneklem (çalışan nüfus) için 835 kişi olarak gerçekleşmiştir.

1.223 kişilik Türkiye örnekleminde 517 çalışan nüfus gelmiştir ve 835 kişilik artırılmış örneklem de dahil edildiğinde toplam çalışan örnekleme 1.352 kişiye ulaşmıştır. Bu örneklem yöntemi ile ilgili hata payı hesabı söylemek hem cevap vermeyenler hem de küme örnekleme nedeniyle doğru olmamakla birlikte tam tesadüfi seçim için (tüm nüfusun tek pete atılarak eşit olasılıklı seçildiği ve herkesin cevap verdiği durum) örneklem sayılarına bağlı beklenen hata payları 1.223 Türkiye temsili anket için ± 2.8 , 1.352 çalışan anketi için ± 2.7 'dir. Bu çalışma; genel kamuoyunu ve çalışan nüfusu yansıtmakta olup, işverenler hakkında bilgi sunmamaktadır. Örneklem seçiminde tabakalı küme örnekleme dayalı rastsal örneklem seçimi kullanılmıştır (*stratified clustered random sampling*).

3.3 Etik Kurallar

Araştırmayı yürüten araştırma şirketi Frekans Araştırma, ESOMAR (Dünya Pazar, Sosyal ve Kamuoyu Araştırmaları Derneği), TÜAD (Türk Araştırma Derneği), GAB (Güvenilir Araştırma Sertifikası) ve ISO 20252 (Uluslararası Standartlar Örgütü pazar ve sosyal araştırmanın standartları) etik kurallarına bağlı kalmaktadır. Ayrıca bu araştırma Boğaziçi Üniversitesi Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır.

3.4 Veri Analizi

Temel bağımsız değişkenlerimiz; hanehalkı üyelerinin demografik bilgileri ve eğitim seviyesi/çalışma piyasası içindeki durumlarını, kaç yıldır çalıştıkları/çalışma saatleri ve çalışma gelirlerini ve maddi güvenliğe dair değişkenleri içer-

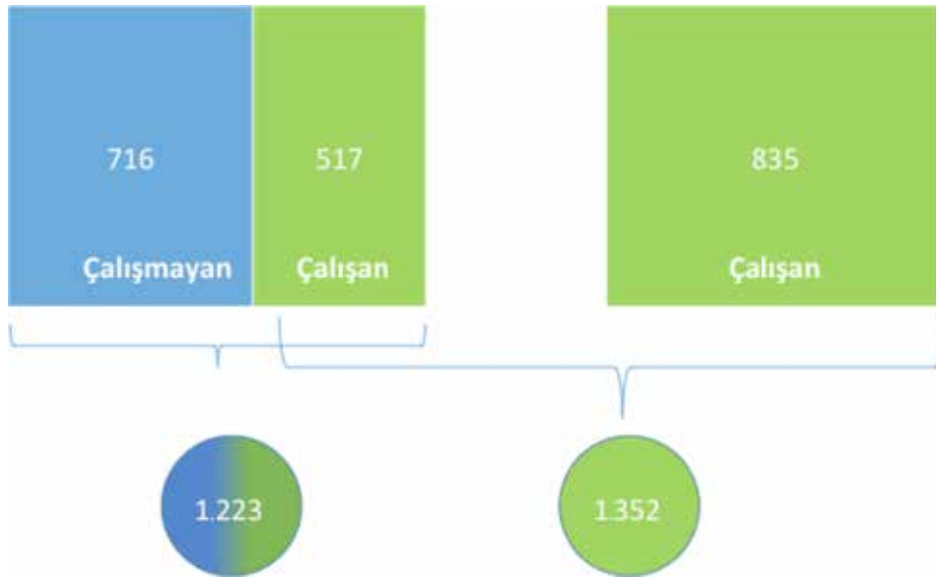
Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

mektedir. Anket, sendika ve işveren örgütleri hakkındaki bilgi ve algı sorularını genellikle ya bir argümana katılma/katılmamayı ölçen ya da bir dizi olası şıktan birkaçını seçmeyi/sıralamayı isteyen sorulardan oluşmaktadır. Bunların cevaplarını verirken, temel ayırım genel kamuoyu ile çalışan nüfus üzerinden yapılmıştır. Ayrıca, kimi durumlarda çalışanların alt kırılımlarındaki (örneğin sendikalı-sendikasız) farklar da aktarılmıştır. En son olarak, bir grup soruya verilen cevapların bir dizi bağımsız değişkenle nasıl belirlendiğine dair yapılan ekonometrik analizin sonuçları yansıtılmıştır.

3.5 Anketin Örneklem Planı ve Gerçekleşen Anket Verileri

Şekil 1 ve Tablo 1 anketin örneklemini ve yapıldığı yerleri aktarmaktadır.

Şekil 1: Anketin Örneklemini



Genel kamuoyu, planlanandan 23 kişi fazla bir örnekleme ve toplam 1.223 kişiyle temsil edilmektedir.

Bunların içinden 517 çalışan, ayrıca seçilen (planlanandan 35 kişi fazla) 835 kişilik çalışan nüfus örnekleme eklendiğinde, çalışanların toplam 1.352 kişilik bir örnekleme temsil edildiği görülmektedir. Çalışandan kasıt, anket itibarıyla tam ya da yarı zamanlı bir işte sigortalı ya da sigortasız çalışmak olarak değerlendirilmektedir.

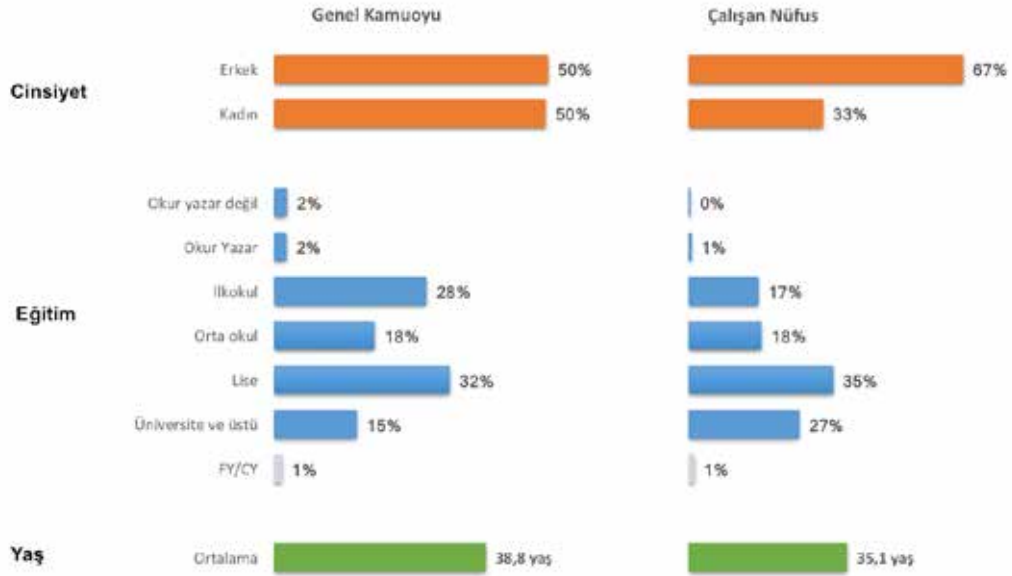
Tablo 1: Örneklemin İllere Göre Dağılımı

| | Genel Örneklem | | Kotalı Örneklem | | Çalışan Nüfus | | Toplam Görüşme | |
|---------------|----------------|---------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|
| | Anket | % | Anket | % | Anket | % | Anket | % |
| ADANA | 60 | 4,9% | 40 | 4,8% | 61 | 4,5% | 100 | 4,9% |
| AĞRI | 13 | 1,1% | 10 | 1,2% | 16 | 1,2% | 23 | 1,1% |
| AKSARAY | 25 | 2,0% | 25 | 3,0% | 38 | 2,8% | 50 | 2,4% |
| ANKARA | 86 | 7,0% | 48 | 5,7% | 78 | 5,8% | 134 | 6,5% |
| ANTALYA | 41 | 3,4% | 36 | 4,3% | 65 | 4,8% | 77 | 3,7% |
| BATMAN | 33 | 2,7% | 22 | 2,6% | 38 | 2,8% | 55 | 2,7% |
| BURSA | 61 | 5,0% | 39 | 4,7% | 51 | 3,8% | 100 | 4,9% |
| ÇANAKKALE | 30 | 2,5% | 19 | 2,3% | 30 | 2,2% | 49 | 2,4% |
| DENİZLİ | 45 | 3,7% | 31 | 3,7% | 71 | 5,3% | 76 | 3,7% |
| DİYARBAKIR | 57 | 4,7% | 36 | 4,3% | 58 | 4,3% | 93 | 4,5% |
| ERZURUM | 18 | 1,5% | 11 | 1,3% | 25 | 1,8% | 29 | 1,4% |
| GAZİANTEP | 44 | 3,6% | 26 | 3,1% | 44 | 3,3% | 70 | 3,4% |
| HATAY | 48 | 3,9% | 32 | 3,8% | 47 | 3,5% | 80 | 3,9% |
| İSTANBUL | 230 | 18,8% | 158 | 18,9% | 244 | 18,0% | 388 | 18,9% |
| İZMİR | 69 | 5,6% | 47 | 5,6% | 101 | 7,5% | 116 | 5,6% |
| KASTAMONU | 12 | 1,0% | 11 | 1,3% | 12 | 0,9% | 23 | 1,1% |
| KAYSERİ | 36 | 2,9% | 24 | 2,9% | 35 | 2,6% | 60 | 2,9% |
| KOCAELİ | 57 | 4,7% | 36 | 4,3% | 57 | 4,2% | 93 | 4,5% |
| KONYA | 37 | 3,0% | 24 | 2,9% | 38 | 2,8% | 61 | 3,0% |
| MALATYA | 26 | 2,1% | 17 | 2,0% | 26 | 1,9% | 43 | 2,1% |
| MANİSA | 46 | 3,8% | 33 | 4,0% | 53 | 3,9% | 79 | 3,8% |
| SAMSUN | 41 | 3,4% | 29 | 3,5% | 51 | 3,8% | 70 | 3,4% |
| TEKİRDAĞ | 26 | 2,1% | 20 | 2,4% | 24 | 1,8% | 46 | 2,2% |
| TRABZON | 34 | 2,8% | 29 | 3,5% | 37 | 2,7% | 63 | 3,1% |
| VAN | 32 | 2,6% | 22 | 2,6% | 40 | 3,0% | 54 | 2,6% |
| ZONGULDAK | 16 | 1,3% | 10 | 1,2% | 12 | 0,9% | 26 | 1,3% |
| TOPLAM | 1223 | 100,0% | 835 | 100,0% | 1352 | 100,0% | 2058 | 100,0% |

3.6 Hanehalkı Bilgileri Modülü

Bu modülde görüşülen kişilerin hanelerine dair temel bilgiler sunulmaktadır.

Şekil 2: Genel Kamuoyu ve Çalışan Nüfus Örneklemelerinin Demografik Yapısı I

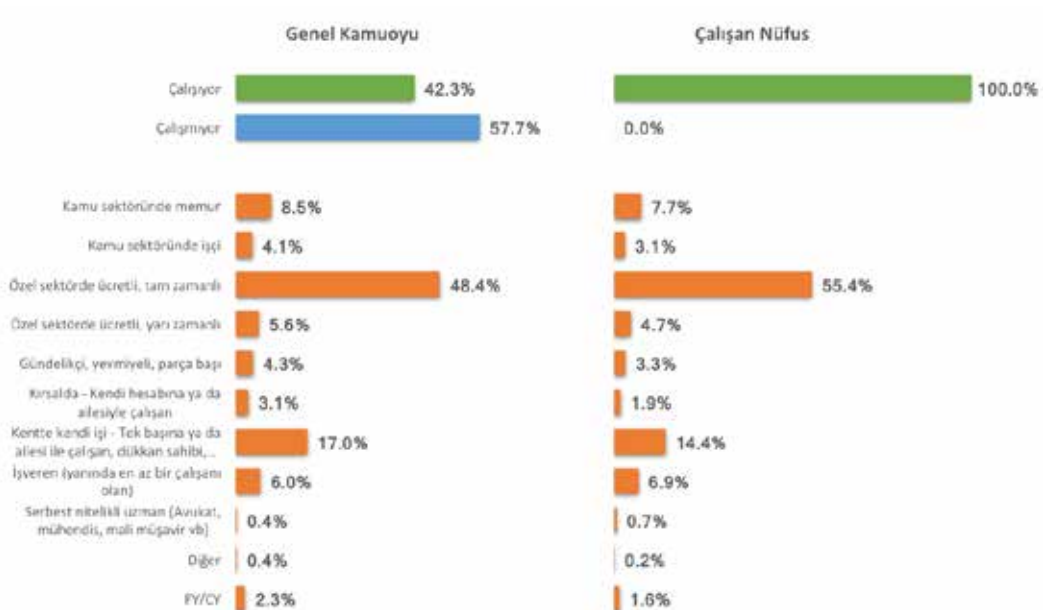


Genel kamuoyu ve çalışan nüfus örneklemelerinin demografik yapısına baktığımızda; tüm nüfus örneklemindeki kadın ve erkek dağılımı yarı yarıya iken, çalışan nüfus içinde erkekler üçte iki, kadınlar üçte bir oranında yer almaktadır. Bu sonuç da Türkiye geneline dair bilgilerle uyum içerisindedir.

Her iki örnekleme de lise mezunları en yüksek oranda görülmekle birlikte, çalışan nüfus örnekleminde ilkökul mezunları daha az; üniversite ve üstü mezunları daha fazla bir oranda temsil edilmektedir.

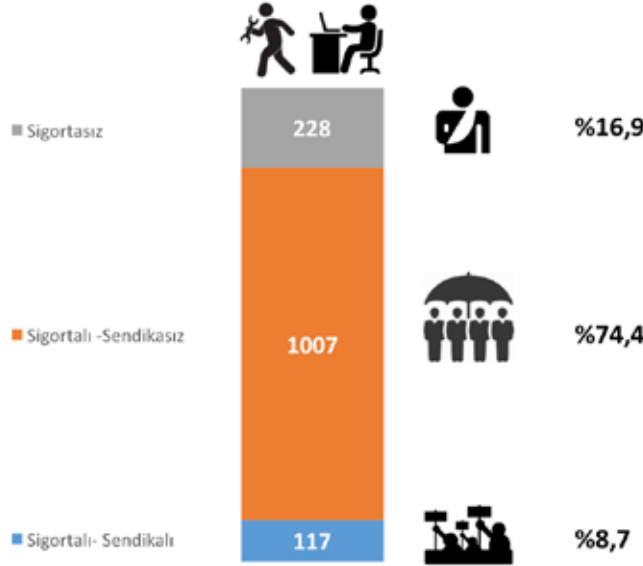
Çalışan nüfusun yaş ortalaması, genel kamuoyuna göre yaklaşık dört yaş daha azdır. Burada da emeklilerin genel kamuoyunun ortalamasını yükselmiş olması yatmaktadır.

Şekil 3: Genel Kamuoyu ve Çalışan Nüfus Örneklemelerinin Demografik Yapısı II



Çalışanların sektörlere göre dağılımına baktığımızda ise, genel kamuoyundaki çalışanların sektörel dağılımıyla ilave çalışanlarla yapılmış görüşmelerin eklenerek elde edilmiş olan çalışan nüfusun sektörel dağılımı arasında kayda değer bir fark bulunmaması gerekmektedir. Nitekim, aradaki farklar istatistiki anlamda önemli değildir. Burada dikkate almamız gereken dağılım, çalışan nüfustan elde edilen verilerdir. Ortaya çıkan görüntü de çalışanların %65'e yakın bir oranının özel sektörde, %10'unun kamuda görev yaptığı, %20'sinin kendi işine sahip olduğudur.

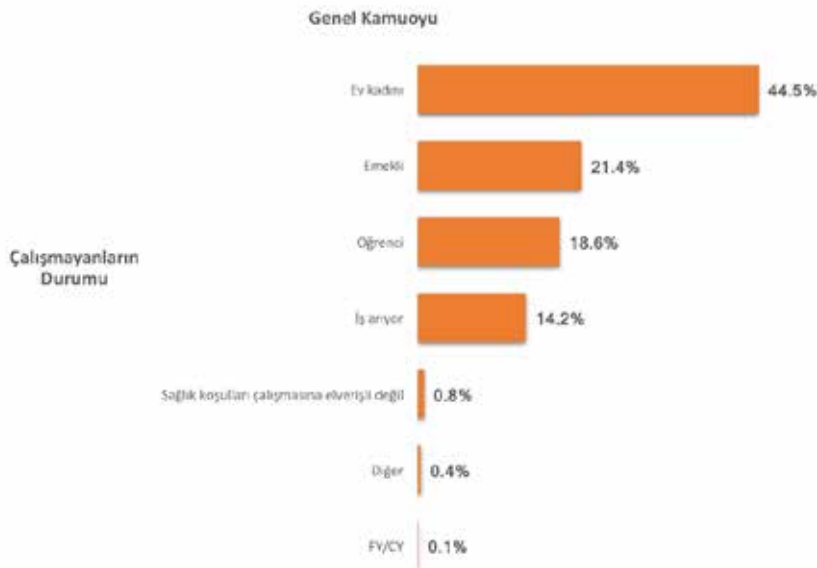
Şekil 4: Demografik Yapı III: Çalışan Nüfusun Kompozisyonu



Çalışanların sigortalılık ve sendikalılık durumlarına baktığımızda ise; çalışanların %17'ye yakın bir kesiminin kayıtdışı alanda çalıştığı, %9'unun ise sendikalı olduğu görülmektedir. Bu resimde görülen rakamlar Türkiye verileriyle uyumlu bir rakamlardır.¹⁸

Diğer taraftan çalışmayan nüfusa baktığımızda ise, nüfusun yarıya yakınının ev kadını olduğu görülmektedir. Bunları da, emekliler, öğrenciler ve iş arayanlar takip etmektedir.

Şekil 5: Genel Kamuoyu ve Çalışan Nüfus Örneklerinin Demografik Yapısı IV

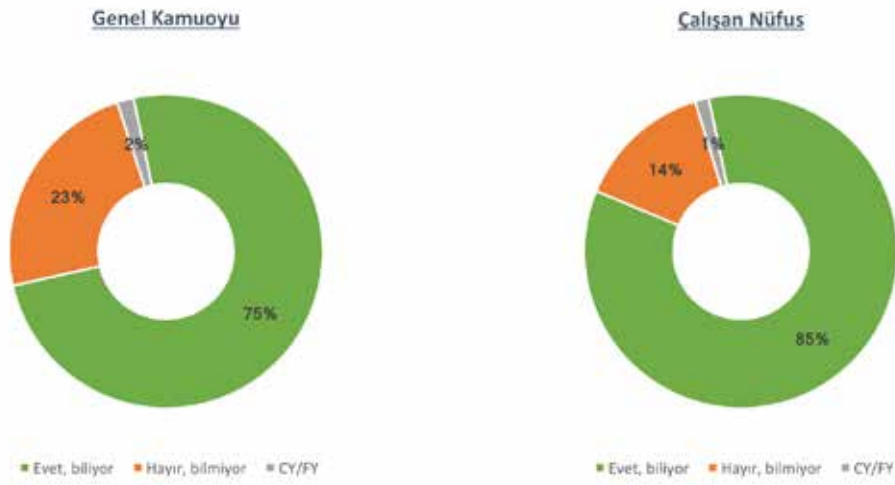


¹⁸ Sendika oranına yönelik bir çalışma örneği için, bkz.: <http://disk.org.tr/2017/08/disk-ar-sendikalaşma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/>. Kayıt dışı oran ülkede %30'lar civarındadır (Bir rapor örneği için, bkz.: <http://disk.org.tr/2018/04/kayitdisi-patladi-disk-ar-issizlik-raporu-nisan-2018/>). Ancak bu oranı yükselten ana faktör kırsal kesimdir. Çalışma kentlerde yapılmış olduğundan oran daha düşük çıkmıştır.

3.7 Sendikalara Yönelik Genel Bilgi ve Algı

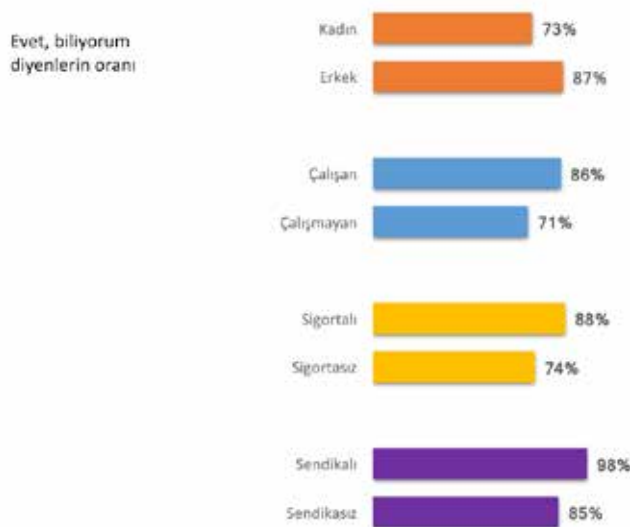
Bu bölümde, sendikalara yönelik genel bilgiye ve algılara dair sorular ve cevapları yer almaktadır. Cevaplar farklı alt gruplara göre sunulmaktadır. Bu kısımdaki ana amaç; gerek genel kamuoyunun gerek çalışan kesimin sendikaları bilip bilmediklerini, sendikaların çalışmalarını takip edip etmediklerini, sendikaların başarılı ve güçlü olup olmadıkları konusunda ne düşündüklerini, sendikaların ana sorumluluk alanlarını nasıl tanımladıklarını ölçmektir. Bu modüldeki soruların birçoğu algıya dayanmaktadır. Dolayısıyla, cevapları yorumlarken, hem genel kamuoyunun hem çalışan kesimin kafasında oluşmuş olan algıları yakaladığımızı gözden uzak tutmamak gerekmektedir. Bilindiği üzere, günlük kullanımda sendika çalışanların örgütlenmesine karşılık gelmektedir. Anket çalışmasında sendika bu anlamda kullanılmış, daha geniş bir anlam yüklemek (yani işverenlerin de örgütlenmesini ilave etmek) istendiği zaman bu açıkça ifade edilmiştir.

Şekil 6: Sendikanın Ne Olduğunun Bilinip Bilinmemesi



Soru: İşçilerin ya da işverenlerin ayrı ayrı olmak üzere haklarını korumak, taleplerini duyurmak ve yeni haklar kazanmak amacıyla kurdukları birliklere "sendikalar" denir. Sendikaların ne olduğunu biliyor muydunuz?

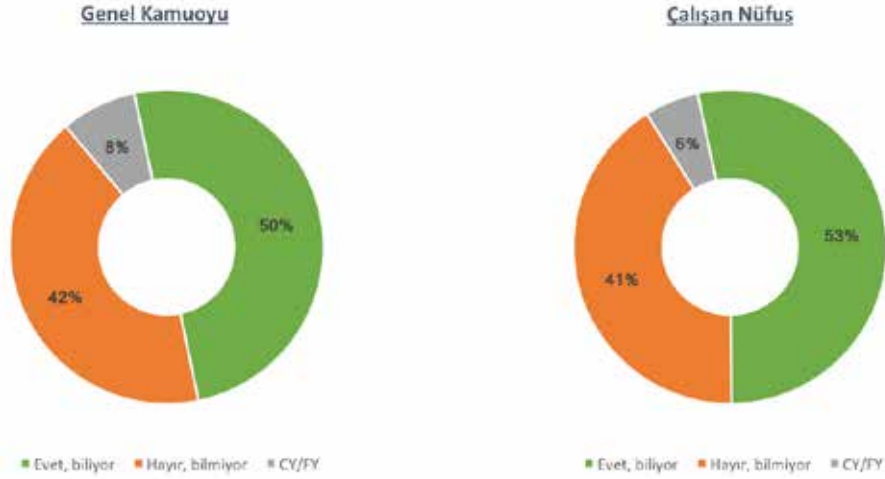
Şekil 7: Farklı Gruplara Göre Sendikaların Bilinme Oranları



Soru: İşçilerin ya da işverenlerin ayrı ayrı olmak üzere haklarını korumak, taleplerini duyurmak ve yeni haklar kazanmak amacıyla kurdukları birliklere "sendikalar" denir. Sendikaların ne olduğunu biliyor muydunuz?

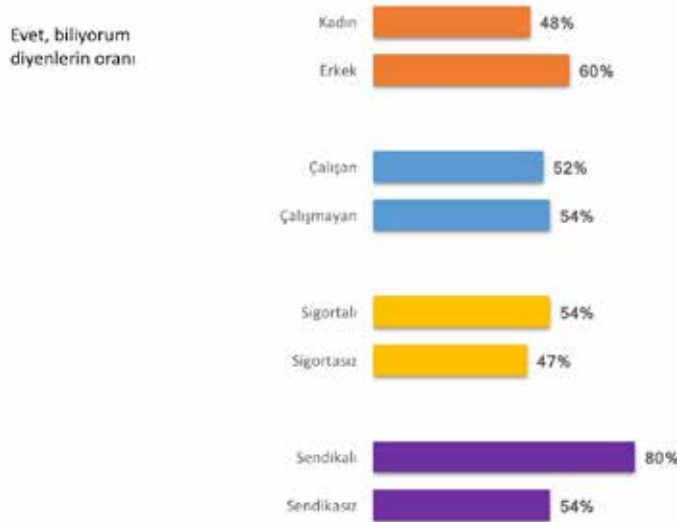
Şekil 6 ve Şekil 7’den görüldüğü üzere, genel kamuoyun %75’i, çalışan nüfusun ise %86’sı sendikaların ne olduğunu bilmektedir. Aynı zamanda, erkekler kadınlara göre, sigortalılar sigortasızlara göre ve sendikalılar sendikasızlara göre daha yüksek oranda sendikaların ne olduğunu bildiğini ifade etmişlerdir ve bu sonuçlar beklentiler ile uyumlu biçimde ortaya çıkmıştır.

Şekil 8: Sendika ve Konfederasyon Arasındaki Farkın Bilinirliği



Soru: Değişik işkollarından en az beş sendikadan bir araya gelerek oluşturdukları kuruluşlara "konfederasyonlar" denir. "Sendika" ve "konfederasyon" arasındaki farkı biliyor muydunuz?

Şekil 9: Farklı Gruplarda Sendika ve Konfederasyon Arasındaki Farkın Bilinirliği



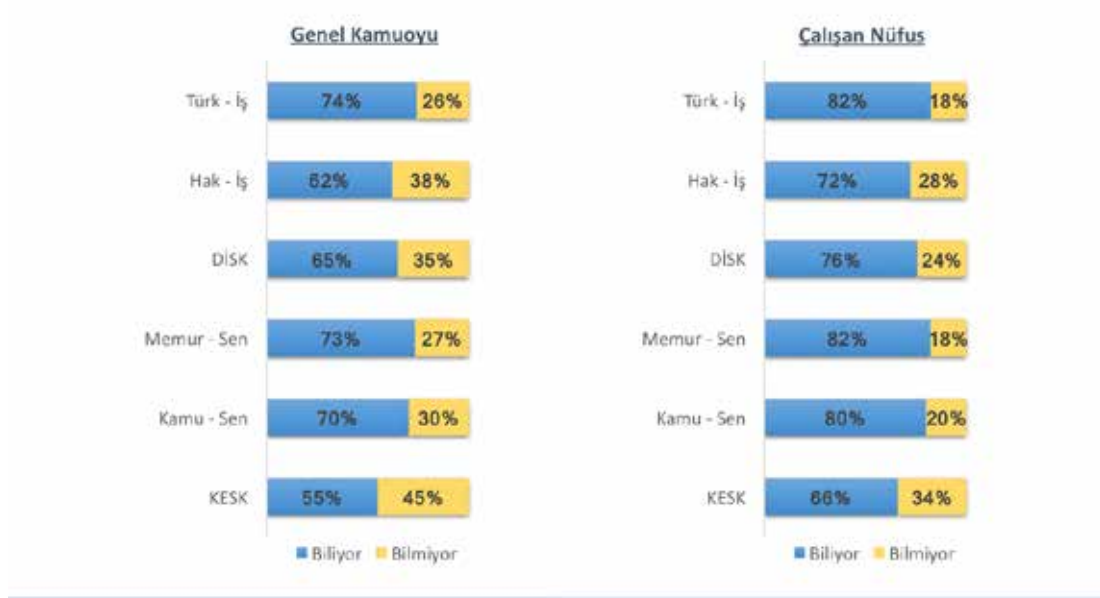
Değişik işkollarından en az beş sendikadan bir araya gelerek oluşturdukları kuruluşlara "konfederasyonlar" denir. "Sendika" ve "konfederasyon" arasındaki farkı biliyor muydunuz?

Sendika ile konfederasyon arasındaki farkın bilinip bilinmediği, takip eden sorudur. Bilinme oranlarına bakıldığında ise, genel kamuoyunun ve çalışan nüfusun yarısından biraz fazlası (çalışan nüfusun çalışmaya göre ufak bir oranda daha yüksek olması kaydıyla) farkı bildiğini ifade etmiştir. Erkekler kadınlara göre; sendikalılar sendikasızlara göre daha yüksek oranda bu soruya olumlu cevap vermişlerdir. Çalışanlar ile çalışmayanlar kategorilerinde olduğu gibi, sigortalılar ve sigortasızlar arasında farkın yüksek olmadığı anlaşılmaktadır; ancak "sendikalı olma" farkın ne olduğunu bilme konusundaki cevaplarda dikkate değer bir fark yaratmaktadır.

Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

Çalışanları temsil eden konfederasyonların bilinip bilinmediği de sorulmuştur. Burada ve takip eden soruda bilinirlik en minimum seviyede ölçülmekte ve ismi geçen konfederasyonların daha önce duyulup duyulmadığı sorgulanmaktadır.

Şekil 10: Çalışanları Temsil Eden Konfederasyonlar Hakkında Bilgi Sahipliği

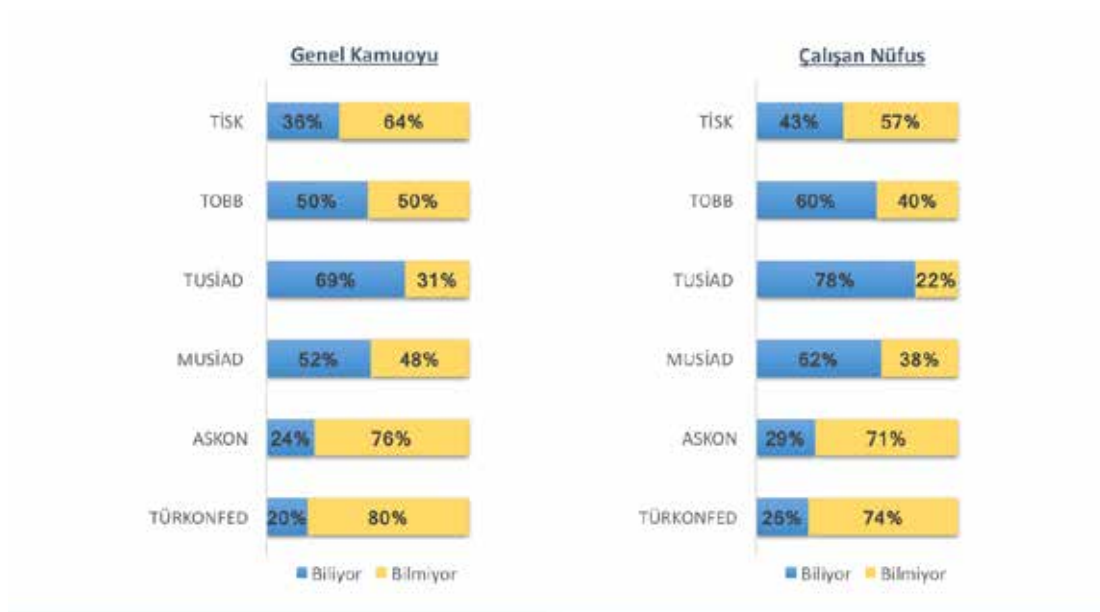


Soru: Türkiye’de faaliyet gösteren hangi çalışan konfederasyonlarını daha önce duymuştunuz?

Çalışanları temsil eden konfederasyonların hepsini genel kamuoyunun yarısından fazlasının bildiği anlaşılmaktadır. Kamu Emekçileri Sendikaları (KESK) %55 ile en alt sıradayken, oran en yüksek bilinirlik yüzdesini alan TÜRK-İŞ’te %74’e ulaşmaktadır. Bu oranlar, bekleneceği üzere, çalışanlarda artmaktadır. Çalışanlarda da KESK en alt sırada iken (%66); TÜRK-İŞ ve Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN) en üst sıradadır (%82). Bilinirlik oranlarına göre baktığımızda, ilk sıralardaki TÜRK-İŞ ve MEMUR-SEN’i Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonu (TÜRKİYE KAMU-SEN) izlemekte, bunları DİSK, HAK-İŞ ve KESK takip etmektedir.

Takip eden soru işveren örgütlerinin bilinip bilinmediğine yöneliktir.

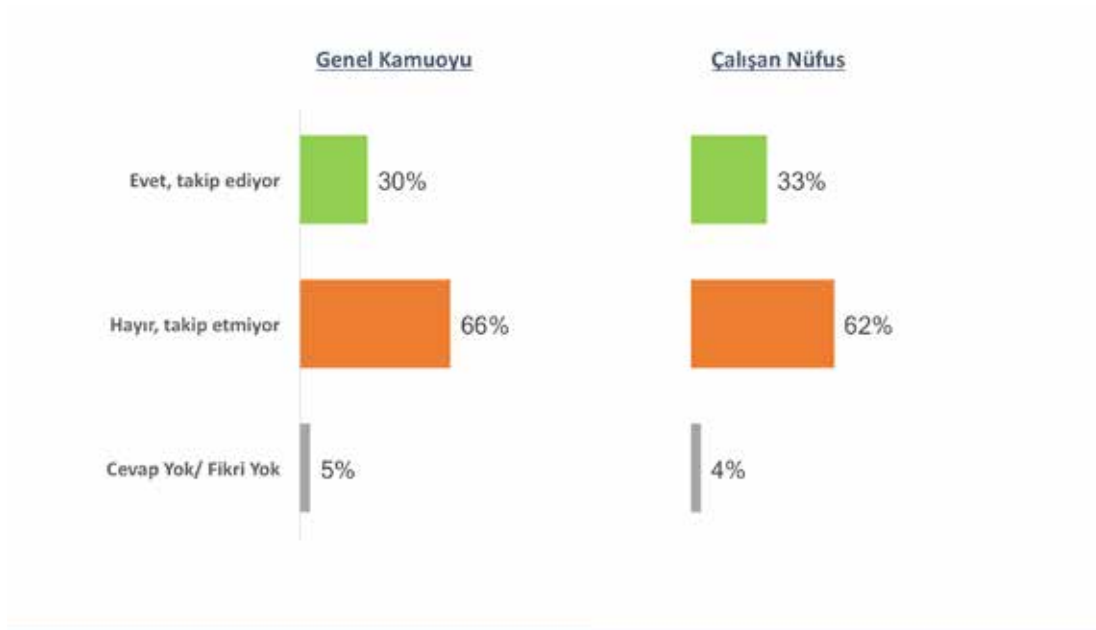
Şekil 11: İşveren Örgütleri Hakkında Bilgi Sahipliği



Soru: Türkiye’de faaliyet gösteren hangi işveren örgütlerini daha önce duymuştunuz?

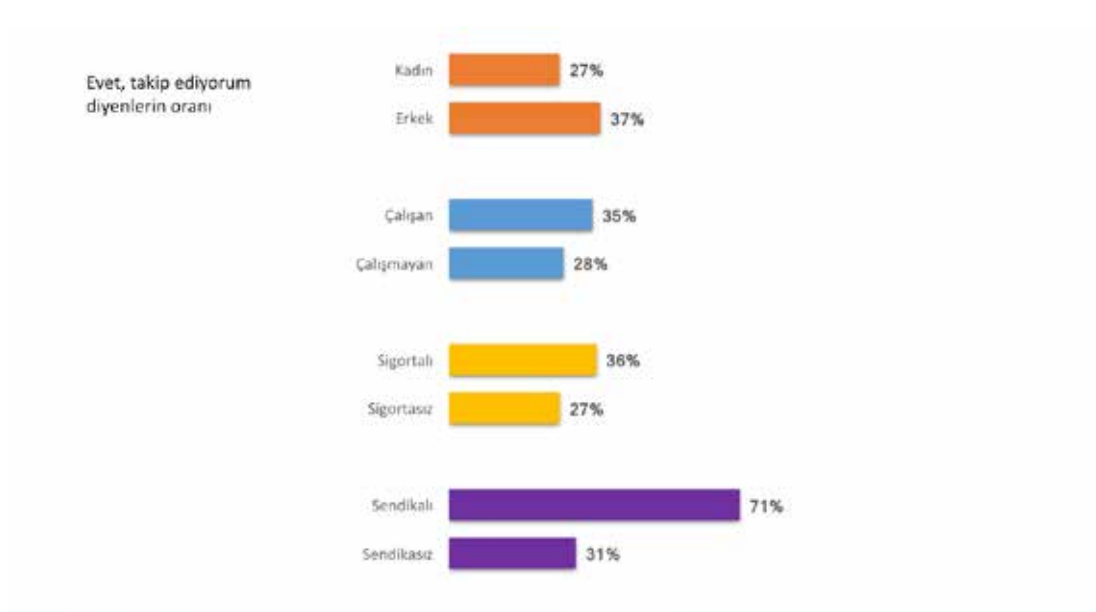
Şekil 11'den izleneceği üzere, işveren örgütlerinin çalışan kesimi temsil eden konfederasyonlara göre daha az bilindiği görülmektedir. Sıralama ise hem genel kamuoyu, hem çalışan nüfus için Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD), TOBB, Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD), TİSK, Anadolu Aslanları İş Adamları Derneği (ASKON) ve Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) şeklinde seyretmektedir. Bir önceki soruya verilen cevaplardaki seyir burada da devam etmekte, bilgi seviyesi çalışan kesimde daha yüksek bir şekilde kendini göstermektedir. Sendika ve konfederasyonların bilinirliğine ilişkin soruları, konuyu derinleştiren iki soru takip etmektedir (Şekil 12 ve Şekil 14). Bu sorularla sendikal gelişmelerin basından ya da yazılı yayınlar aracılığıyla izlenip izlenmediği anlaşılmaya çalışılmaktadır.

Şekil 12: Sendikal Gelişmeleri Basından Takip Oranları



Soru: Türkiye'deki sendikal gelişmeleri televizyon ve gazetelerden takip ediyor musunuz?

Şekil 13: Sendikal Gelişmeleri Basından Takip Edenlerin Farklı Gruplara Göre Dağılımı

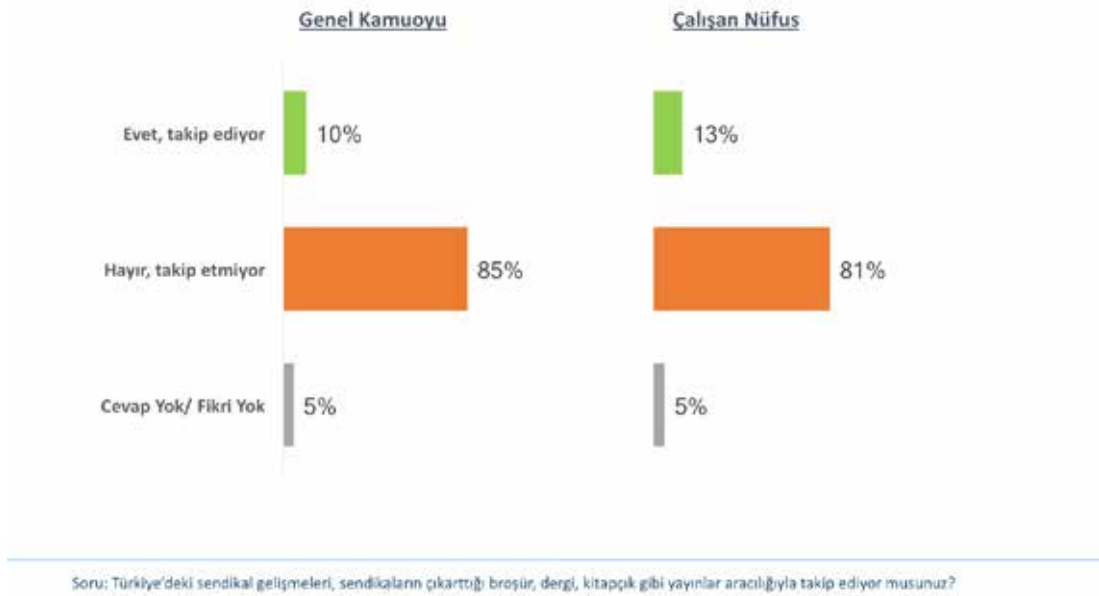


Soru: Türkiye'deki sendikal gelişmeleri televizyon ve gazetelerden takip ediyor musunuz?

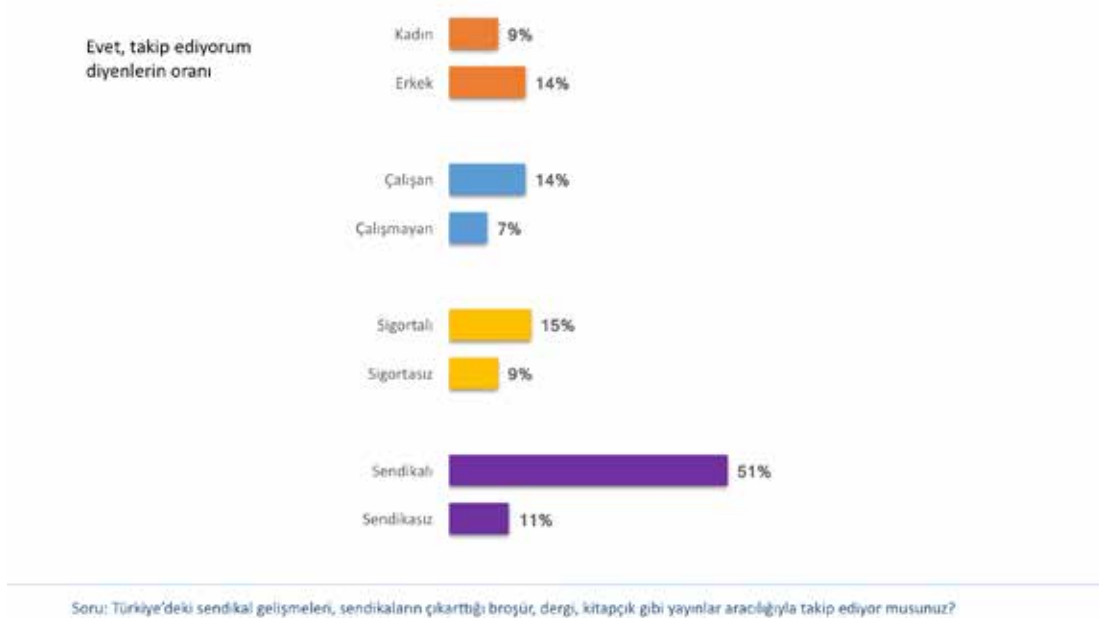
Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

Sendikal gelişmeleri hem televizyon/gazetelerden, hem de sendikal yayınlar aracılığıyla takip edenlere baktığımız zaman genel kamuoyu ve çalışan nüfus arasında küçük bir fark görülmektedir. Çalışan nüfusun bile sadece %35’inin sendikal gelişmeleri takip ediyor olması dikkat çekicidir. Takip eden soru, sendikal gelişmelerin basılı yayınlar aracılığıyla takip edilip edilmediğine yöneliktir. Bu oran, genel kamuoyunda %10, çalışan kesimde ise %13 seviyesindedir.

Şekil 14: Sendikal Gelişmeleri Basılı Yayınlar Aracılığıyla Takip Oranı



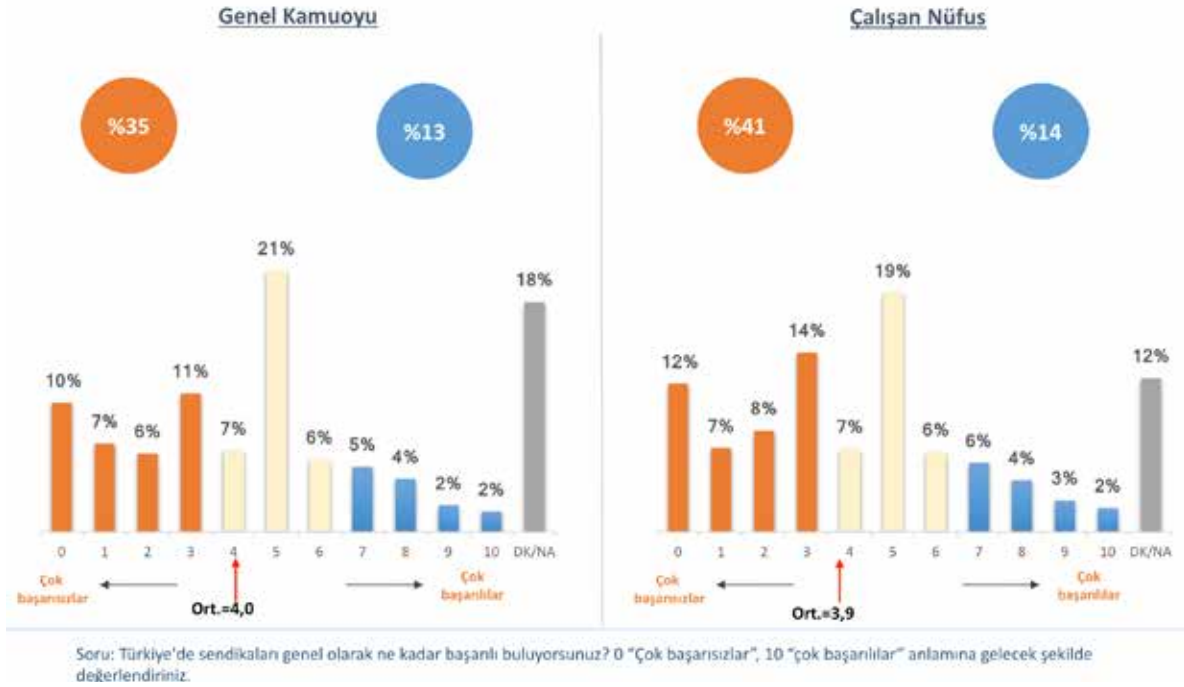
Şekil 15: Sendikal Gelişmeleri Basılı Yayınlar Aracılığıyla Takip Edenlerin Dağılımı



Şekil 13 ve Şekil 15, sendikal gelişmelerin takibinin farklı alt gruplarda ne derece değişim gösterdiğini ortaya koymaktadır. Her iki soruya verilen cevaplar değerlendirildiğinde; gerek basın gerek yazılı yayın üzerinden takipte erkekler kadınlara göre, çalışanlar çalışmayanlara göre, sigortalılar sigortasızlara göre ve sendikalılar sendikasızlara göre daha fazla olumlu cevap vermektedir. Oranlardaki ciddi farkı yaratan ise “sendikalı olmak” değişkenidir.

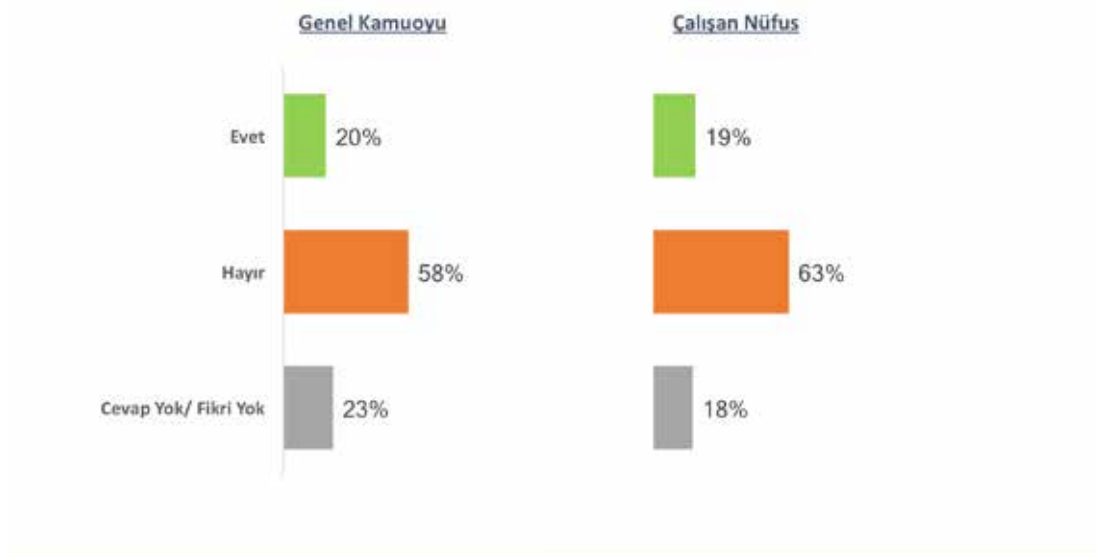
Takip eden sorularla genel kamuoyunun sendikaları ne denli başarılı, güçlü ve etkin gördükleri; ve bu boyutların arka planları irdelenmeye çalışılmıştır. İlk soru, sendikaların ne derece başarılı bulunduğu ile ilgilidir (Şekil 16).

Şekil 16: Sendikaların Ne Derece Başarılı Görülmekte Olduğu



Sendikaların genel kamuoyu ve çalışan nüfus tarafından başarılı bulunma skalasına baktığımızda, önemli boyutta olmasa da kimi farklar bulunmaktadır. Genel nüfusta bu soruya cevap vermemeyi seçenlerin oranı %18 iken çalışan kesimde oran %12'ye düşmektedir; başarısız bulma (0 ile 4 arasında puanlama) genel kamuoyunda %35 iken, bu oran çalışan kesimde %41'e yükselmektedir; başarılı bulunma ise her iki kesimde de çok yakındır ve %13-14 bandındadır. Genel değerlendirme, her iki kesimde de sendikaların başarılı bulunduğu söylenemeyeceği yönündedir. Bir sonraki soruda (Şekil 17) ise sendikaların ne denli güçlü görüldüğü irdelenmiştir.

Şekil 17: Sendikaların Çalışma Hayatında Güçlü Görülüp Görülmedikleri Algısı

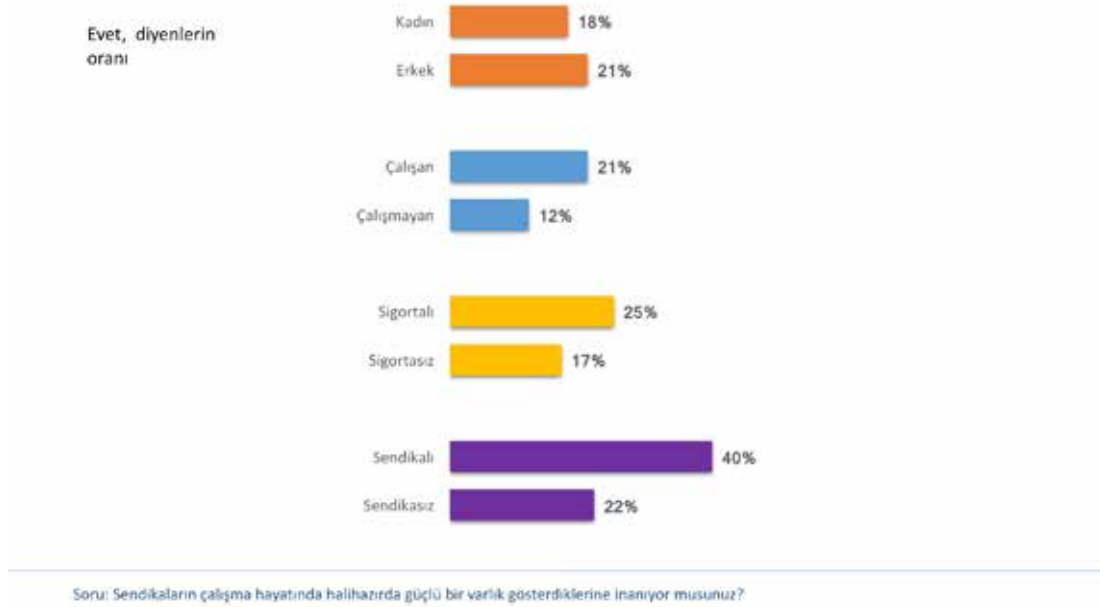


Soru: Sendikaların çalışma hayatında halihazırda güçlü bir varlık gösterebildiklerine inanıyor musunuz?

Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

Bu sorunun cevapları, bir öncekininkilerle benzer bir çizgidedir: cevabı olmayan ya da fikri bulunmayanların oranı genel kamuoyunda daha yüksektir (%23); sendikaları güçlü görmeme çalışan nüfusta daha fazladır (%63); güçlü görenler her iki alt grupta yaklaşık aynı oranlardadır (%19-20).

Şekil 18: Sendikaların Çalışma Hayatında Güçlü Olduklarını Düşünenlerin Dağılımı



Sendikaların çalışma hayatında güçlü bir varlık gösterdiğine inananların alt kırılımlarına baktığımızda (Şekil 18), önemli farkın; çalışan-çalışmayan, sigortalı-sigortasız ve özellikle de sendikali-sendikasıız ayrımlarında ortaya çıktığı görülmektedir. Diğer taraftan cinsiyet kayda değer bir fark yaratmamaktadır. Bu noktada, güçlü olamama nedenlerinin sorgulanmasında yarar olduğu için izleyen soru yöneltilmiştir (Şekil 19). Bu soruda (bu, bir önceki soruda “Hayır” cevabı verenlere yöneltilmiştir) şekilde aktarılan bir dizi olası açıklama okunmuş ve 0-10 arasında (hiç önemli değil-çok önemli) bir puan verilmesi istenmiştir.

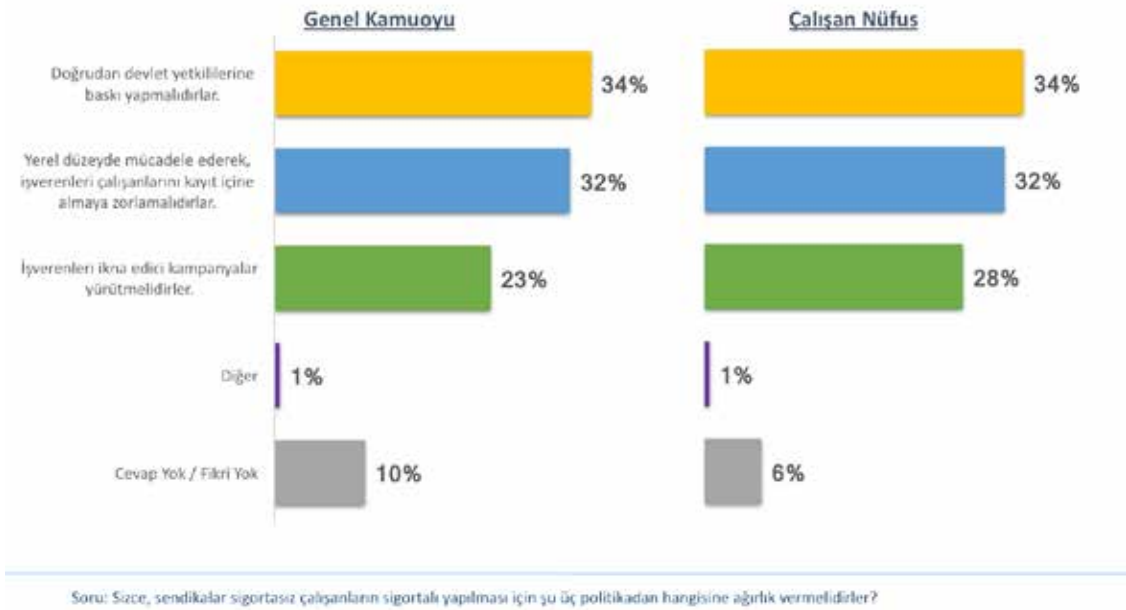
Şekil 19: Sendikaların Daha Güçlü Bir Varlık Gösterememelerinin Nedenleri



Sendikaların güçlü bir varlık gösterip göstermediği sorusuna “Hayır” cevabı verenlere bunun nedeni sorulduğunda; hem özel sektörün, hem devletin, hem de sendikaların bundan sorumlu tutulduğu anlaşılmaktadır. Özel sektörün sendikaya karşı tavrı; devletin sendikal çalışmaları zorlaştırması ve sendikaların beklentileri yerine getirememeleri sendikaların güçlü bir varlık olmalarını zorlaştıran faktörler olarak algılanmaktadır. Taşeronlaşma/fason iş yaptırma ile hizmet sektörü gibi yeni gelişmekte olan alanların varlığının, son kertede, yapısal sıkıntılar olarak, güçlenmenin karşısındaki faktörlere eklenmiş olduğu anlaşılmaktadır. Son olarak, daha fazla ücret alabilmek adına sigortasız çalışmayı kimi işçilerin kabul ediyor olmasının da benzer şekilde önemli bir faktör olarak ortaya çıkması dikkat çekicidir. Tüm seçeneklerin 10 üzerinden 7.5-7.8 bandında puan almaları, sıralanan olası nedenlerin genel kamuoyu nezdinde önemli bir yerde olduğu anlamına gelmektedir.

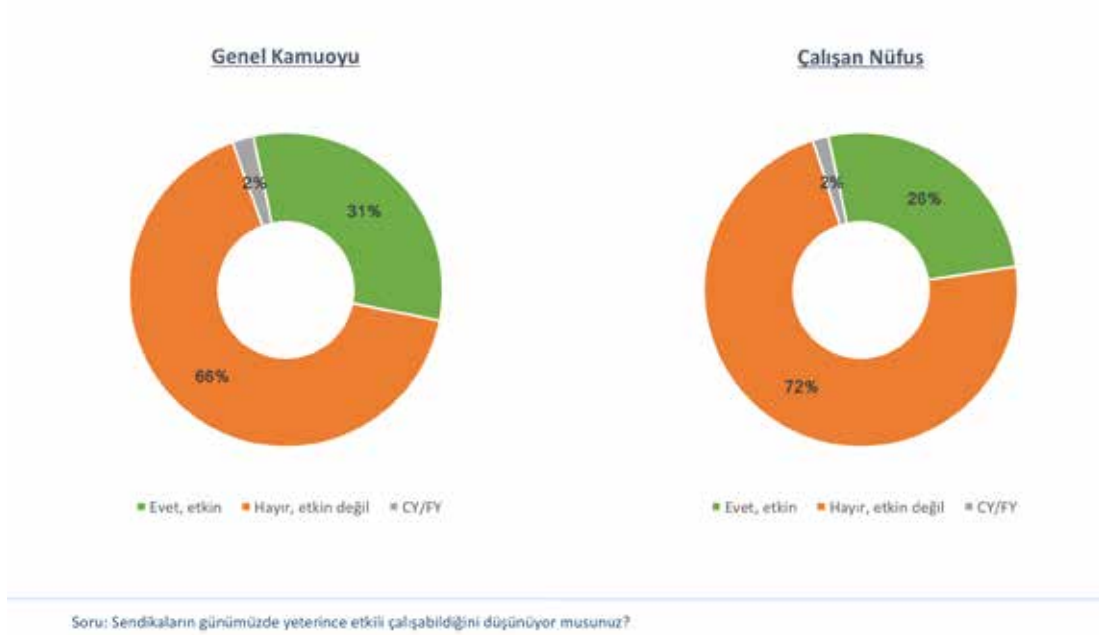
Kayıtdışılığın mevcudiyetinin, yani sigortasız işçi çalıştırmanın, sendikal hayatın önündeki önemli engellerden birini oluşturması hasebiyle, Şekil 20’de sigortasızlığın önüne geçebilecek üç politika sıralanmış ve sendikalardan bu üç politikadan hangisine ağırlık vermeleri gerektiği sorulmuştur. Genel kamuoyu ile çalışan nüfus arasında ciddi bir farkın oluşmadığı cevaplarda devlet yetkililerine baskı yapılması %34 ile ilk sırada yer alırken, yerel düzeyde mücadele ederek, işverenleri çalışanlarını kayıt altına almaya zorlamalıdır. İşverenleri ikna edici kampanyalar yürütmelidirler. %23-28 bandında onay almıştır. İşverenlerin ikna edilmesi fikri ise %23-28 bandında onay almıştır.

Şekil 20: Sigortasız Çalışanların Sigortalı Yapılması İçin Yapılması Gerekenler



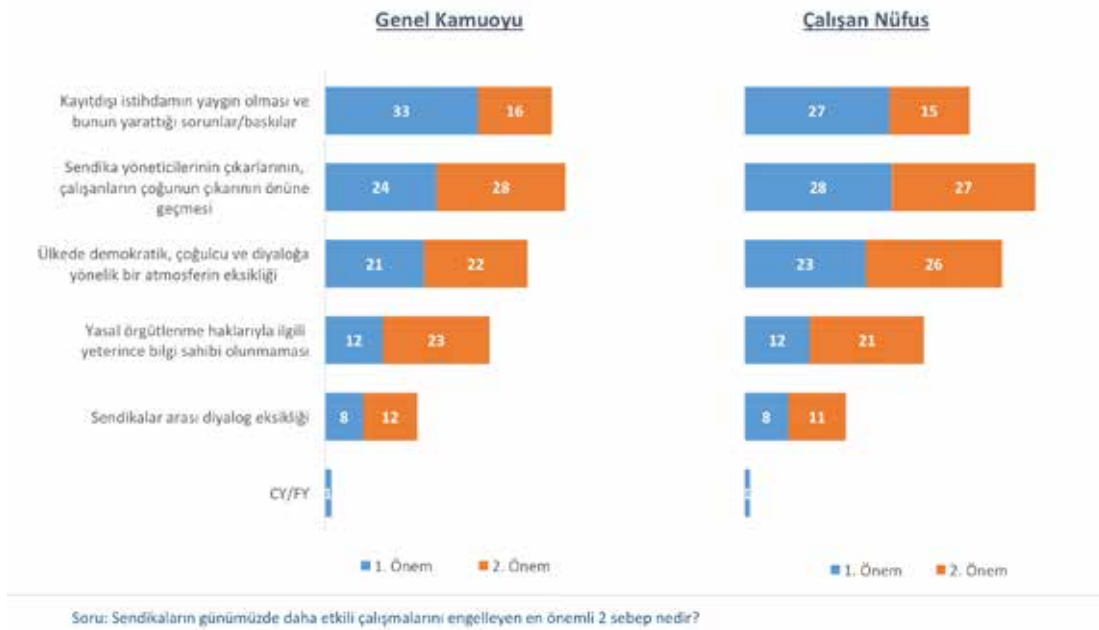
Akabinde sendikaların ne derece etkin çalıştığına yönelik bir soru yöneltilmiştir (Şekil 21).

Şekil 21: Sendikaların Yeterince Etkili Çalışıp Çalışmadıkları



Sendikaların günümüzde etkili çalışıp çalışmadığı sorulduğunda, çalışanlar arasında “Evet” cevabı verenlerin oranının, genel nüfusa göre %5 daha az olduğu görülmektedir. Bu soru, daha önce sorulan sendikaların çalışma hayatında güçlü bir varlık gösterip gösteremediği sorusuna verilen cevapla örtüşmektedir. Önemli bir kesim sendikaların etkin çalışmadığına inanmaktadır. Etkin çalışmamanın arkasındaki nedenler irdelendiğinde ise (Şekil 22), aşağıdaki tablo ortaya çıkmaktadır.

Şekil 22: Sendikaların Etkili Çalışmasını Engelleyen Faktörler

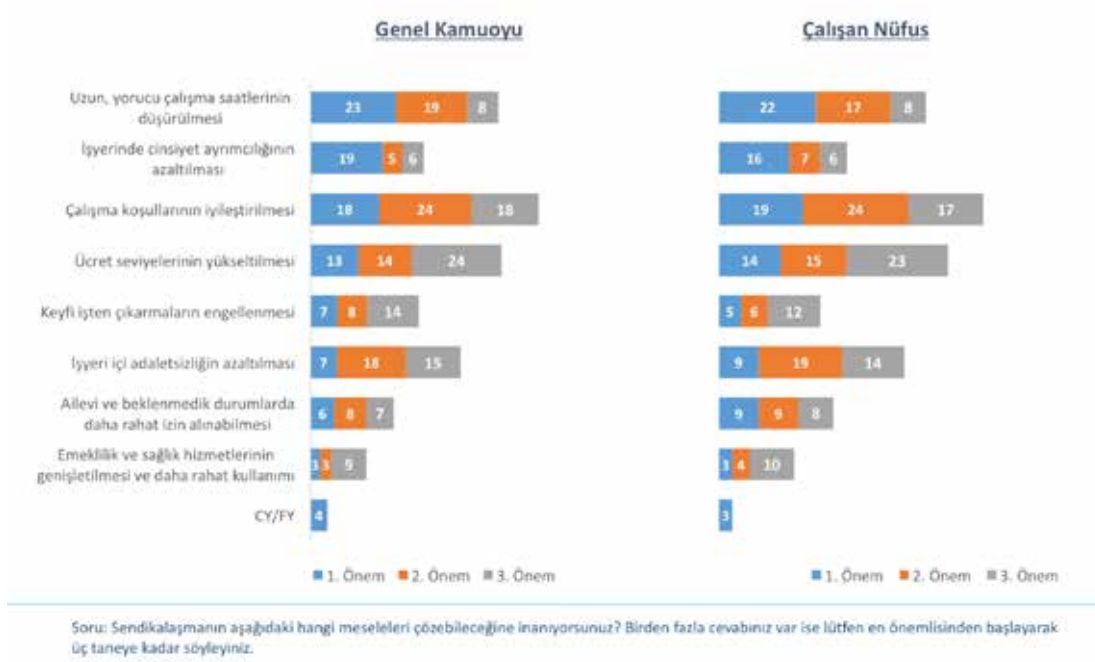


Bir önceki soruya “Hayır” cevabı veren kesime, sendikaların etkin çalışmasını etkileyen faktörler sorulduğunda (şekilde yansıtılan bir dizi açıklama yapılmış ve bunlardan ilk ikisinin belirtilmesi istenmiştir), genel kamuoyu için ilk sırada kayıt dışı istihdamın yaygınlığı gelmektedir. Bu cevap, çalışan nüfus için ise ikinci sırada en önemli olarak işaretlenen seçenektir. Çalışan nüfus için ilk, genel kamuoyu için ikinci sırada en çok önem atfedilen seçenekte ise; sendikalarda-

ki bireysel çıkarların çoğunluğun çıkarlarının önüne geçmesi görülmektedir. Ancak, bu seçenek toplam işaretlenme oranına bakıldığında her iki örneklem için en çok işaret edilen faktördür. Buna ek olarak, çalışan nüfus için en çok işaretlenen ikinci, genel nüfus için ise üçüncü sırada; ülkede diyaloga yönelik bir atmosferin eksikliği seçeneği göze çarpmaktadır.

Çalışma kapsamında, ayrıca, sendikalaşmanın ne tür sorunlara çözüm bulabileceği anlaşılmaya çalışılmış ve Şekil 23'deki sonuçlar elde edilmiştir. Bu soruda olası sorunlar sıralanmış ve bu sorunların birinci, ikinci ve üçüncü derece olmak üzere sıralanması istenmiştir.

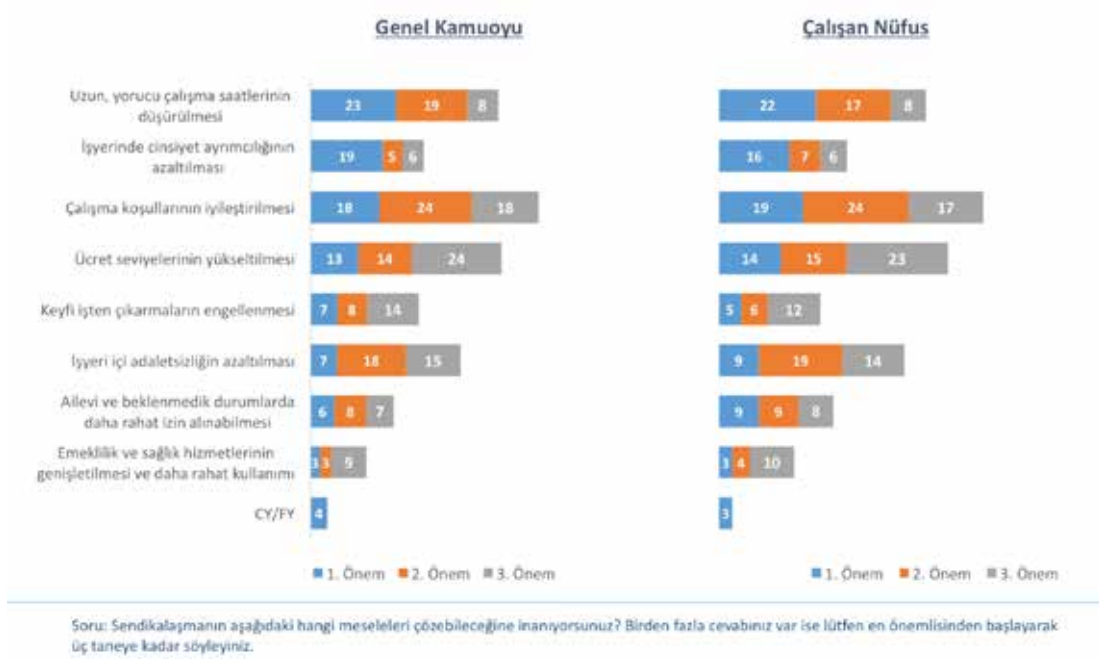
Şekil 23: Sendikalaşmanın Çözebileceği Meseleler



Sendikalaşmanın çözebileceği meseleler sorulduğunda, genel kamuoyu ve çalışan nüfus yine benzer cevaplar vermektedir. Birinci, ikinci ve üçüncü sırada önemli olarak işaretlenen seçeneklerin toplam işaretlenme oranına baktığımızda; çalışma koşulları/saatleri ve ücret seviyesinin iyileştirilmesi beklentisi öne çıkmaktadır; ancak yalnızca birinci sırada önem atfedilen seçenekleri oranlara göre sıraladığımızda, genel nüfus için ikinci ve çalışan nüfus için üçüncü sırada, sendikalardan işyerinde cinsiyet ayrımcılığının azaltılmasına yönelik bir beklenti olduğu görülmektedir.

Takip eden soruda ise sendikaların genel sorumluluklarının ne şekilde değerlendirildiği anlaşılmaya çalışılmıştır (Şekil 24). Bu soruda da olası sorumluluk alanları sıralanmış ve bu alanların birinci, ikinci ve üçüncü derece olmak üzere sıralanması istenmiştir.

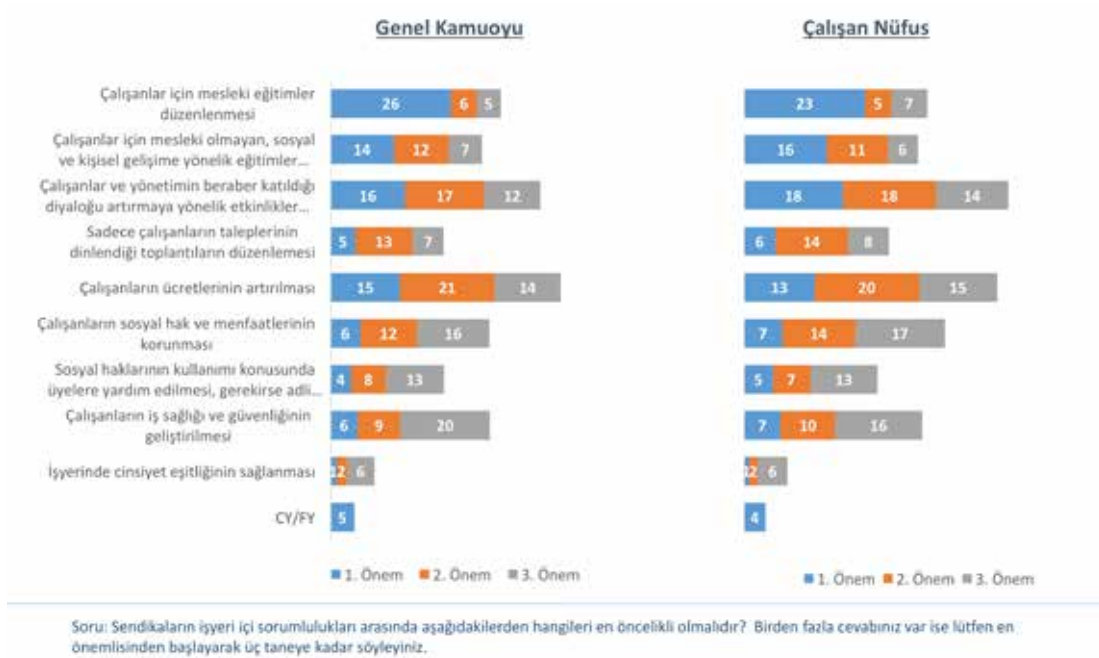
Şekil 24: Sendikaların Genel Sorumlulukları Neler Olmalıdır?



Sendikaların sorumluluklarına dair beklentiler sorulduğunda, bir önceki soruya verilen cevaba benzer şekilde işçilere daha iyi ücret ve çalışma şartları sağlanması beklentisi ilk sırada yer almaktadır. Bunu, sendikaların ve işçilerin güçlenmesini sağlamak, bununla beraber toplumun da genel refahının yükselmesi ve buna çok yakın oranlarda iş güvencesi sağlamaya yönelik beklenti takip etmektedir.

Bu genel sorumluluk alanlarını, işyeri içi sorumluluk alanları izlemektedir (Şekil 25). Sendikaların işyerlerinde ne tür sorumlulukları olması gerektiği yönündeki soruyla birlikte bu soruyla, sorumlulukların ne şekilde biçimlendiği anlaşılabilir. Burada da olası sorumluluk alanları sıralanmış ve bu alanların birinci, ikinci ve üçüncü derece olmak üzere sıralanması istenmiştir.

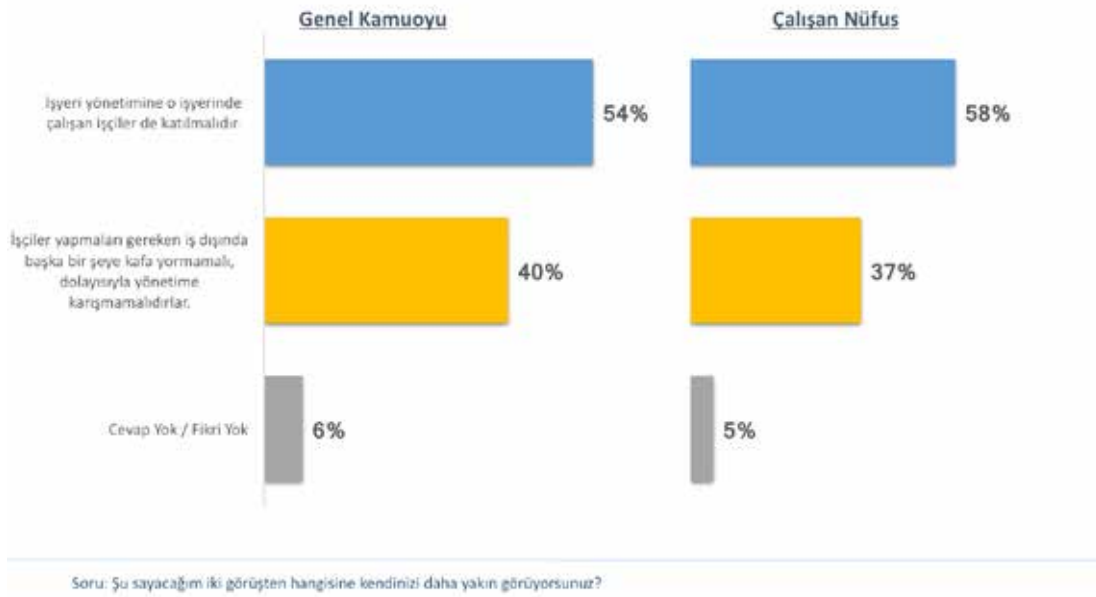
Şekil 25: Sendikaların İşyeri-içi Sorumlulukları Neler Olmalıdır?



Sendikaların işyeri içi sorumluluklarına yönelik beklentilere baktığımızda, toplam işaretlenme oranından yola çıkarsak, iki beklentinin öne çıktığını görmekteyiz: çalışanlarının ücretlerinin artırılması ve çalışanlar ile yönetim arası diyalogu artırmaya yönelik etkinlikler düzenlenmesi. Çalışan nüfusa baktığımızda ise en çok işaretlenen seçeneğin, diyalogun artırılmasına yönelik etkinlikler düzenlenmesi olarak ortaya çıkması dikkate değer bir noktadır. Dikkat çeken başka bir bulgu da; çalışanlar için mesleki eğitimler düzenlenmesi şikkının hem genel nüfus hem de çalışan nüfus için birinci sırada önem atfedilen en yüksek oranlı seçenek olmasıdır.

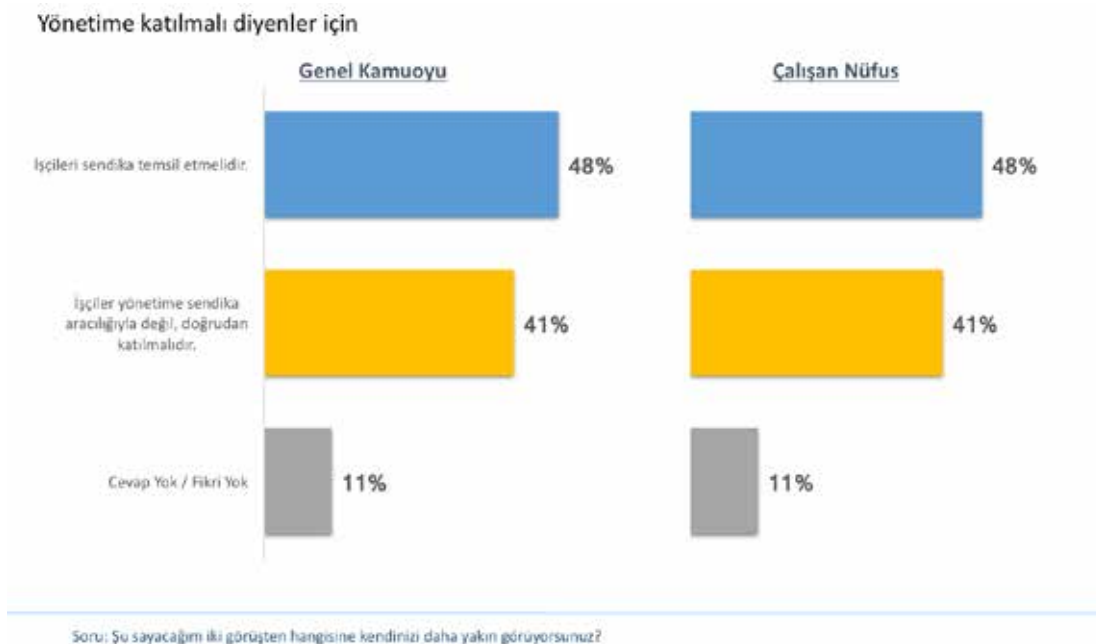
Ankette, işyeri yönetimine işçilerin katılıp katılmamaları hususuna dair tercihler sorulmuştur (Şekil 26).

Şekil 26: İşyeri Yönetimine İşçilerin Katılması



Hem genel kamuoyunun, hem çalışan nüfusun yarısından çoğunun; işyeri yönetimine çalışanların da katılması gerektiğini düşünmekte olduğu anlaşılmaktadır. Çalışan nüfusta bu oran, genel nüfusa göre ufak da olsa daha fazla ortaya çıkmaktadır (%54 ve %58). Diğer taraftan, %37-40 bandındaki bir kesim, işçilerin yönetime katılmasını uygun görmemektedir. Yönetime katılması yönünde tercih belirtenlere, bu katılımın mekanizması sorulduğunda (Şekil 27) aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Şekil 27: İşyeri Yönetimine Katılma Şekli

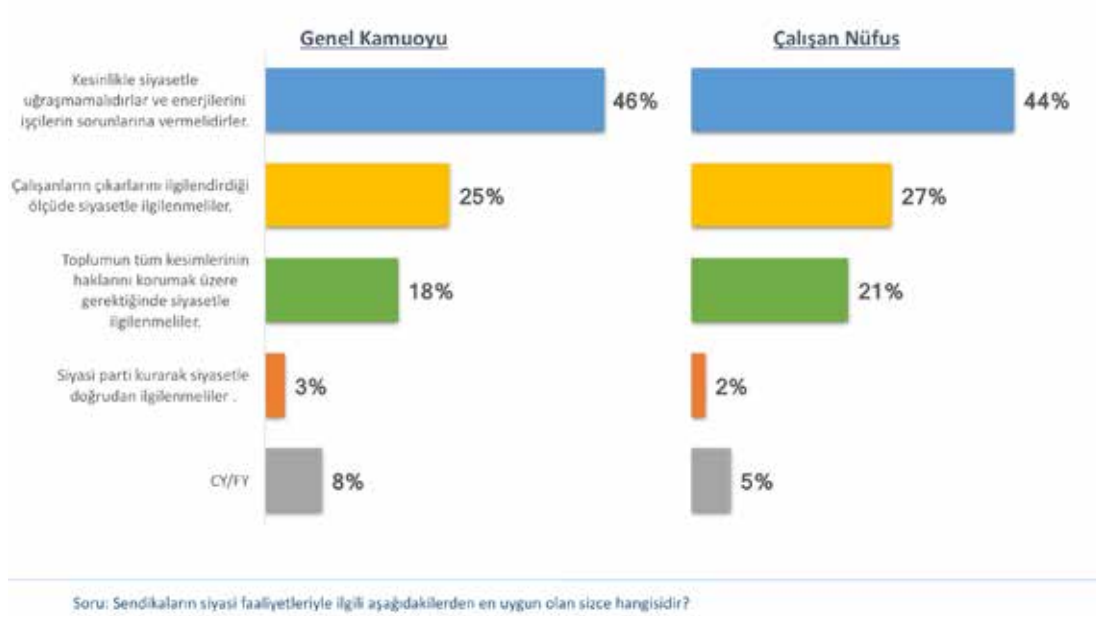


Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

Çalışanların yönetime katılması gerektiğini düşünenlere, bunun ne şekilde olması gerektiği sorulduğunda, sendikaların temsili aracılığıyla seçeneği, sendikasız-doğrudan katılım seçeneğinin biraz üstünde bir puan almaktadır (%48-%41).

Sendikaların siyasi faaliyetlere ilişkin pozisyonlarının ne olması gerektiğine dair bir soru da yöneltilmiştir (Şekil 28).

Şekil 28: Sendikaların Siyasi Faaliyetleriyle İlgili Düşünceler

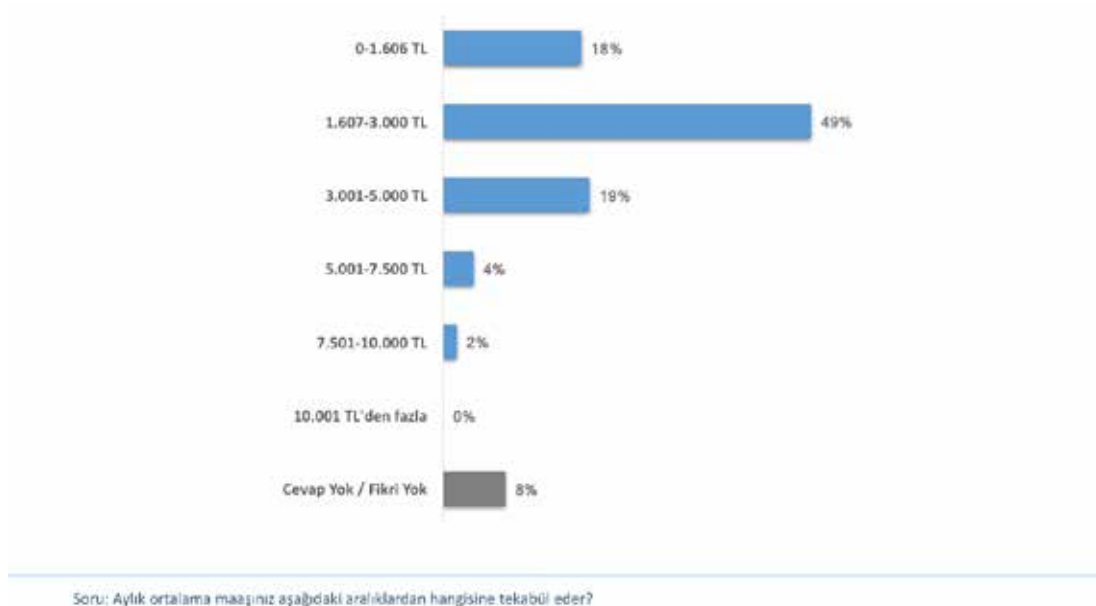


Hem genel kamuoyu hem çalışanların yarıya yakınının, sendikaların siyasetle ilgilenmemesi gerektiğine inanmakta olduğu anlaşılmaktadır; ancak yarıdan fazlası da, doğrudan veya çalışan çıkarlarını ilgilendirdiği ölçüde siyasetle ilgilenmeyi kabul edilebilir bulmaktadır.

3.8 Çalışan Kesimin Genel Yapısı

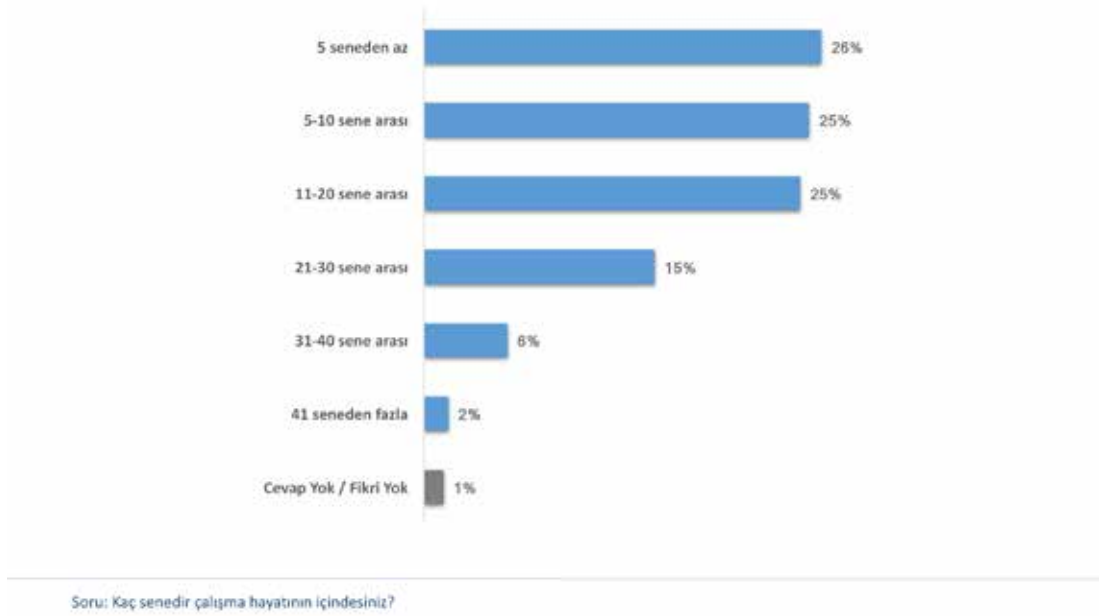
Anket kapsamında değerlendirilen çalışan kesimin, yukarıda açıklanmış olduğu üzere, yaklaşık %17’si kayıt dışı çalışmakta, %74’ü sigortalı ama sendikasız kategorisinde bulunmakta ve geri kalan %9’u da sigortalı ve sendikalı kategorisinde görülmektedir. Çalışan kesimin genel yapısını anlamak üzere, aldıkları ortalama maaş sorulmuştur (Şekil 29).

Şekil 29: Çalışanların Aylık Ortalama Maaşı



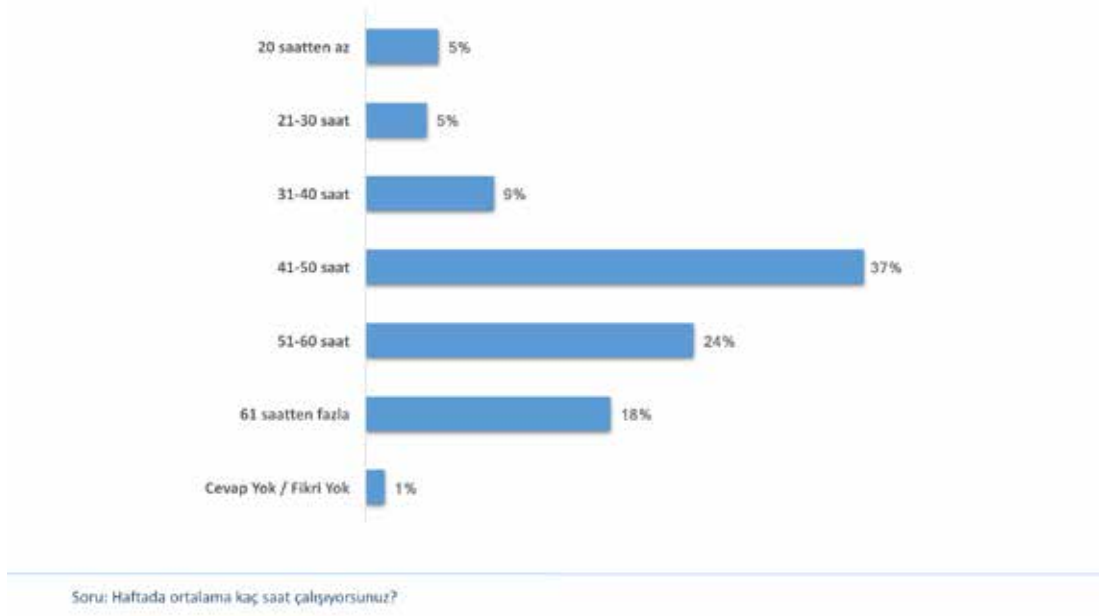
Yaklaşık yarısının asgari ücretle 3,000 TL arasında bir aylıkla çalıştığını, 3,000 TL altındaki tüm çalışanların oranının %67 olduğu ve 5,000 TL üzerinde ise %6'lık bir oranın bulunduğu görülmektedir. İzleyen soru kaç senedir çalışma hayatının içerisinde olduklarıdır (Şekil 30).

Şekil 30: Kaç Senedir Çalışma Hayatının İçinde?



Yarıdan fazlasının 10 seneden az bir süre çalışma hayatında olduğu anlaşılmaktadır. Son yöneltilen soru ise haftalık ortalama çalışma saatleridir (Şekil 31).

Şekil 31: Haftalık Ortalama Çalışma Saatleri



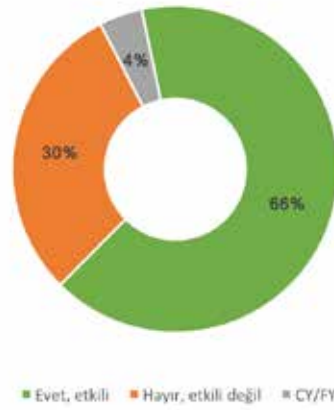
Yaklaşık %42'lik bir kesimin haftada ortalama 51 saat ve üstü çalışmakta olduklarını beyan etmiş olmaları dikkat çekicidir.

3.9 Çalışanlar: Sendikacılar

Çalışanlara ilişkin yukarıda ifade edilen genel bilgilerin ışığında bu bölümde sendikacılar (yani çalışan kesimin yaklaşık %9'luk bir kesimi) incelenmiştir.

Bu modülde hem işyerindeki sendikal çalışmalara hem de genelde sendikal yaşama dair sorular bulunmakta ve sendikacıların gözünden sendika değerlendirilmesi yapılmaktadır. Yöneltilen ilk soru üye olunan sendikanın işyerindeki etkinliğine dairdir (Şekil 32).

Şekil 32: Üye Olunan Sendikanın İşyerindeki Etkililiği

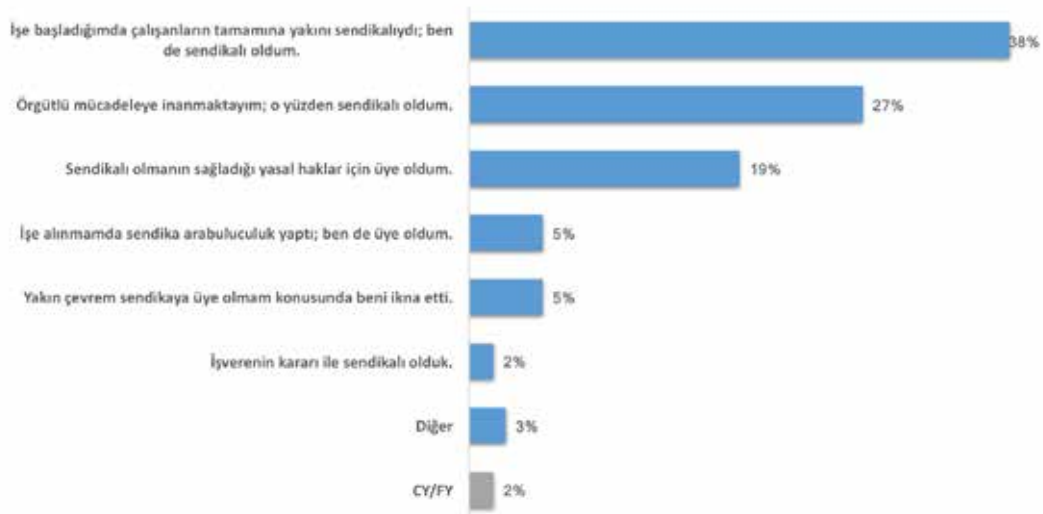


Soru: Üye olduğunuz sendika sizce işyerinde etkili mi?

Sendikacıların üçte ikisinin, sendikalarının çalıştıkları işyerinde etkili olduğu görüşünde olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, yine de, üçte bire yakın bir kesim işyerindeki etkiyi yeterli bulmadığını belirtmiştir.

Takip eden soru, sendikalı olma kararının ne şekilde alınmış olduğudur (Şekil 33). Burada şekilde gösterilen bir dizi olası açıklama yapılmış ve bunlardan bir tanesinin seçilmesi istenmiştir.

Şekil 33: Sendikalı Olma Kararının Sebebi



Soru: Sendikaya üye olma kararınızı aşağıdakilerden hangisi en iyi açıklar?

Sendikalı olma kararının sebebi sorulduğunda, sendikalıların yarıya yakınının aynı işyerinde çalışanların sendikalı olması dolayısıyla sendikalı olduğu görülmektedir. Örgütlü mücadeleye duyulan inanç ve sendikalı olmanın sağladığı yasal haklar ise, sendikalı olma kararındaki ikinci ve üçüncü unsur olarak öne çıkmaktadır. Adaman vd. (2009) çalışmasında gündeme gelmiş olan “işveren kararı ile sendikalı olduk” ifadesi de şıklar arasına eklenmiştir. Bu şıkta verilen %2 çok düşük gözükse bile sıfırdan büyük bir sayı olduğu akılda tutulmalıdır.

Akabinde yöneltilen soru; sendikalı olmanın avantajlarına dairdir. Burada şekilde gösterilen bir dizi olası açıklama okunmuş ve en önemlisinin işaretlenmesi istenmiştir (Şekil 34).

Şekil 34: Sendikalı Olmanın Avantajları

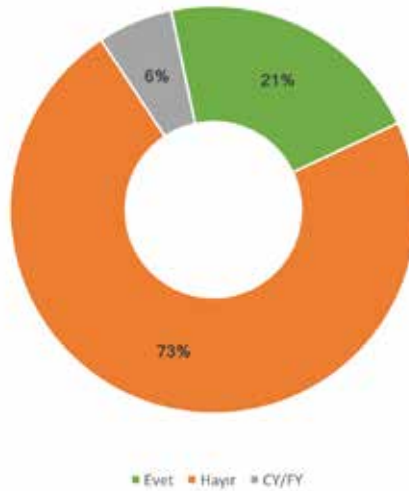


Soru: Sendikaya üye olmanızın size sağladığı avantajların en önemlisi hangisidir?

Sendikalı olmanın avantajlarına yönelik cevaplara baktığımızda, sendikalıların üçte birinin örgütlü mücadelenin verdiği güveni ön plana çıkartmış olduğu anlaşılmaktadır. Sendikalılar, aynı zamanda, daha iyi çalışma koşulları ve daha yüksek ücret gibi avantajlara sahip olduklarını düşünmektedir.

Takip eden soru, sendikalıların sendikal hayatta ne denli aktif olduklarına yöneliktir (Şekil 35).

Şekil 35: Sendikal Eyleme Katılım

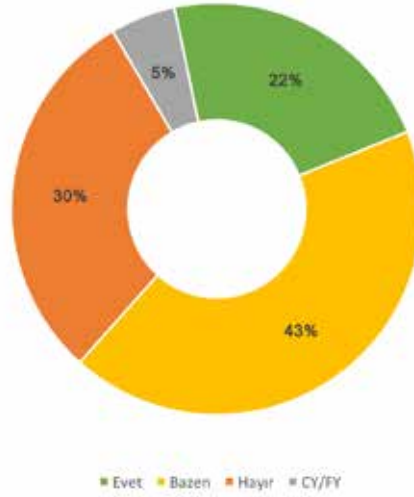


Soru: Herhangi bir sendikal eyleme (sokak eylemi, grev vs.) katıldınız mı?

Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

Alınan cevaplardan sendikalıların ancak beşte birinin sokak eylemi, grev gibi sendikal eylemlere katılmış olduklarını beyan ettikleri görülmektedir. İzleyen soru, bu eylemlere katılanların eylemleri ne denli etkili bulduğuna yönelik fikirlerini almayı hedeflemektedir (Şekil 36).

Şekil 36: Sendika Eylemlerinin Etkililiği

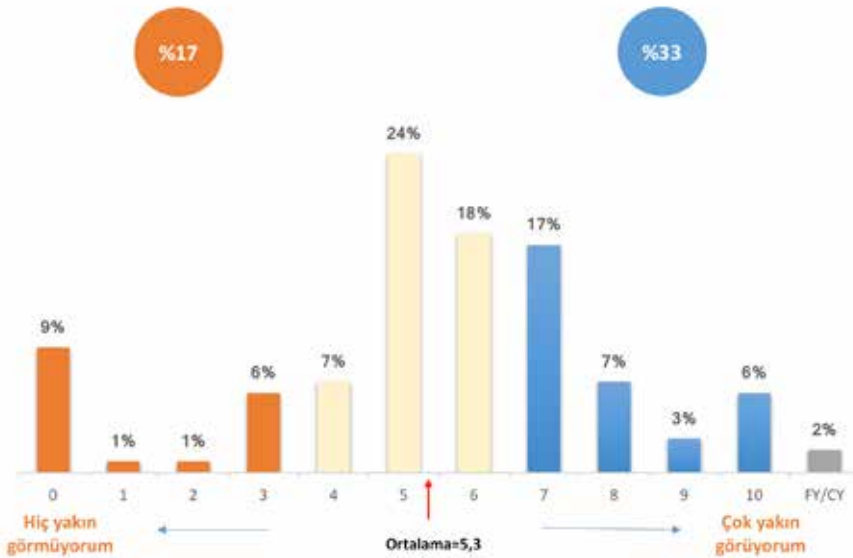


Soru: Sendikaların eylemlerinin (sokak eylemleri, grevler vs) etkili olduğunu düşünüyor musunuz?

Sendikal eylemlere katılan %20 oranındaki sendikalı kesimin, yalnızca %22’sinin bu eylemlerin etkili olduğunu düşündüğü anlaşılmaktadır. Yarıya yakını ise bu eylemlerin “bazen” etkili sonuç verdiğini ifade etmektedir. Üçte bire yakın bir kesim, eylemlerin etkili olduğunu düşünmediklerini beyan etmişlerdir.

Takip eden soru, sendikalı kişinin kendini sendikanın ne derece bir parçası olarak gördüğünü sorgulamaktadır—0 ile 10 puan skalasında (Şekil 37).

Şekil 37: Kendini Sendikanın Parçası Olarak Görme

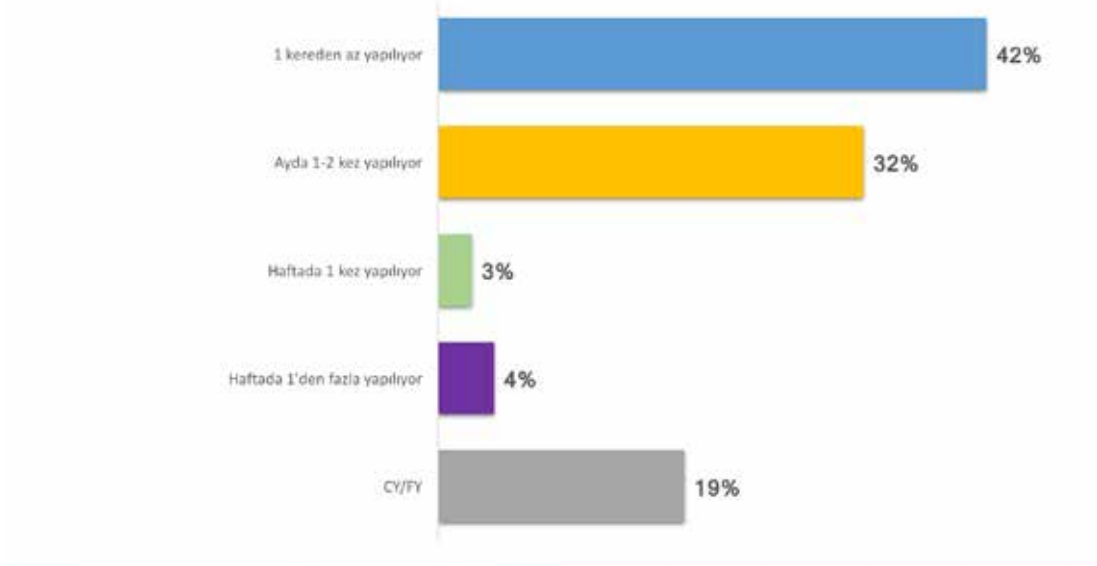


Soru: Kendinizi ne kadar sendikanın bir parçası olarak görüyorsunuz? 0 ile 10 arasında bir puan veriniz. 0, “kendimi sendikaya hiç yakın görmüyorum”; 10 ise “çok yakın görüyorum” anlamına gelmektedir.

Sendikalıların %33'ü kendini ortanın üstünde, %17'si ise ortanın altında sendikanın bir parçası olarak görmektedir. Kendini sendikaya yakın bulanların oranı daha fazla olsa da, kendini sendikaya hiç yakın görmeyenlerin oranının (yani 0 puan verenlerin) %9 olması, sendikalar açısından üzerine düşünülmesi gereken bir bulgu olabilir.

Sendika üyesi kişilerin sendikal toplantılara katılma sıklığı ve bu toplantılardan beklentileri de araştırılmıştır.

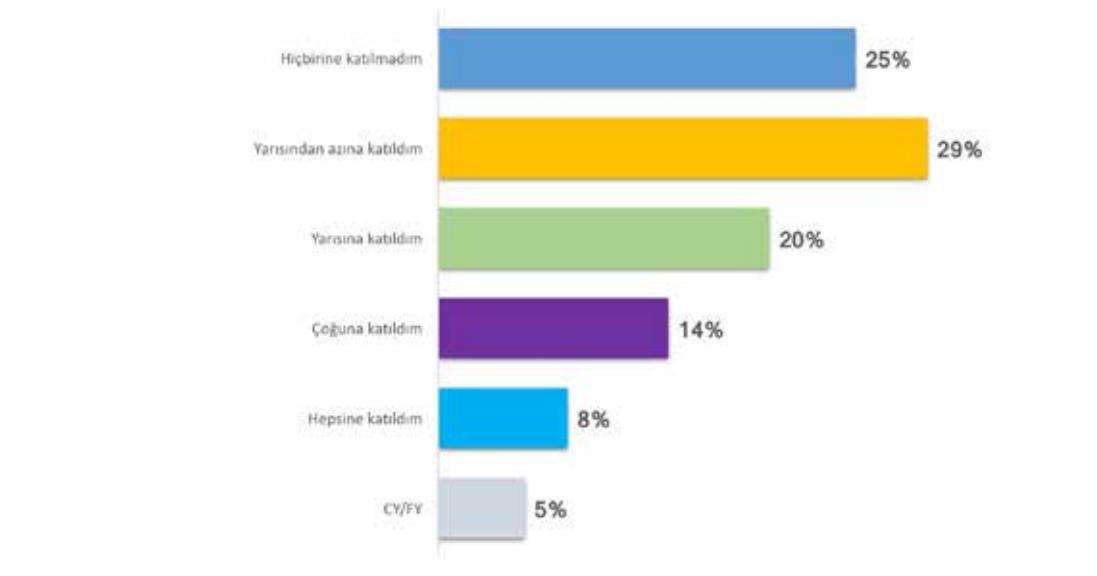
Şekil 38: İşyerinde Sendikal Toplantı Sıklığı



Soru: İşyerinizde sendikal toplantılar ayda ne sıklıkta yapılıyor?

Şekil 38'in ortaya koyduğu resimdeki önemli bir ayrıntı "Cevap yok/Fikri yok" seçeneğine %19 gibi yüksek bir oranın karşılık gelmesidir. Bu da, yaklaşık beşte bir oranındaki sendika üyesinin sendikal toplantılarla ilgilenmediğinin bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Toplantıların genelde ayda bir ya da iki kez yapılmakta olduğu anlaşılmaktadır. Bu toplantılara katılım sorulduğunda ise (Şekil 39), aşağıdaki tablo ortaya çıkmaktadır.

Şekil 39: İşyerinde Sendikal Toplantılara Katılım

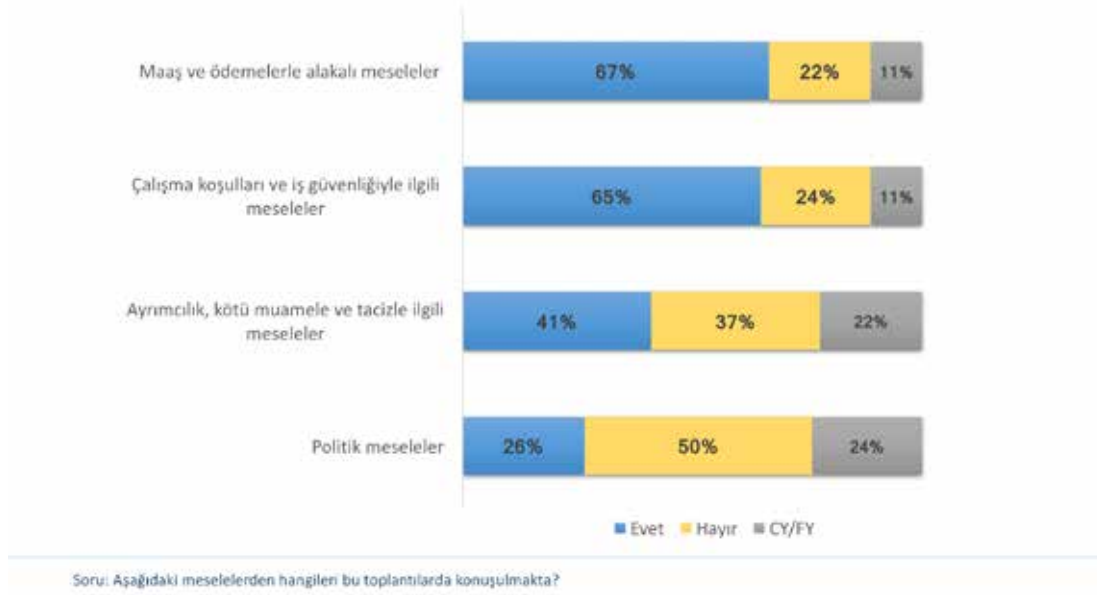


Soru: İşyerinizde sendikal toplantıların ne kadarına katılıyorsunuz?

Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

İşyerindeki sendikal toplantıların sıklığı ve sendikaların bu toplantılara katılımına yönelik sorular, sendikalara karşı hissedilen yakınlığın neden az olduğuna bir açıklama getirebilecek nitelikte bulgular ortaya koymaktadır. Ayda bir kereden az toplantı yapıldığını söyleyenlerin oranı 42% gibi yüksek bir oranken, toplantılara katılım sıklığının da düşük olduğu görülmektedir. Sendika üyesi kişilerin yarısından fazlası, bu toplantılara hiç katılmadığını veya yarısından azına katıldıklarını ifade etmektedir. Bu toplantılarda hangi konuların konuşulduğu ise Şekil 40’ta aktarılmaktadır.

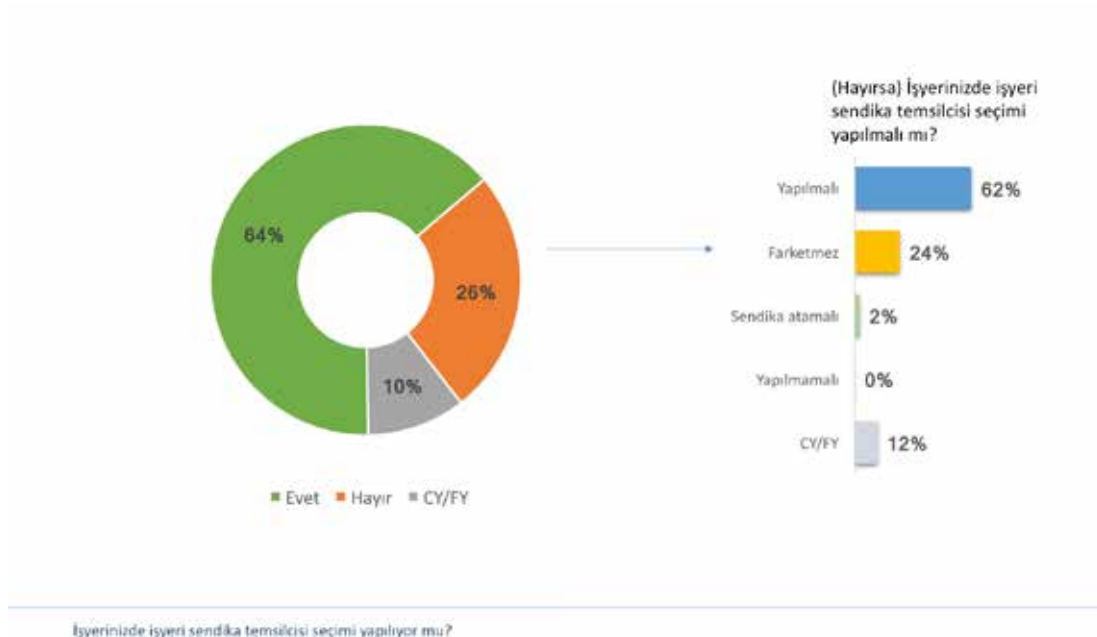
Şekil 40: Sendikal Toplantılarda Konuşulan Meseleler



Sendikalardan beklentilerle örtüşen bir şekilde, sendikal toplantılarda ücretler ve çalışma koşullarıyla ilgili meselelerin daha sık, politik meselelerin ise daha az gündeme geldiği görülmektedir.

Takip eden soru ile işyerinde sendika temsilcisi seçimi yapılıp yapılmadığı ve eğer yapılmıyorsa yapılmasının istenip istenmediği konusundadır (Şekil 41).

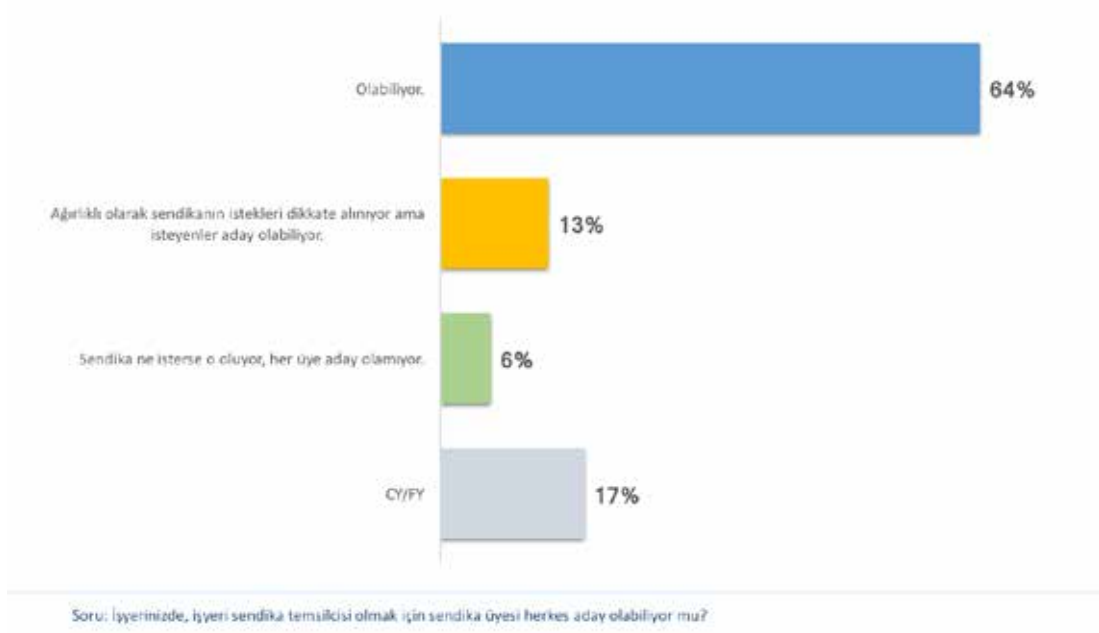
Şekil 41: İşyerinde Sendika Temsilcisi Seçimi



Görüldüğü üzere, dörtte birlik oran seçimin yapılmadığını ifade etmiş olup, bu kesimin de ağırlıklı bir şekilde seçimin yapılmasından yana tavır aldığı anlaşılmaktadır.

Sendika temsilciliğine herkesin aday olabileceği da sorulmuştur (Şekil 42).

Şekil 42: Sendika Temsilciliğine Kimlerin Aday Olabileceği

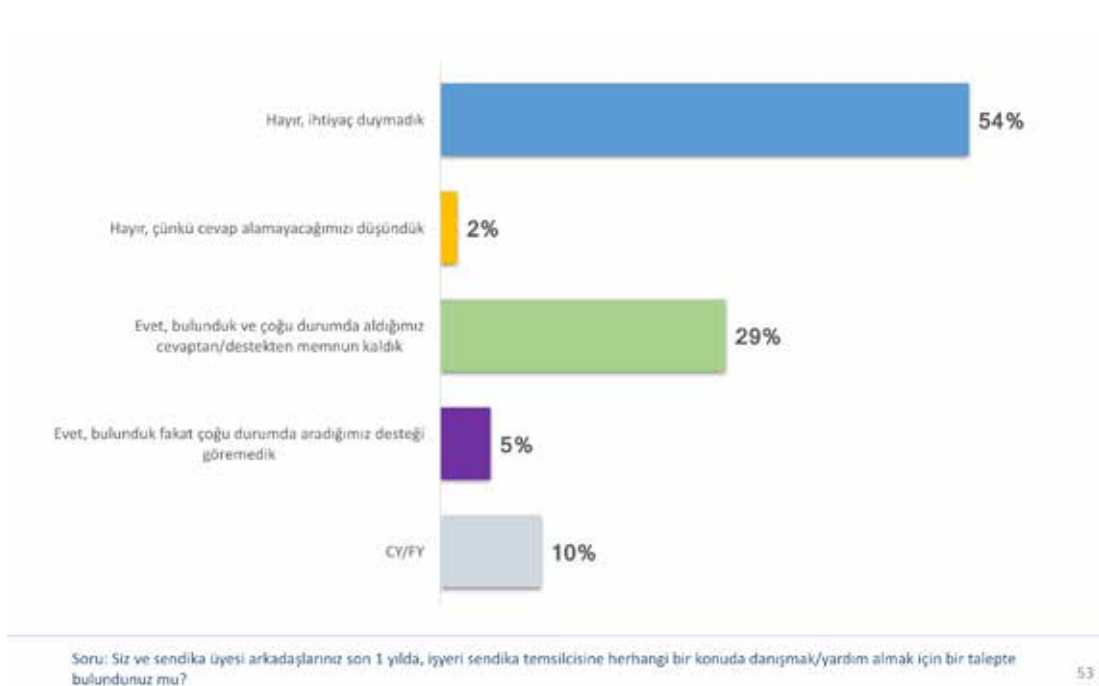


Soru: İşyerinizde, işyeri sendika temsilcisi olmak için sendika üyesi herkes aday olabiliyor mu?

Sendika temsilcisi seçiminin yapıldığını söyleyenlere yöneltilen bu soruda, üçte ikisi herkesin aday olabildiğini ifade ederken, yalnızca %6'lık bir kesim sendikaların istediği adayların gösterildiğini belirtmiş durumdadır.

Anket katılımcılarına işyeri sendika temsilcilerine son bir yıl içerisinde talepte bulunup bulunmadıkları sorusu yöneltilmiştir (Şekil 43).

Şekil 43: Sendika Temsilcisine Talepte Bulunma



Soru: Siz ve sendika üyesi arkadaşlarınız son 1 yılda, işyeri sendika temsilcisine herhangi bir konuda danışmak/yardım almak için bir talepte bulundunuz mu?

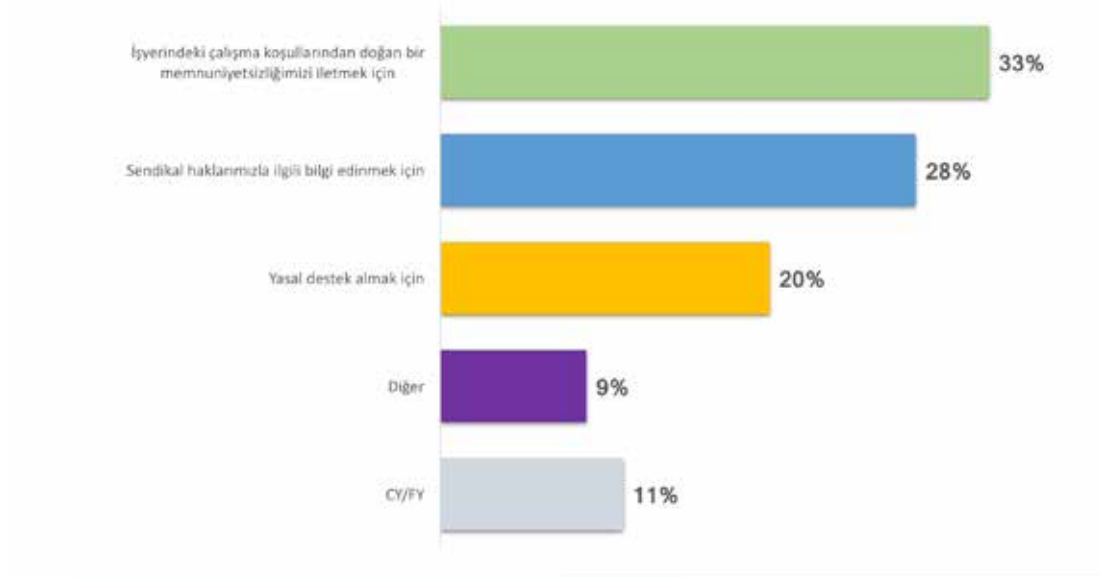
53

Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

Verilen cevaplardan yarısından fazlasının böyle bir ihtiyaç duymadıkları anlaşılmaktadır. %29’luk bir kesimse, son bir yıl içerisinde talepte bulduklarını ve pozitif geri dönüş aldıklarını ifade etmiştir. Sınırlı da olsa bu konuda olumsuz düşünce içinde olanlar vardır (ya cevap alamayacaklarını düşünmüş olanlar ya da aradıkları desteği bulamamış olanlar).

İşyeri sendika temsilcilerinden talepte bulunanlara hangi sorunlar üzerinden talepte buldukları da sorulmuştur.

Şekil 44: İşyeri Sendika Temsilcisinden Hangi Amaçla Talepte Bulunulduğu



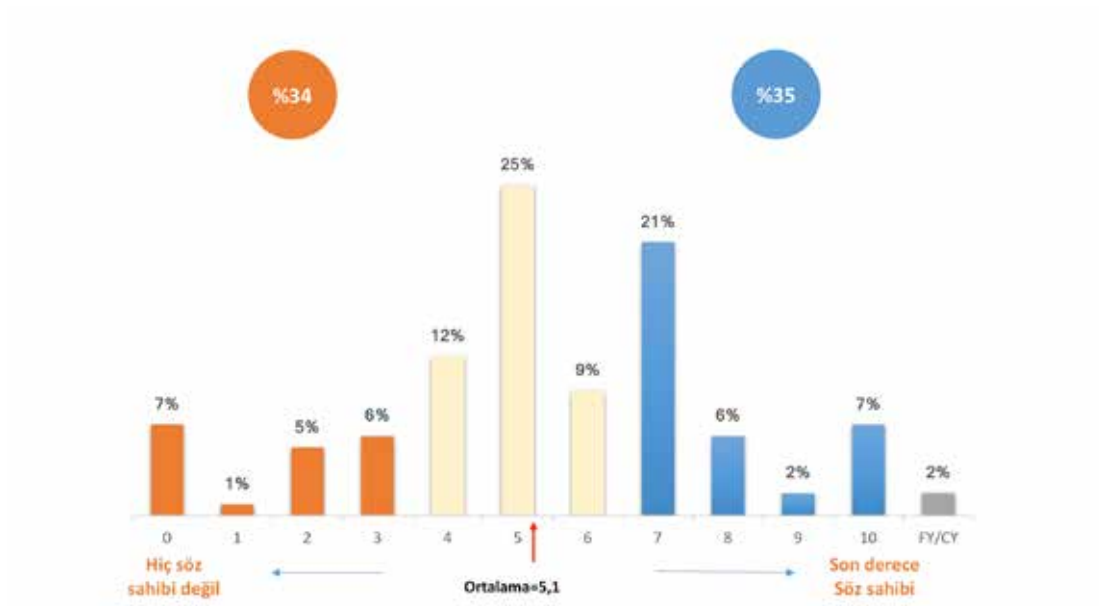
Soru: Hangi amaçla işyeri sendika temsilcisine danışma/yardım alma ihtiyacı hissettiniz?

54

Bir talepte bulunduğunu söyleyenlere, bunun amacını sorduğumuzda, ilk sırada çalışma koşullarından doğan memnuniyetsizlik bulunmaktadır; bunu sendikal haklarla ilgili bilgi talebi ve yasal destek isteği izlemektedir.

Çalışma kapsamında çalışanların sendikaların karar sürecindeki söz sahipliğine dair görüşleri de alınmıştır (Şekil 45).

Şekil 45: Çalışanların, Sendikaların Karar Sürecinde Söz Sahipliği

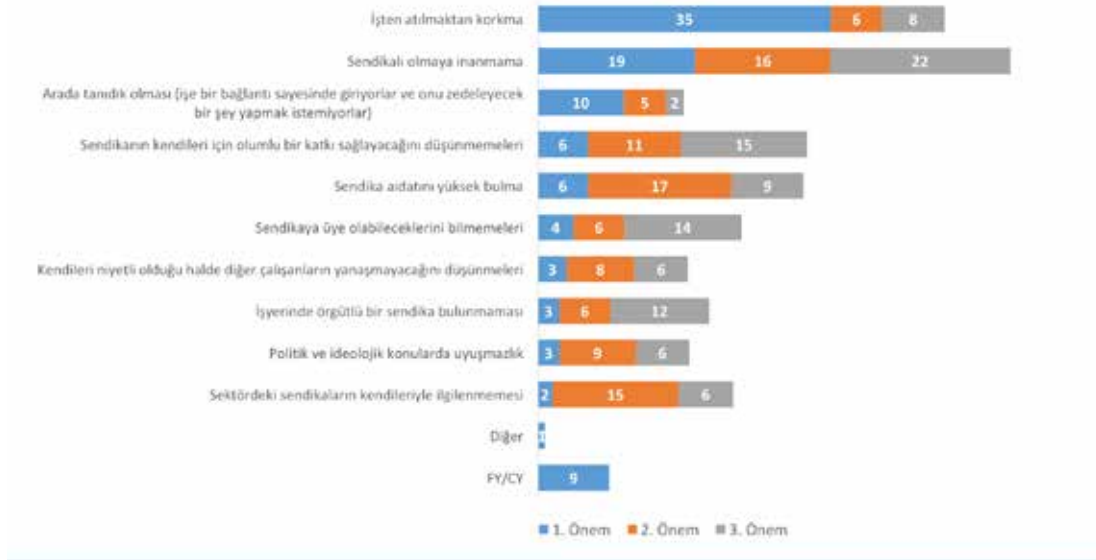


Soru: Sizce, Türkiye’deki sendikaların gelir ve giderlerine ilişkin karar süreçlerinde çalışanlar ne derece söz sahibidir?

Sendikalılara, çalışanların sendikaların karar sürecinde ne derece söz sahibi olduğu sorulduğunda, 10 üzerinden 5'e tekabül eden bir ortalama görmekteyiz.

Sendika üyesi olanlara, sigortalı olup sendikalı olabileceken olmayanların gerekçelerinin neler olabileceği yönündeki algıları sorulmuştur. Bu soruda şekilde aktarılan bir dizi gerekçe sayılmış ve ilk üç önemli gerekçenin sıralanması istenmiştir (Şekil 46).

Şekil 46: Sendikalılara Göre, Sendikalı Olmak İstemeyenlerin En Önemli Sebepleri

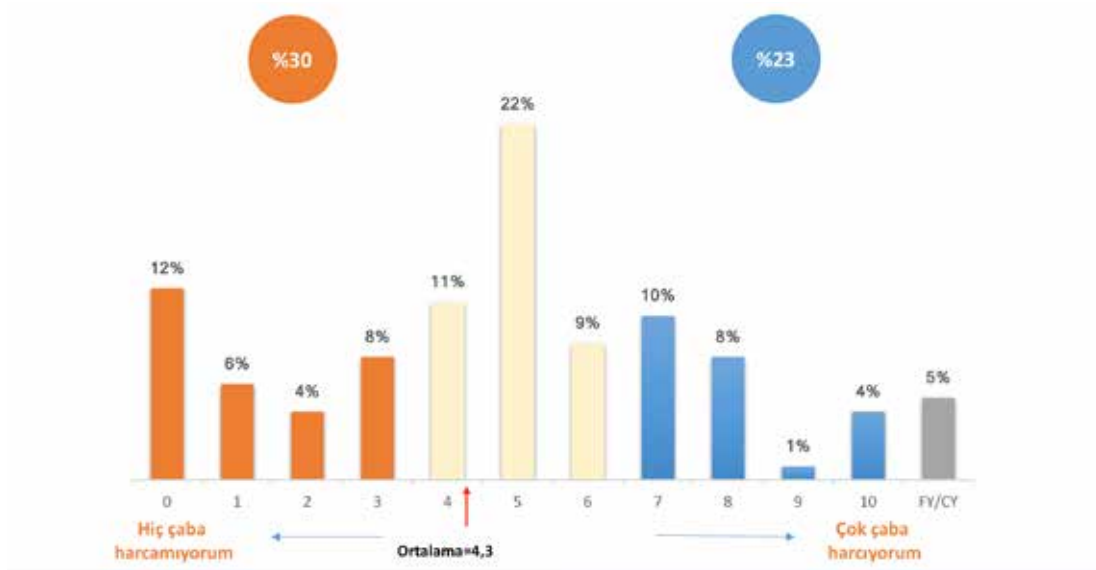


Soru: Çalıştığınız sektörde, sizce sendikalı olmak istemeyenlerin en önemli sebepleri aşağıdakilerden hangileri olabilir?

Sendikalılar, sektörlerinde çalışanların neden sendikalı olmak istemediği sorulduğunda, en yüksek oranda işten atılmaktan korkma sebebine işaret etmektedirler. Birinci, ikinci veya üçüncü derecede önemli olarak toplam en çok işaretlenen seçenek ise, sendikalı olmaya inanmamadır. Türkiye'de çalışma hayatında, işe girişte arada tanıdık olmasının sendikaya üye olma kararının önünde bir engel olarak algılanıyor olması dikkat çekicidir.

Sendika üyelerinin diğer sendika üyeleri ile ortak çalışmalar yapma konusunda ne denli çaba içinde oldukları da yöneltilen sorular arasındadır (Şekil 47).

Şekil 47: Diğer Sendika Üyeleriyle Ortak Çalışma Yapma Çabası



Soru: Sendikamızın faaliyetlerindeki ya da diğer işyerilerindeki üyeleriyle sendikal faaliyetlere yönelik ortak çalışmalar yapmak için ne kadar çaba harcıyorsunuz?

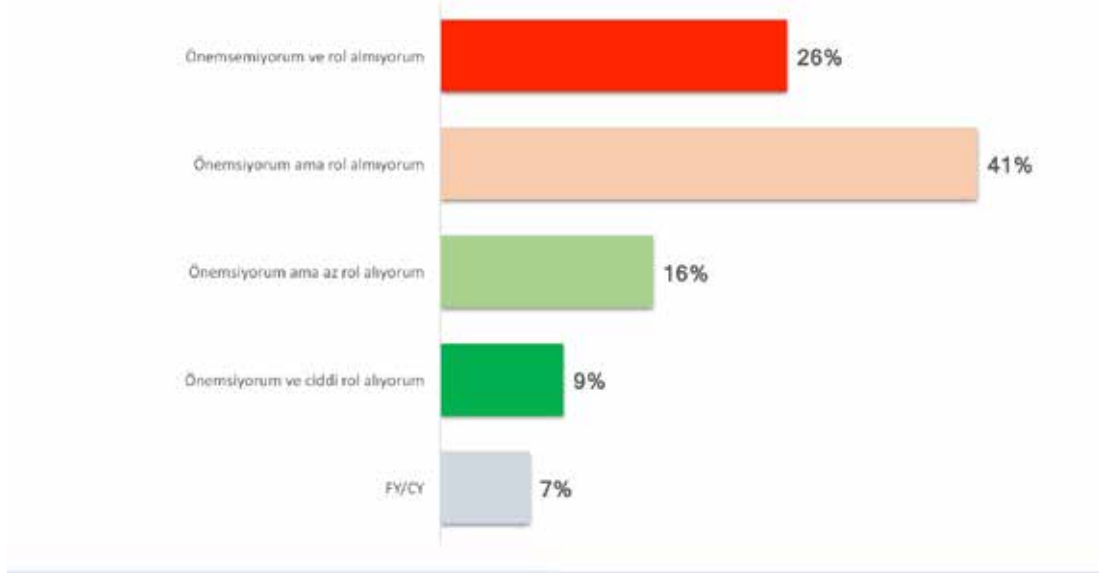
57

Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

Sendikalılara, sendikalarının diğer üyeleriyle ne kadar ortak çalışma çabası içinde oldukları sorulduğunda, sonuç 10 üzerinden bir skalada ortalama 4.3 çıkmaktadır. Sendikalıların %12’si, buna yönelik hiç çaba sarf etmediğini ifade etmektedir. Bu bulgular bizi, sendika içi ortak çalışmanın yeterli bir seviyede olmadığı sonucuna ulaştırmaktadır.

Sendika üyelerine sendikaların üye artışına yönelik olarak çaba harcıyıp harcamadıkları da sorulmuştur (Şekil 48).

Şekil 48: Sendikanın Üye Artışında Rol Alma

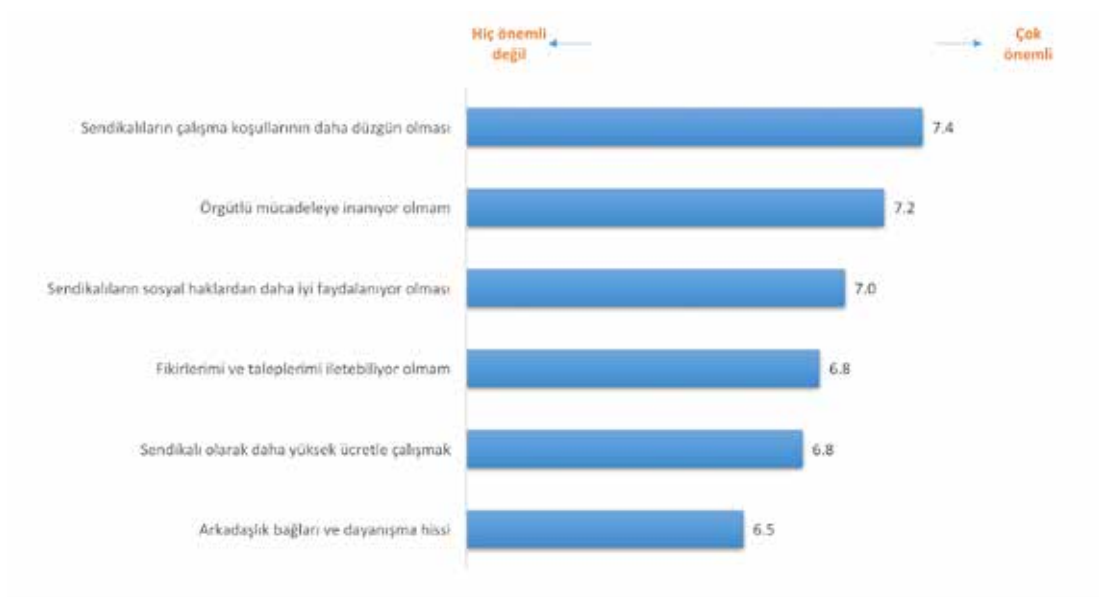


Soru: Sendikanın üye artışında rol alıyor musunuz, yeni üyelerin katılımını ne kadar önemsiyorsunuz?

Sendikalıların yalnızca %5’i sendikanın üye artışında rol aldığını ifade etmekte; %67’si ise bu konuda pasif bir yaklaşım içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu hususu önemseyemediğini ve ciddi anlamda rol aldığını söyleyenlerin oranı sadece %9’dur.

Bağlantılı olarak, sendikaya bağlılıktaki faktörlerin ortaya konulması amacıyla soru yöneltilmiştir (Şekil 49). Bu soruda, şekilde gösterilen bir dizi olası açıklama sunulmuş, sendika üyelerinden 0-10 puan skalasında cevap vermeleri istenmiştir.

Şekil 49: Sendikaya Bağlılıkta Etkili Olan Faktörler

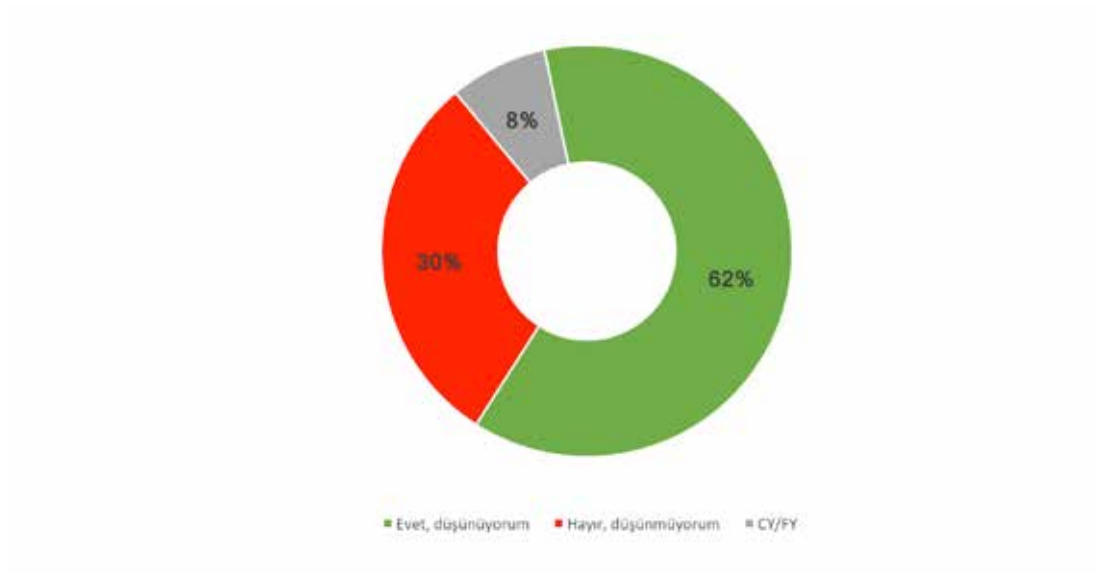


Soru: Sendikaların çalışma hayatında daha güçlü bir varlık gösterememelerinin nedenlerini değerlendiriniz. 0, "hiç önemli bir neden değil; 10 ise "çok önemli bir neden" anlamına gelmektedir.

Sendikaya bağlılıkta etkili olan faktörlerin hepsinin 10 üzerinden 5'in üstünde bir etkisi olduğu görülmektedir. İlk iki sırada ise, daha önce sorulan sorularla örtüşen bir biçimde, çalışma koşullarının sendikalılar için daha iyi olması ve örgütlü mücadeleye duyulan inanç yer almaktadır.

Sendika yönetiminin çalışma hayatı ve sendikal hayat konusunda ne denli bilgi sahibi oldukları, şüphesiz, sendika üyeleri için önemli bir husustur (Şekil 50).

Şekil 50: Sendika Yönetiminin Bilgi Sahipliği

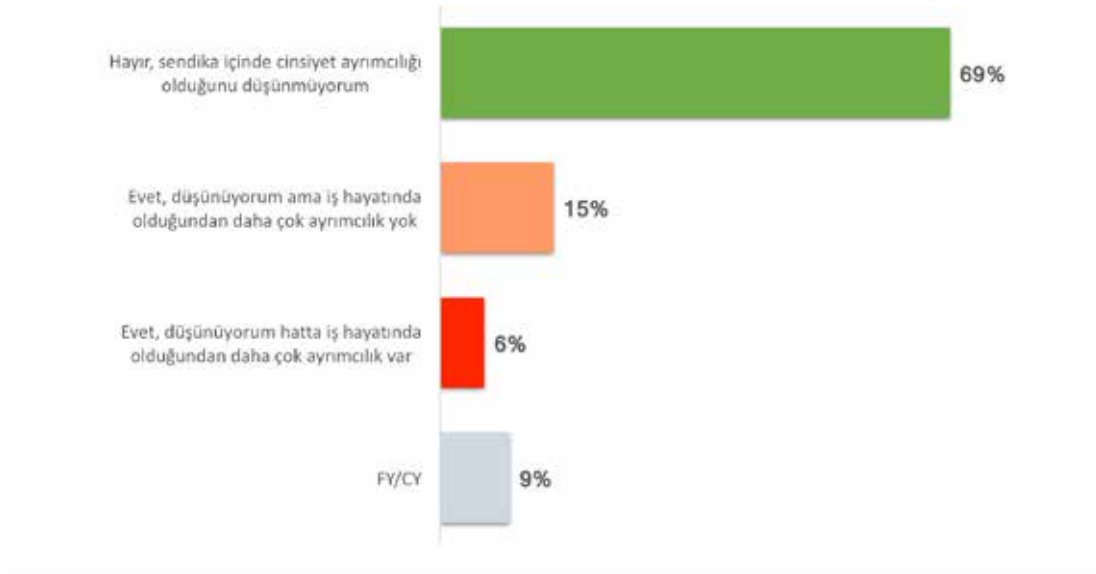


Soru: Sendika liderinin/yönetiminin çalışma hayatı ve sendikal örgütlenme konularında yeterli bilgi sahibi olduğunuzu düşünüyor musunuz?

Sendikalıların üçte birinin, sendika yönetiminin yeterli bilgi sahibi olduğu beyanına katılmadıkları anlaşılmaktadır.

Sendika yaşamında cinsiyet tabanlı bir ayrımcılığın yaşanıp yaşanmadığı algısı önemli bir boyuttur (Şekil 51).

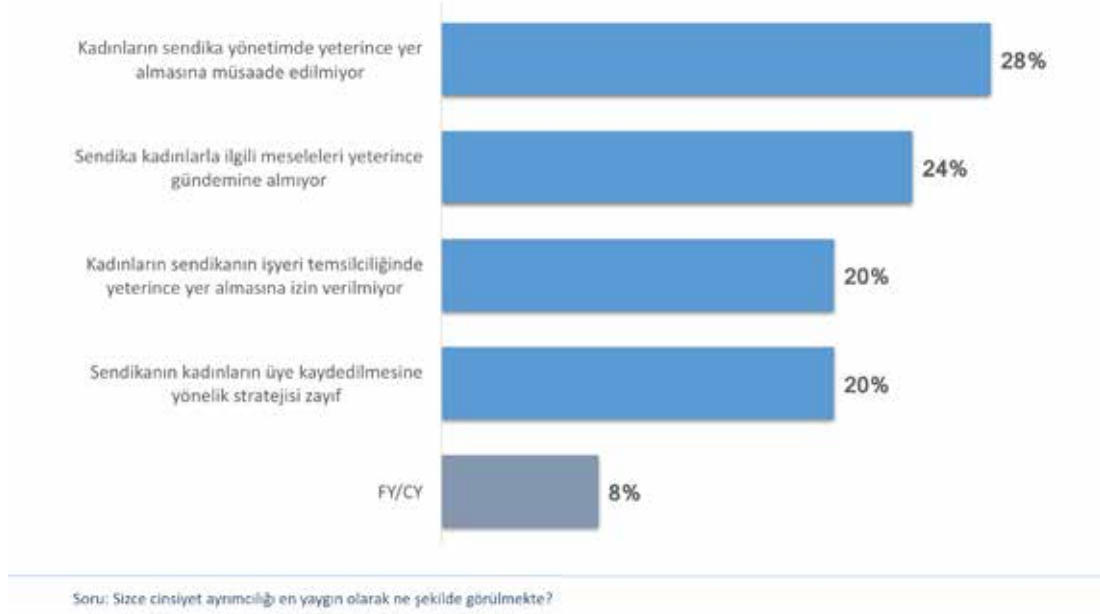
Şekil 51: Sendikada Cinsiyet Ayrımcılığı



Soru: Sendika içinde cinsiyet ayrımcılığı olduğunu düşünüyor musunuz?

Cevaplardan, %70'e yakın bir kesimin cinsiyet temelli bir ayrımcılığın olmadığı şeklinde fikir beyan etmiş olduğu görülmektedir. %15'lik bir kesim ayrımcılıktan bahsedebileceğini ama bunun iş hayatının "normal" seyrinden fazla olmadığını vurgulamıştır. Ufak da olsa bir kesim ise (%6) ayrımcılığın dikkate alınması gereken boyutlarda olduğunu ifade etmiştir (kadınlarda bu cevabı verenlerin oranının erkeklere göre daha yüksektir).

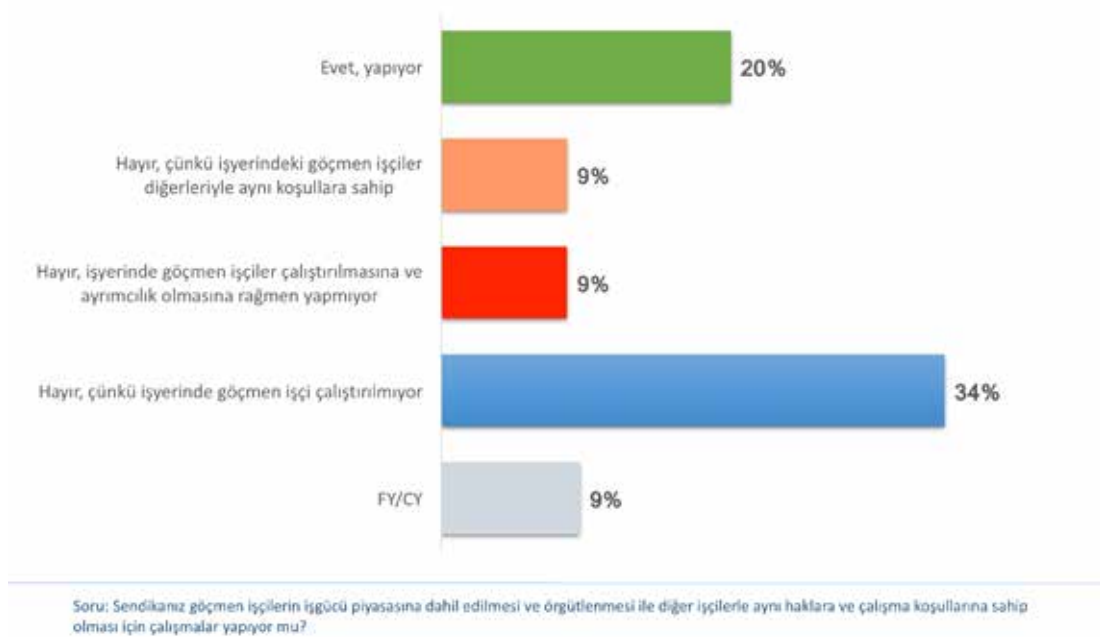
Şekil 52: Cinsiyet Ayrımcılığı Ne Şekilde Görülmekte?



Ayrımcılığın ne şekilde görüldüğü sorulduğunda (Şekil 52), tüm cevaplar %20-30 arası oranda seçilmiş görünmektedir. İlk sırada ise kadınların sendika yönetiminde yer alması karşısındaki engellere işaret edilmiştir.

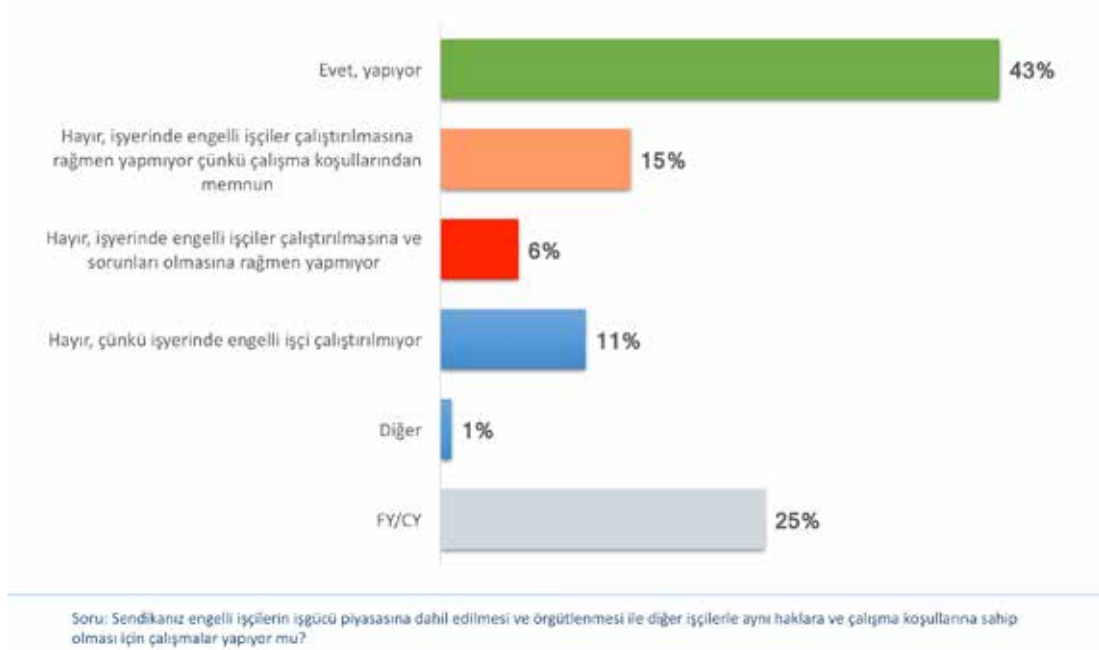
Takip eden sorular, sendikaların göçmen işçiler ve engellilere yönelik yaklaşımlarının değerlendirilmesi konularına odaklanmaktadır (Şekil 53 ve Şekil 54).

Şekil 53: Göçmen İşçiler



Bu konuda fikri olmayanlar ve göçmen işçi bulunmayan yerlerde çalışanlar dışarıda tutulduğunda, sendikalı çalışanların yaklaşık %16'sı sendikaların yapılan ayrımcılığa ses çıkartmadığı yönünde görüş bildirmektedir.

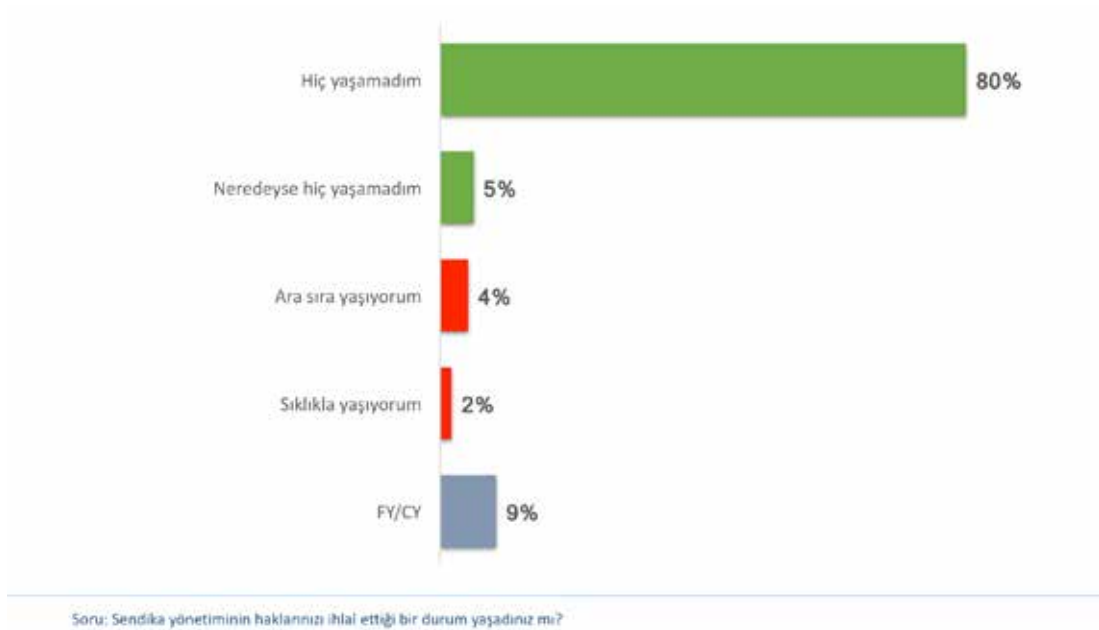
Şekil 54: Engelli İşçiler



Yine fikri olmayanları ve engelli çalıştırmayan işyerlerindekiileri dışarda tutacak olursak, sendikalı çalışanların yaklaşık %9'luk bir kesiminin sendikaların engellilerle yeterince ilgilenmediği görüşünde oldukları görülmektedir.

Bu modüldeki son soru ise, katılımcıların, sendikaların üyelerin haklarını ihlal ettiği bir durumla karşılaşmış karşılaşıp karşılaşmadıklarını anlamaya yöneliktir (Şekil 55).

Şekil 55: Sendika Yönetiminin Haklarını İhlal Ettiği Bir Durumla Karşılaşıp Karşılaşmadığı



Sendikal haklara yönelik ihlallerle ilgili sorunun bulguları gösteriyor ki, sendikalıların %80'i haklarına yönelik bir ihlal yaşamamıştır; ara sıra ya da sıkça ihlallere maruz kaldığını söyleyenlerin oranı düşük olsa da dikkate alınmalıdır (%6).

3.10 Çalışanlar: Sigortalı Ancak Sendikasızlar

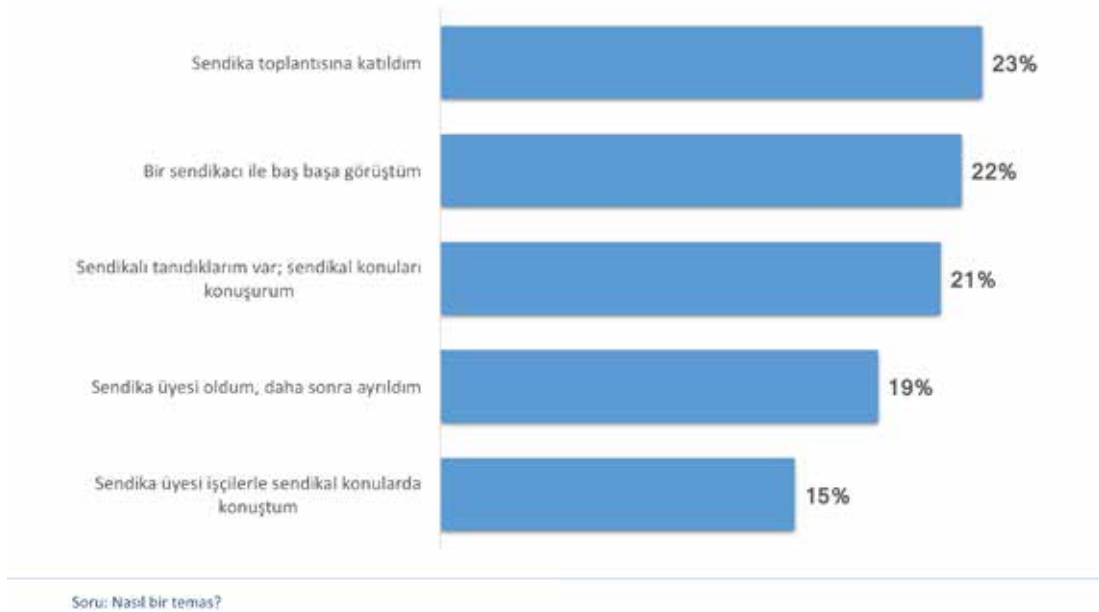
Bu bölümde sigortalı olan ancak sendikalı olmayan kesimin gözünden çalışma hayatının farklı boyutları değerlendirilmeye çalışılacaktır. İlk olarak, bu kesime çalışma hayatı boyunca sendikayla bir bağlantısının olup olmadığı sorusu yöneltilmiştir (Şekil 56).

Şekil 56: Sendikalarla Temas



Bu kesimin sadece %12’sinin çalışma hayatları boyunca sendikalar ve sendikacılarla bir temas tesis etmiş olduğu anlaşılmıştır. Bu kişilere ayrıca temasın niteliği sorulmuştur (Şekil 57).

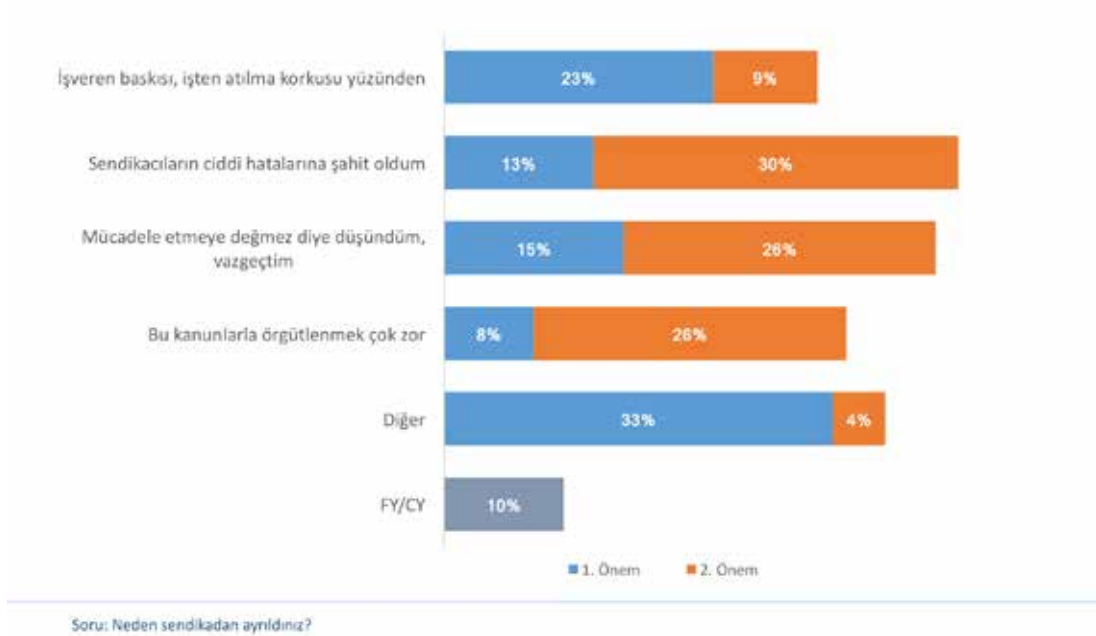
Şekil 57: Temasın Niteliği



Sigortalı çalışıp sendikalı olmayanların %86’sı, sendikalarla hiçbir temasta bulunmadığını ifade etmiştir. Sendikalarla herhangi bir temasta bulunanların, bu temasın içeriğine yönelik soruya verdikleri cevaplara baktığımızda ise, verilen şıkların işaretlenmesinde fazla bir farkın olmadığı anlaşılmaktadır: Sendika toplantısına katılmak, sendika yöneticisiyle

görüşmek, sendikalı biriyle sohbet etmek. Bu arada cevaplayanların %19'luk bir kesiminin daha önce sendika üyesi olduğu ama daha sonra ayrıldığı anlaşılmaktadır. Bu ayrılanlara ayrılma nedeni sorulmuştur (Şekil 58). Soruda, şekilde gösterilen şıklar verilmiş olup ilk iki önem derecesine sahip olanların işaretlenmesi istenmiştir.

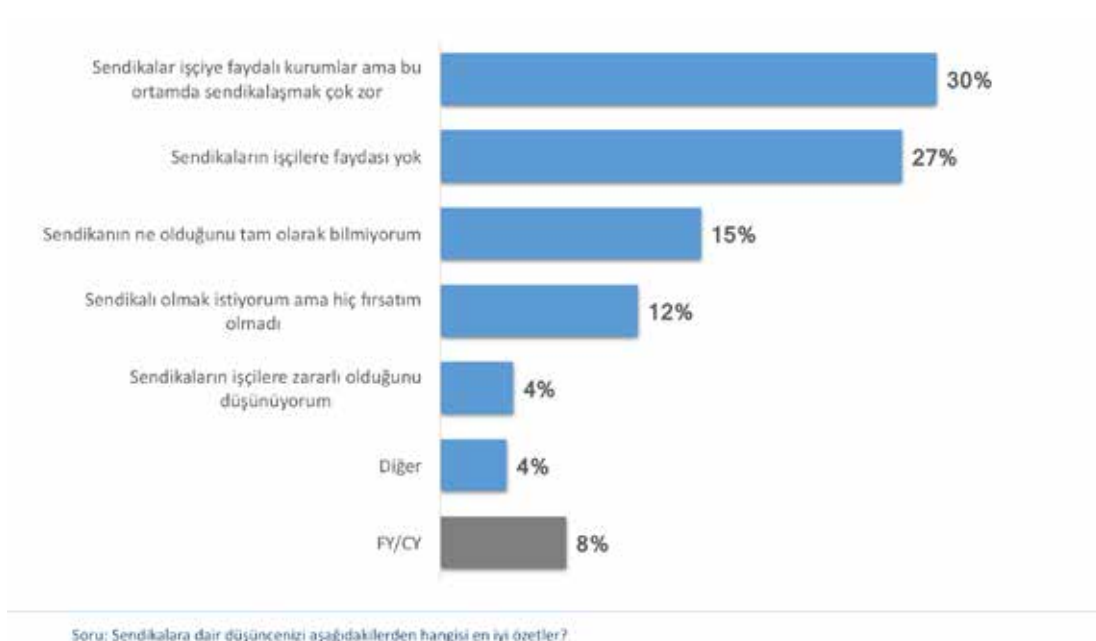
Şekil 58: Sendikadan Ayrılma Nedeni



Bir önceki soruya, sendikaya üye olup daha sonra ayrıldığı şeklinde cevap veren sigortalılara neden sendikadan ayrıldıkları sorulduğunda; birinci ve ikinci önem atfedilenleri birlikte değerlendirdiğimizde işveren baskısı ve işten atılma korkusu, sendikacıların ciddi hatalarına şahit olma ve mücadele etmeye değmeyeceğini düşünme ön plana çıkmaktadır.

Çalışma kapsamında sigortalı çalışan ancak sendika üyesi olmayan kesimin sendikalarla ilgili genel düşünceleri de öğrenilmeye çalışılmıştır (Şekil 59).

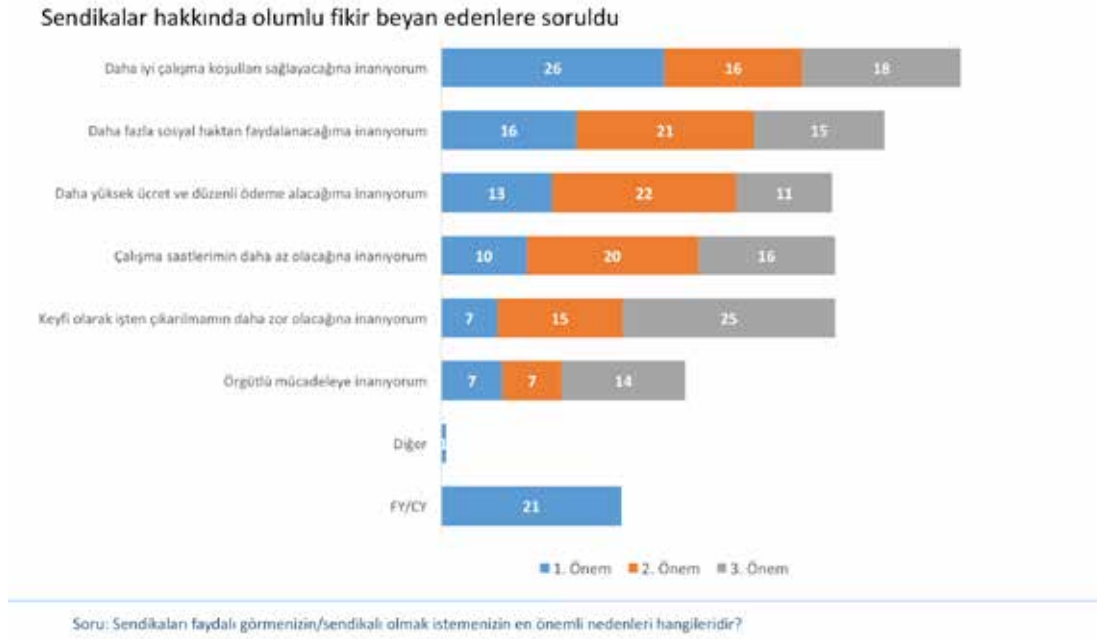
Şekil 59: Sendikalarla İlgili Genel Düşünce



Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

Sigortalıların %30’u sendikaların faydalı olduğunu düşünürken, benzer bir oran da bunun tersini düşünmektedir. Ufak bir oranın (%12) sendikalı olmayı düşündüğünü belirtmesi söz konusuysen, %15’lik bir kesimin sendikalı olmanın ne anlama geldiğini bilmediğini söylemesi dikkat çekicidir. Bu noktada sendikalı olmayı isteyenlere ama bu ortamda bunun zor olduğunu düşünenlere sendikalı olmayı isteme nedenleri sorulmuştur (Şekil 60). Burada şekilde gösterilen şıklar sorulmuş ve ilk üç önemli gerekçenin sıralanması istenmiştir

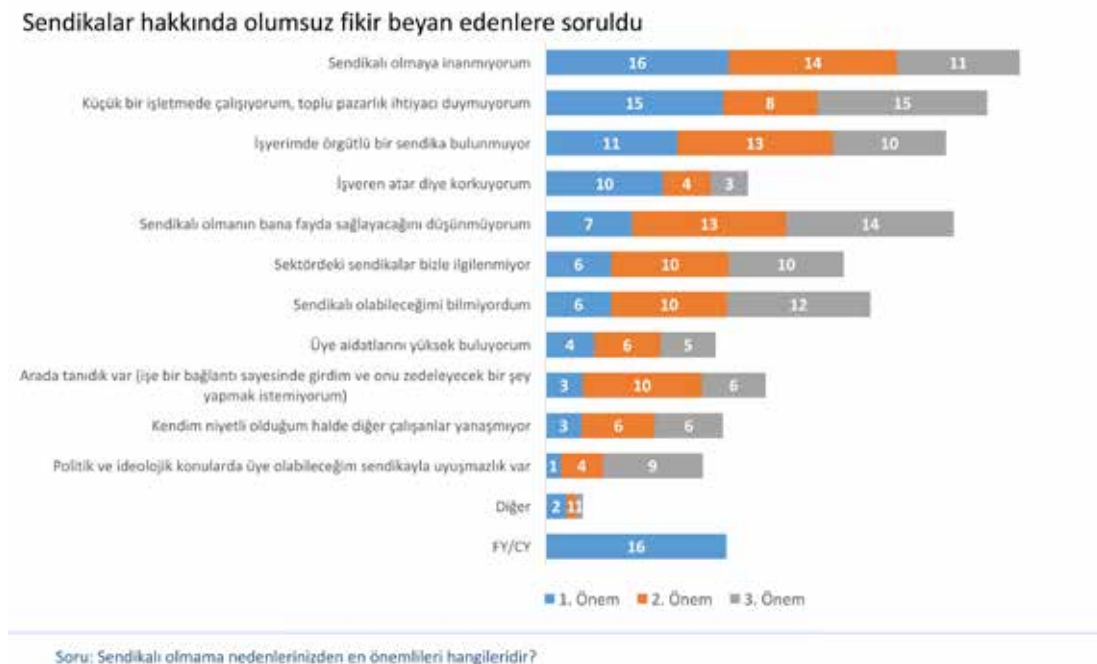
Şekil 60: Sendikalı Olmayı İsteme Nedenleri



Cevaplarda, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işten atılma riskinin ortadan kaldırılması ve sosyal haklarla ilgili avantajlar ön plana çıkmakta; daha yüksek ücret de ifade edilmektedir.

Sendikalar hakkında olumsuz fikir beyan edenlere veya sendikalı olmak istemediğini söyleyenlere bunun sebepleri sorulmuştur (Şekil 61). Verilen ve şekilde gösterilen şıklardan üçünün önem açısından sıralanması istenmiştir.

Şekil 61: Sendikalı Olmayı İstememe Nedenleri



Verilen cevaplardan, sendikalı olmaya inanmama, toplu pazarlığa ihtiyaç duymama, işyerinde örgütlü sendika bulunmaması ve işten atılma korkusu ilk dört sırada birinci önem atfedilen seçenek olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan, toplam işaretlenme oranlarına baktığımızda, işten atılma korkusu ilk sıralarda yer almamaktadır. Bunun dışında, sendikalı olmanın kendisine fayda sağlayacağını düşünmeyenler de fazladır.

Hatırlanacağı üzere, sendikalı kesime, sendikalı olmayanların sendikaya katılmama nedenlerinin neler olabileceği sorulmuş ve başlıca neden olarak işten atılma korkusunun olabileceği ifade edilmişti. Sigortalı olup sendika üyesi olmayan kesim açısından temel neden inanmama olarak çıkmaktadır.

Sigortalı çalışan ancak sendika üyesi olmayan kadınlara daha detaylı bir soru yöneltilmiştir (Şekil 62). Burada, şekilde gösterilen bir dizi olası açıklama getirilmiş ve 0-10 skalasında puan vermeleri istenmiştir.

Şekil 62: Kadınların Sendikalı Olmama Nedenleri



Soru: Kadınların sendikalı olmamasının sayacağım nedenlerini ne derecede önemli görüyorsunuz? 0 "Hiç önemli değil", 10 "Çok önemli" anlamına gelecek şekilde değerlendiriniz.

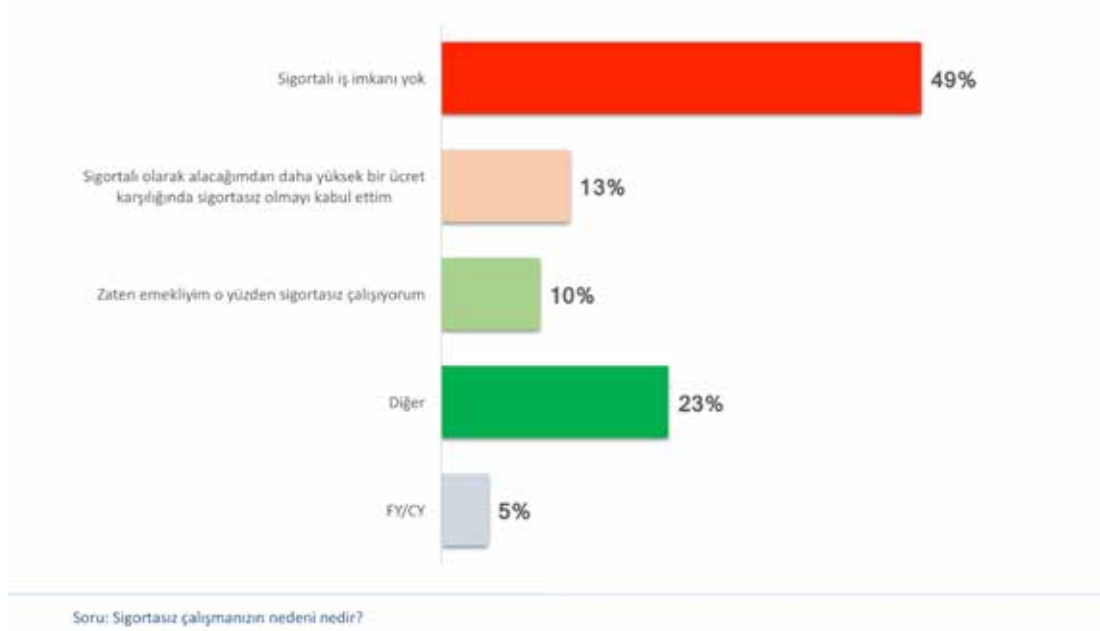
Verilen cevaplara baktığımızda cevapların ağırlıklı olarak "ne önemli-ne önemli değil" noktası olan 5 puan civarında olduğunu görmekteyiz. Sayılan olasılıklar kadınlar açısından cinsiyet temelli kuvvetli bir sıkıntının varlığına işaret etmemektedir. Bununla birlikte, cevapların 0 puan civarında çıkmamış olması da dile getirilen hususlarda (örn; kadınların ihtiyaçlarının dikkate alınması) gerekli hassasiyetin gösterilmediğine dair bir işarettir.

3.11 Çalışanlar: Sigortasızlar

Bu bölümde, sigortasız yani kayıtdışı çalışan kesimin bakış açısından çalışma hayatı ve sendikal harekete dair bir resim sunulacaktır.

İlk yöneltilen soru, sigortasız çalışmanın nedenleri üzerinedir (Şekil 63).

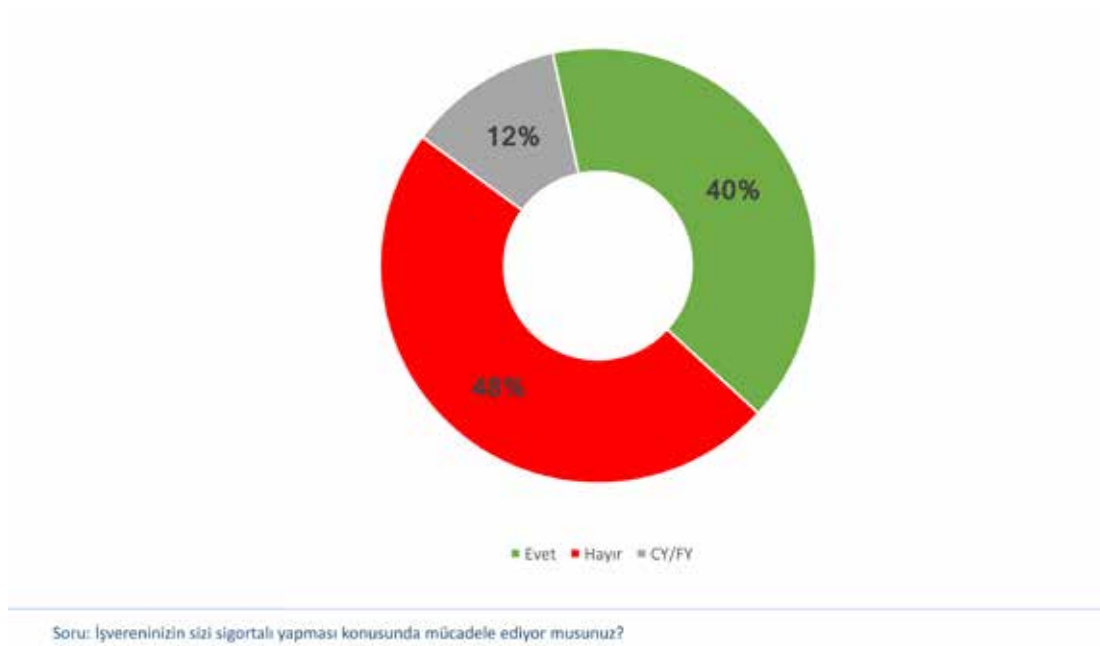
Şekil 63: Sigortasız Çalışmanın Nedeni



Sigortasızların yarısı, sigortalı olmama sebebini sigortalı iş bulamamaları olarak beyan etmiştir. %23'lük bir kesimin ise "Diğer" kategorisi altında başka sebepler belirttiği görülmektedir. Bu kesimin yaklaşık %50'si kendi ya da ailesinin işyeri olduğu için sigorta yaptırmadığını beyan etmektedir. %25 kadarı yeni işe başladığını ya da öğrenci ve yarı zamanlı çalışma pozisyonunda olduğunu ifade etmiştir. İşyeri istemediği için sigortalı olmadığını beyan edenler %10 civarındadır. Emekli olmasına rağmen çalışan ufak bir kesim dışında, %13'lük bir kesim sigortalı olduğu noktada alacağı maaştan daha yüksek bir miktar karşılığında sigortasız çalışmayı kabul ettiğini ifade etmiştir.

Görüşülen kişinin sigortalı olma konusunda işyerinde mücadele verip vermediğini anlamaya yönelik bir soru da sorulmuştur (Şekil 64).

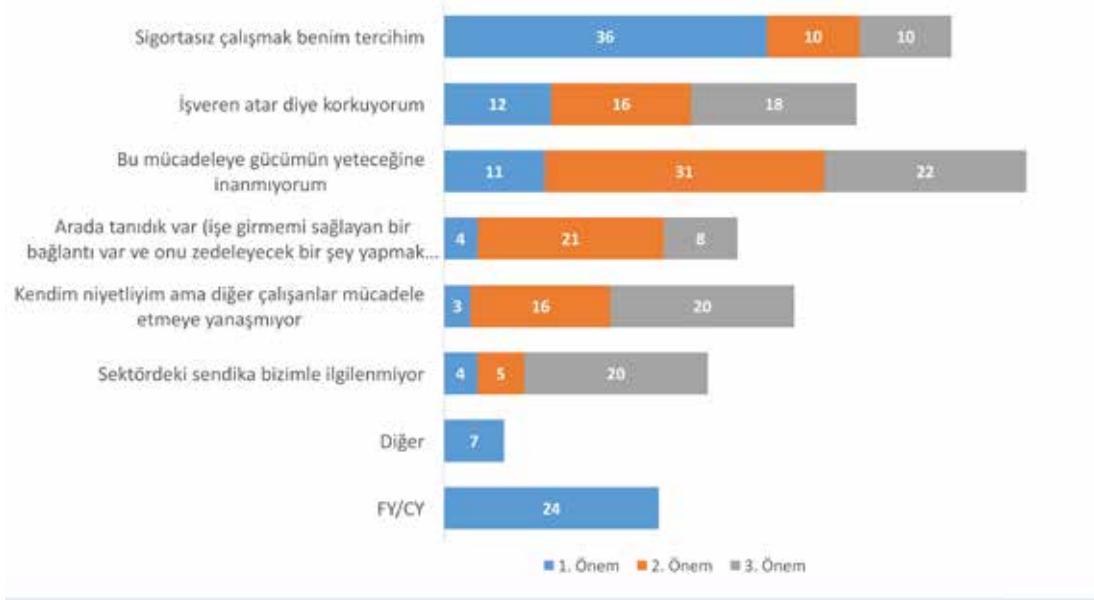
Şekil 64: Sigortalı Olma Konusunda Mücadele



Görüşülenlerin %40'ı mücadele etmekte olduğunu, ama daha geniş bir kesim (%48) mücadele vermediğini belirt-

miştir. Bu noktada akla gelen soru, sigortalı olmak için mücadele etmeyenlerin hangi gerekçelerle hareket etmekte olduklarıdır. Verilen ve şekilde gösterilen (Şekil 65) şıklardan ilk üçünün seçilmesi istenmiştir.

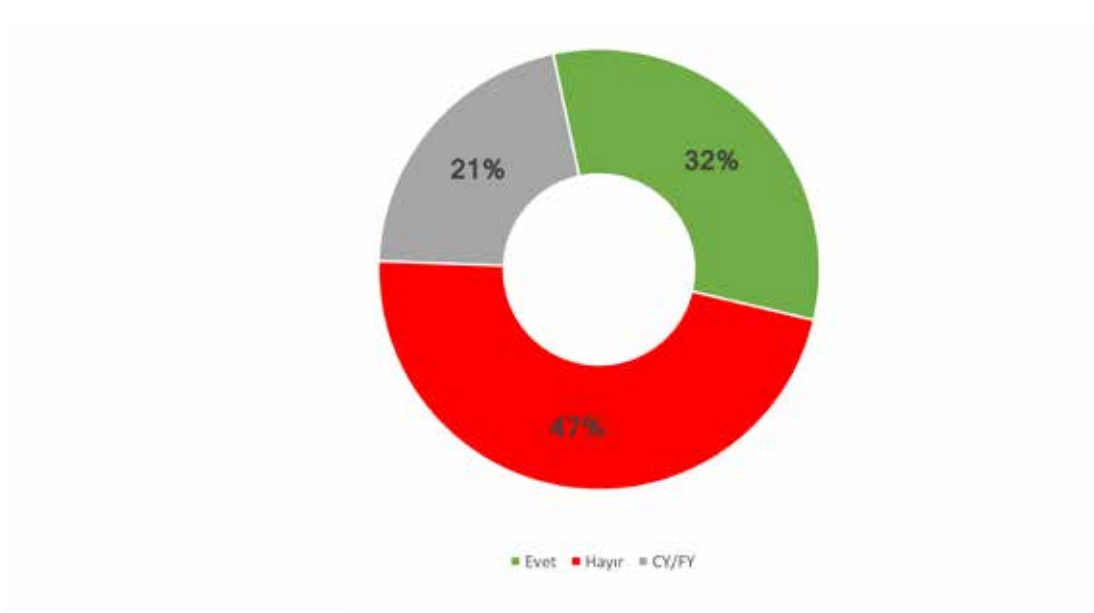
Şekil 65: Sigortalı Olmak İçin Mücadele Etmeme Nedeni



Soru: İşverenin sizi sigortalı yapması konusunda mücadele etmemenizin en önemli nedenleri hangileridir?

Böyle bir mücadeleye gücünün yeteyeğine inanmayanların oranı en yüksek seviyededir. Fakat birinci önemin hangi sebeplere atfedildiğine baktığımızda, sigortasız çalışmanın kendi tercihi olduğunu söyleyenler ilk sırada yer almaktadır. Takip eden soru, sigortalı olunma ihtimalinde sendikali olup olunmayacağıdır (Şekil 66).

Şekil 66: Sigortalı Olursa Sendikali Olur mu?



Soru: Sigortalı olursanız sendikali olur musunuz?

Sigortalı olması durumunda sendikali olup olmayacakları sorulduğunda, cevapların yarıya yakını olumsuz yönde görüş bildirmiştir. Olumsuz cevap verenlerin sebeplerine baktığımızda, açık ara ilk sırada sendikali olmaya inanmama bulunmaktadır (Şekil 67).

Şekil 67: Sendikalı Olmayı İstememe Nedenleri

(Hayır diyenlere soruldu)



Soru: Sendikalı olmayı düşünmemenizin en önemli nedenleri hangileridir?

Diğer taraftan, sigortalı olması halinde sendikalı da olacağını ifade eden kesim içinse, (sunulan ve şekilde gösterilen şıklardan önemli görülen üçünün sıralanması istenmiştir) sendikaların daha iyi çalışma koşulları, daha yüksek ücret ve daha çok sosyal hak sağlayacağına inanmaları ilk üç sebep olarak ön plana çıkmaktadır (Şekil 68). Gerek Şekil 67 gerek Şekil 68’de “Fikrim yok/Cevap yok” şikkını işaretleyenlerin ya küçük bir aile şirketinde çalışmakta olduğu ya da kendi hesabına çalışan (taksici gibi) kişiler olduğu görülmektedir.

Şekil 68: Sendikalı Olmayı İsteme Nedenleri

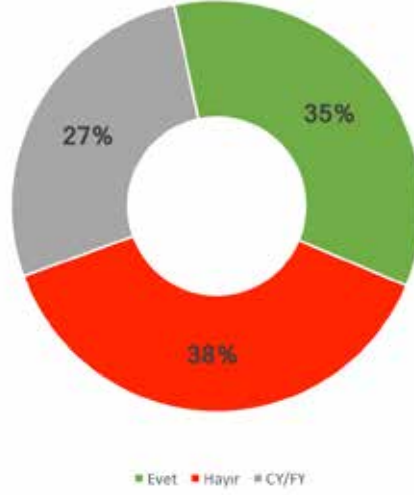
(Evet diyenlere soruldu)



Soru: Sendikalı olmayı düşünmemenizin en önemli nedenleri hangileridir?

Bu modüldeki son sorumuz, çalıştıkları işyerinde sigortalılarla aralarında farklılık olduğunu düşünüp düşünmedikleri üzerinedir (Şekil 69).

Şekil 69: Sigortasızların Çalışma Koşullarında Fark Görülüp Görülmediği Hususu



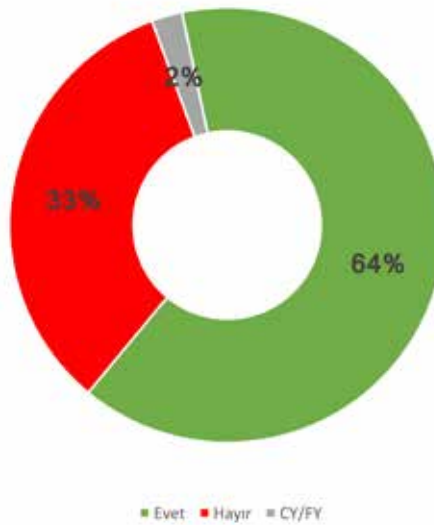
Soru: İşyerinde çalışma koşulları anlamında sigortalı işçiler ile aranızda farklılık olduğunu düşünüyor musunuz?

Sigortasızlara, aynı işyerinde sigortalı çalışanlarla aralarında fark olup olmadığı sorulduğunda, "Evet" ve "Hayır" cevabı verenlerin oranının birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Sigortasız çalışmayı (daha yüksek karşılığında) seçenlerin olduğunu, aynı çatı altında hem sigortalı hem sigortasız çalışanın bulunduğu işyerleri olduğunu dikkate aldığımızda farkın olmadığı yönündeki cevapların oranının yaklaşık olması beklenen bir sonuçtur.

3.12 Sosyal Diyalog

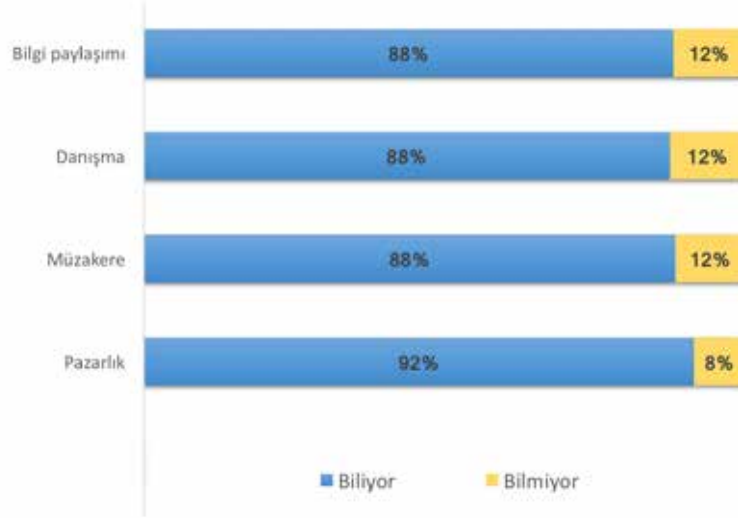
Sosyal diyaloga dair soruların ilki bu kavramdan haberdarlık üzerinedir (Şekil 70). Kavram tanımlandıktan sonra duyulup duyulmadığı sorulmuş ve üçte ikiye yakın bir kesim bu kavramı duyduğunu bildirmiştir. Takip eden soruyla (Şekil 71) sosyal diyalog türlerinin bilinirliği öğrenilmeye çalışılmıştır.

Şekil 70: Sosyal Diyalog Kavramından Haberdarlık



Soru: Çalışanların, işverenlerin ve devlet yetkililerinin bir araya gelip bilgi paylaşımında bulunmalarına ve ortak sorunların çözümü üzerinde çalışmalarına "sosyal diyalog" ismi verilir. Bu kavramı daha önce duymuş muydunuz?

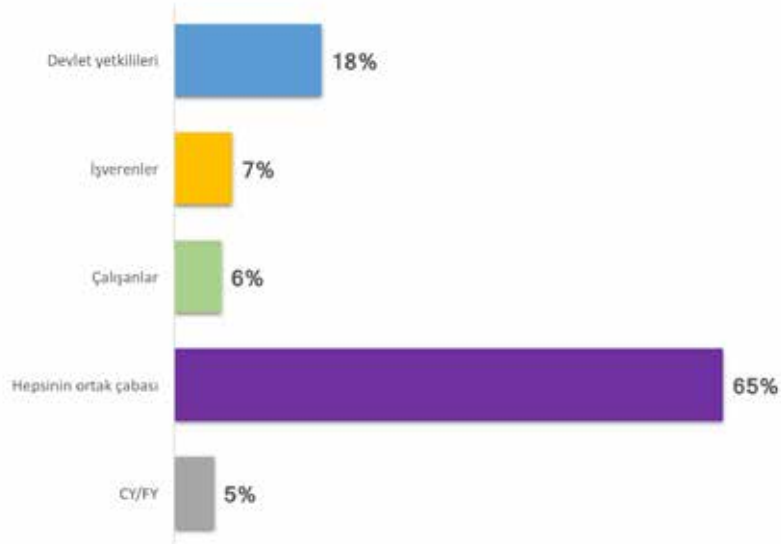
Şekil 71: Bilinen Sosyal Diyalog Türleri



Soru: Sayacağım sosyal diyalog türlerinden hangilerini daha önce duydunuz?

Sosyal diyalogun hangi türlerini bildiklerini sorduğumuzda ise, tüm seçeneklerin—“bilgi paylaşımı”, “danışma”, “müzakere” ve “pazarlık”—büyük oranda bilindiğini anlaşılmaktadır.

Şekil 72: Diyalogun Geliştirilmesi Kimlerin Çabasına Bağlı Olduğu

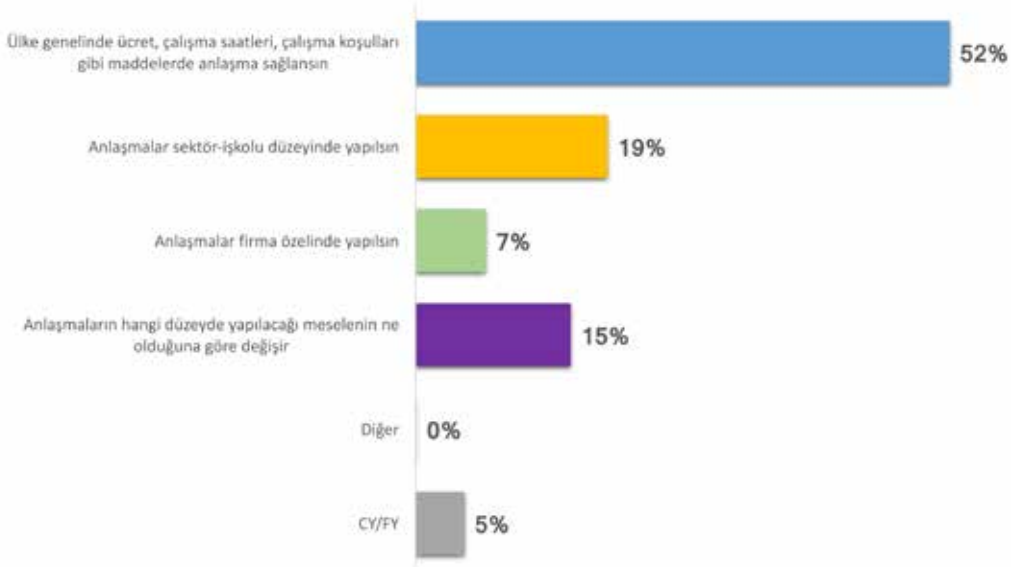


Soru: Sıze Türkiye’de sosyal diyalogun geliştirilmesi, 3 taraftan hangisinin çabasına daha çok bağlıdır?

Şekil 72, kamuoyunun büyük bir çoğunluğu, sosyal diyalogun geliştirilmesinde üç tarafın ortak çabasına işaret etmektedir. Diğer seçeneklerde sunulan üç taraftan ise, en çok devlete sorumluluk yüklemektedir.

Sosyal diyalogun en iyi ne şekilde gerçekleştirileceği de sorulmuştur (Şekil 73).

Şekil 73: Sosyal Diyalogun Ne Şekilde İcra Edileceği

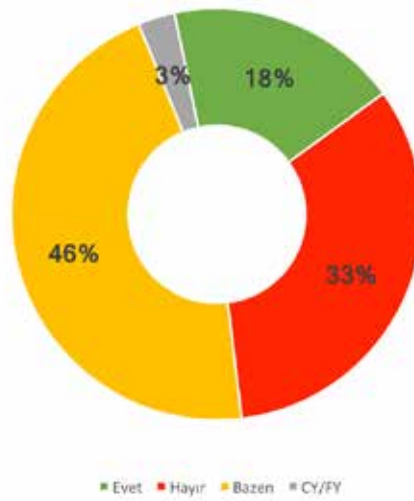


Soru: Sizce sosyal diyalog şu dört yöntemden hangisiyle daha iyi gerçekleşir?

Kamuoyunun yarısı ülke genelindeki anlaşmalarla sosyal diyalogun daha iyi gelişeceğine yönelik fikir beyan ederken; üçte biri ise anlaşmaların sektör-işkolu düzeyinde yapılabileceğini veya anlaşmaların düzeyinin meseleye göre değişebileceğini ifade etmektedir.

Çalışma kapsamında, yeni adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB)¹⁹ ve ILO'nun faaliyetlerinin ne denli takip edilmekte olduğu da katılımcılara sorulmuştur (Şekil 74 ve 76). ILO'nun isminin duyulmamış olma ihtimaline karşı, haberdar olup olmama sorusu eklenmiştir (Şekil 75).

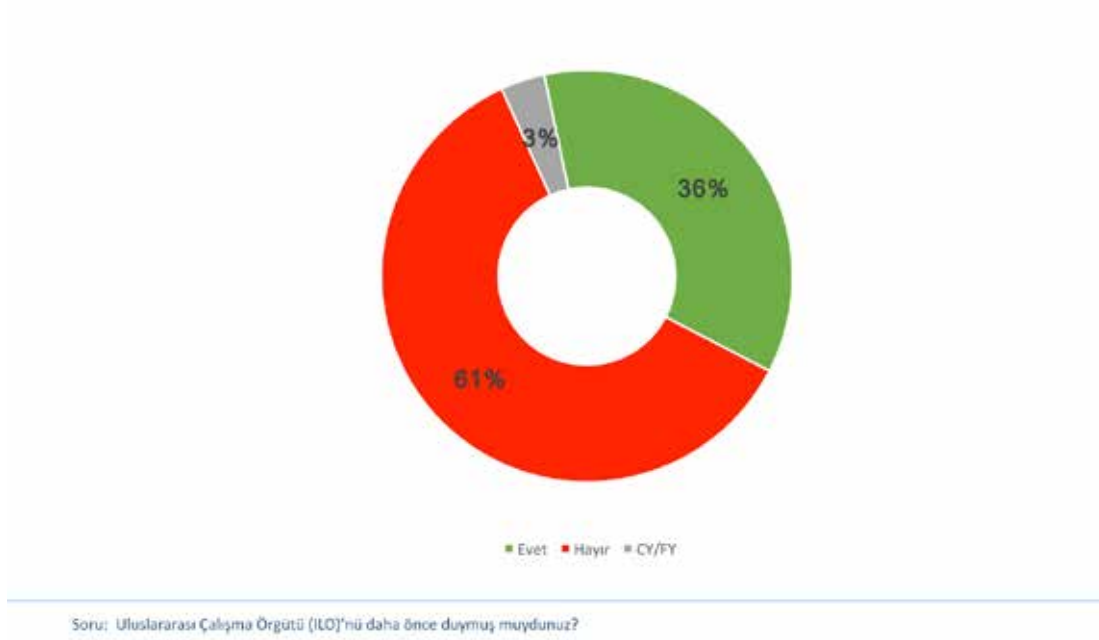
Şekil 74: ÇSGB Faaliyetlerini Takip



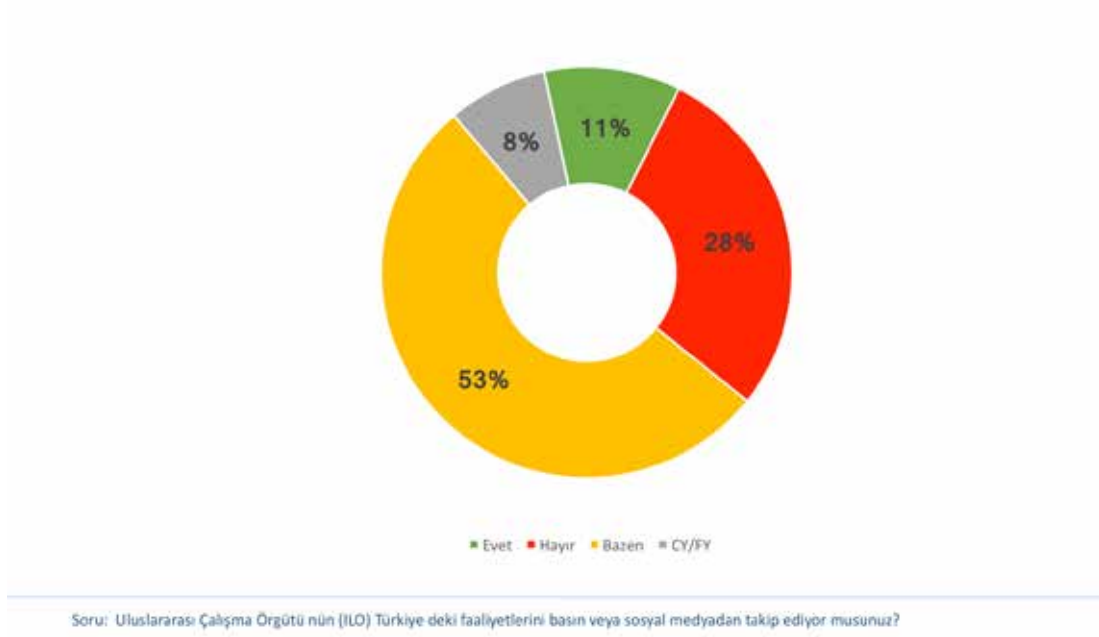
Soru: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın faaliyetlerini basın veya sosyal medyadan takip ediyor musunuz?

19 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 10/7/2018 tarih ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı olarak; 4/8/2018 tarih ve 15 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) olarak değiştirilmiştir.

Şekil 75: ILO’dan Haberdarlık



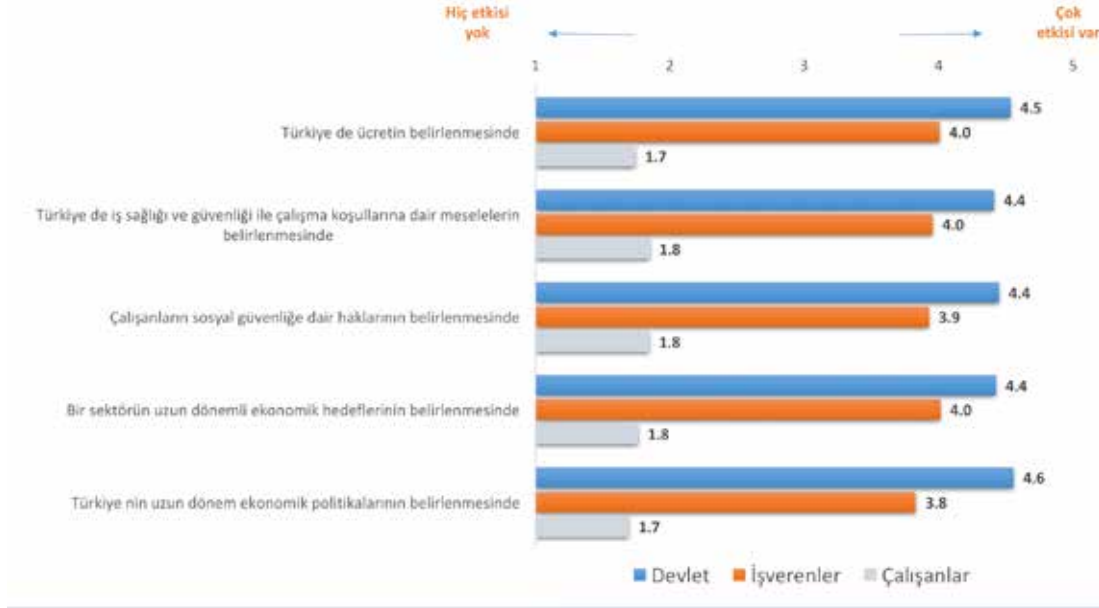
Şekil 76: ILO Faaliyetlerini Takip



Kamuoyunun %18'i ÇSGB'nin faaliyetlerini takip ettiğini, %46'sı da bazen takip ettiğini ifade etmiştir. Buna karşılık, ILO'dan haberdar olanların oranı %36 iken, bu kesimin içinden ILO'nun faaliyetlerini takip ettiğini belirtenlerin oranı %11, bazen takip edenlerin oranı ise %53'tür.

Sosyal diyalogun sonuç getirmesi önemli olduğundan, bahsedilmekte olan üç sosyal tarafın (devlet, işverenler, çalışanlar) kamuoyunun gözünde çalışma hayatına ne denli etki yapabildiklerini sorgulamakta yarar bulunmaktadır (Şekil 77).

Şekil 77: Devlet, İşverenler ve Çalışanların Çalışma Hayatına Olan Etkileri

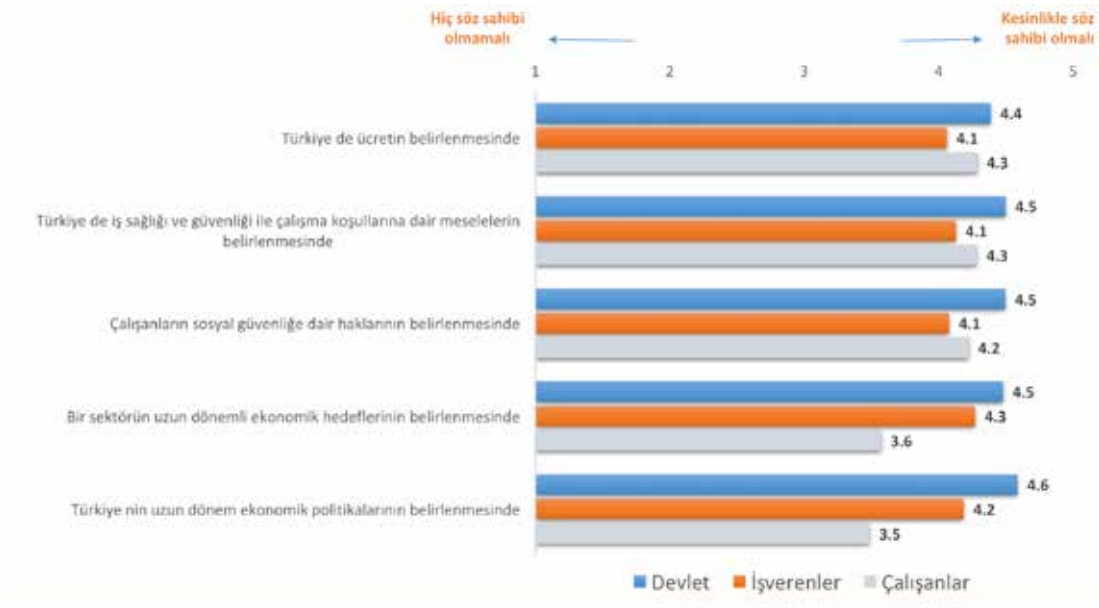


Soru: Aşağıdaki konularda devlet, işverenler ve çalışanlar ne derece etkisi olduğunu düşünüyorsunuz?
1 "hiç etkisi yok", 5 "çok etkisi var" anlamına gelecek şekilde puan vererek söyler misiniz?

Ücretlerin belirlenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal güvenlik haklarının temini, sektörel planlama ve uzun dönemli ekonomik politikaların tespiti konularında en fazla etkiyi—1-5 skalasında 4.5 civarı puan olarak—devletin yapabileceği düşünülmektedir. Bunu işverenler izlemektedir. Çalışanların etkisinin ise çok düşük olduğu düşünülmektedir.

Söz konusu üç aktörün aynı konu başlıklarında ne kadar etkisinin olması gerektiğine yönelik de bir soru sorulmuştur (Şekil 78). Her başlığın yüksek puan alması kamuoyunun sosyal diyalogla birçok alanda rol alınabileceğine olan inancı yansıtmaktadır.

Şekil 78: Devlet, İşverenler ve Çalışanların Olması Gereken Etkisi



Soru: Devlet, İşverenler ve Çalışanların aşağıdaki konularda sizce ne kadar söz sahibi olması gerekir?
1 "Hiç söz sahibi olmamalı", 5 ise "kesinlikle söz sahibi olmalı" anlamına gelecek şekilde puan vererek söyler misiniz?

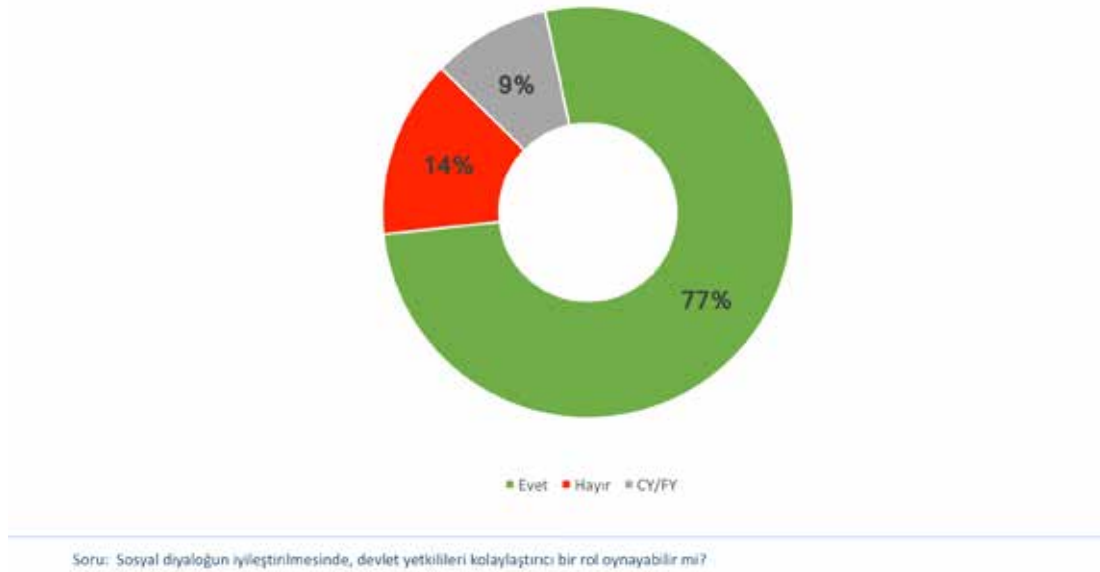
Kamuoyu; ücretlerin belirlenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal güvenlik haklarının temini konularında üç tarafın da birbirine yakın derecede söz sahibi olması gerektiğini düşünmektedir (5 üzerinden 4.5 civarında). Yal-

Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

nızca ekonomik hedeflerin ve uzun dönemli politikaların belirlenmesinde, çalışanların daha az söz sahibi olabileceği düşünülmektedir.

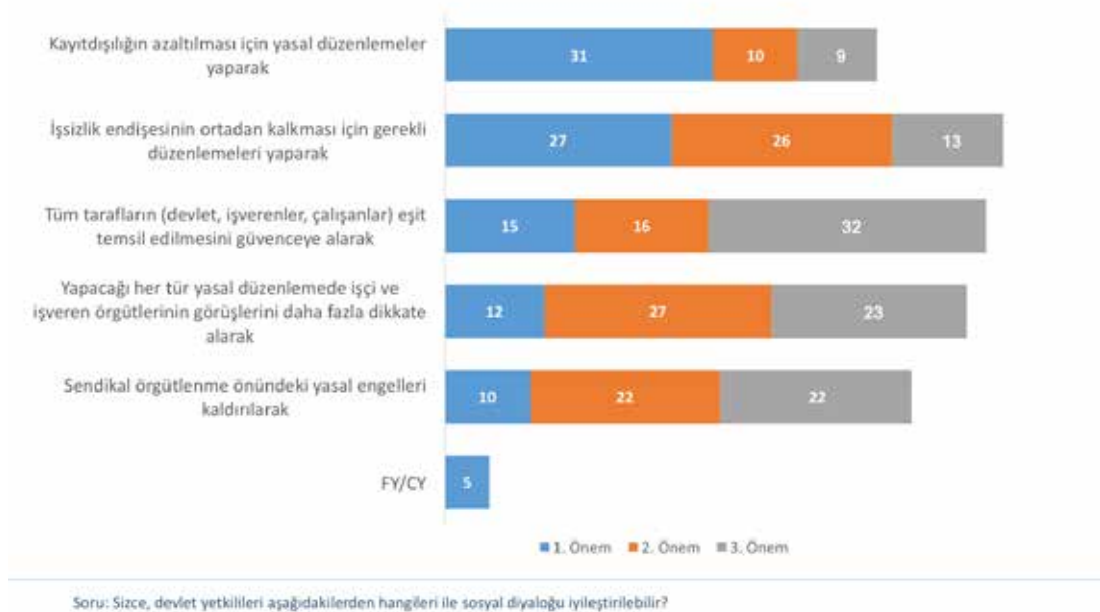
Sosyal diyalogun iyileştirilmesinde devlet yetkililerinin kolaylaştırıcı bir rol oynayıp oynayamayacakları da çalışma kapsamında sorulmuştur (Şekil 79).

Şekil 79: Sosyal Diyalogun İyileştirilmesinde Yetkililerin Kolaylaştırıcı Bir Rol Oynaması



Beklendiği üzere, dörtte üçten fazla bir kesim devlet yetkililerinin sosyal diyalogun iyileştirilmesinde kolaylaştırıcı bir rol üstlenebileceklerini ifade etmektedir.

Şekil 80: Devletin Sosyal Diyalogu Geliştirebileceği Mekanizmalar

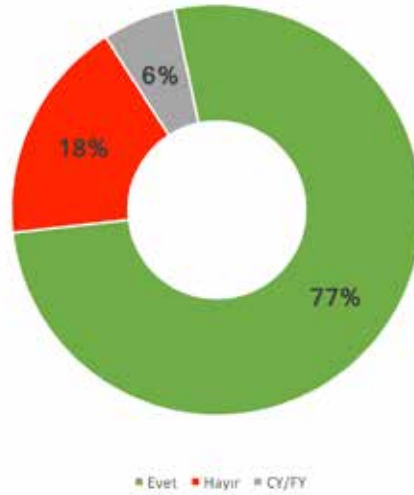


Devletin yetkililerinin kolaylaştırıcı rolü nasıl oynayabileceği sorulduğunda (Şekil 80), birinci cevap olarak üçte bir oranında işaretlenen kayıtdışılığın azaltılması seçeneği öne çıkmaktadır ve bunları işsizlik endişesinin ortadan kaldırıl-

ması için gerekli düzenlemelerin yapılması ile üç tarafın da diyalog sürecinde eşit temsiline güvenceye alınması takip etmektedir. Ayrıca, bir, iki veya üçüncü sırada önemli olarak görülenleri toplam işaretlenme oranına göre sıraladığımızda ise, işçi ve işveren örgütlerini daha fazla dikkate alma seçeneği de yüksek oranda gözükmektedir.

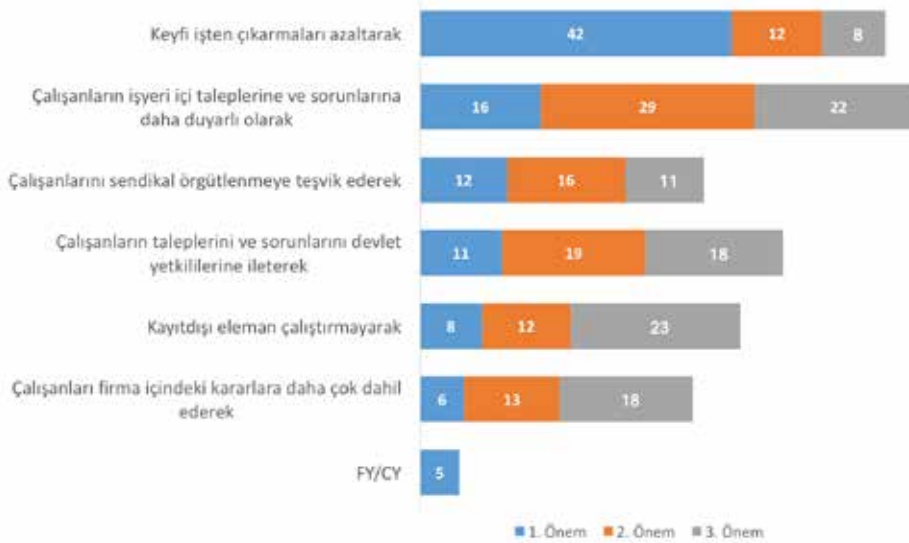
Aynı ikili soru işverenler bağlamında da sorulmuştur (Şekil 81 ve Şekil 82). İşverenlerin sosyal diyalogun iyileştirilmesinde bir rol oynayacaklarını düşünüp düşünmedikleri sorulmuş, düşününlere de bu rolü nasıl oynayabilecekleri yönündeki soru yöneltilmiştir.

Şekil 81: Sosyal Diyalogun İyileştirilmesinde, İşverenler Kolaylaştırıcı Bir Rol Oynayabilir mi?



Soru: Sosyal diyalogun iyileştirilmesinde, işverenler kolaylaştırıcı bir rol oynayabilir mi?

Şekil 82: İşverenlerin Sosyal Diyalogu Geliştirebileceği Mekanizmalar



Soru: Sizce, işverenler aşağıdakilerden hangileri ile sosyal diyalogu iyileştirilebilir?

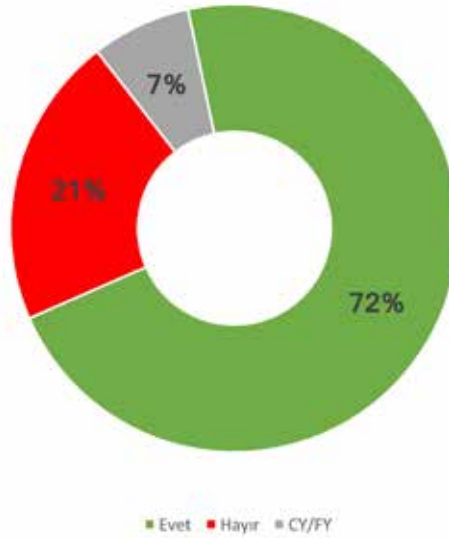
Devletin kolaylaştırıcı rol oynayabileceğine inananlara yaklaşık oranda kişi, işverenlerin de bu rolü oynayabileceğini beyan etmiştir. Bu beyanda bulunanlara bu rolün nasıl oynanması gerektiği sorulduğunda, birinci sırada önem atfedilen seçeneklerden en fazla öne çıkanı, keyfi işten çıkarılmaların azaltılması olarak görülmektedir. Birinci, ikinci veya

Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

üçüncü sırada önem atfedilen seçenekleri toplamda sıraladığımızda ise, çalışanların sorunlarına daha duyarlı olmak seçeneğinin, en önemli görülen mekanizma olduğu gözlemlenmektedir.

Benzer biçimde sendikaların sosyal diyalogun iyileştirilmesinde bir rol oynayacaklarını düşünüp düşünmedikleri sorulmuş, düşünenlere de bu rolü nasıl oynayabilecekleri şeklinde soru yöneltilmiştir (Şekil 83 ve Şekil 84).

Şekil 83: Sosyal Diyalogun İyileştirilmesinde, Sendikalar Kolaylaştırıcı Bir Rol Oynayabilir mi?



Soru: Sosyal diyalogun iyileştirilmesinde, işçi ve memur sendikaları kolaylaştırıcı bir rol oynayabilir mi?

Şekil 84: İşçi ve Memur Sendikalarının Sosyal Diyalogu Geliştirebileceği Mekanizmalar



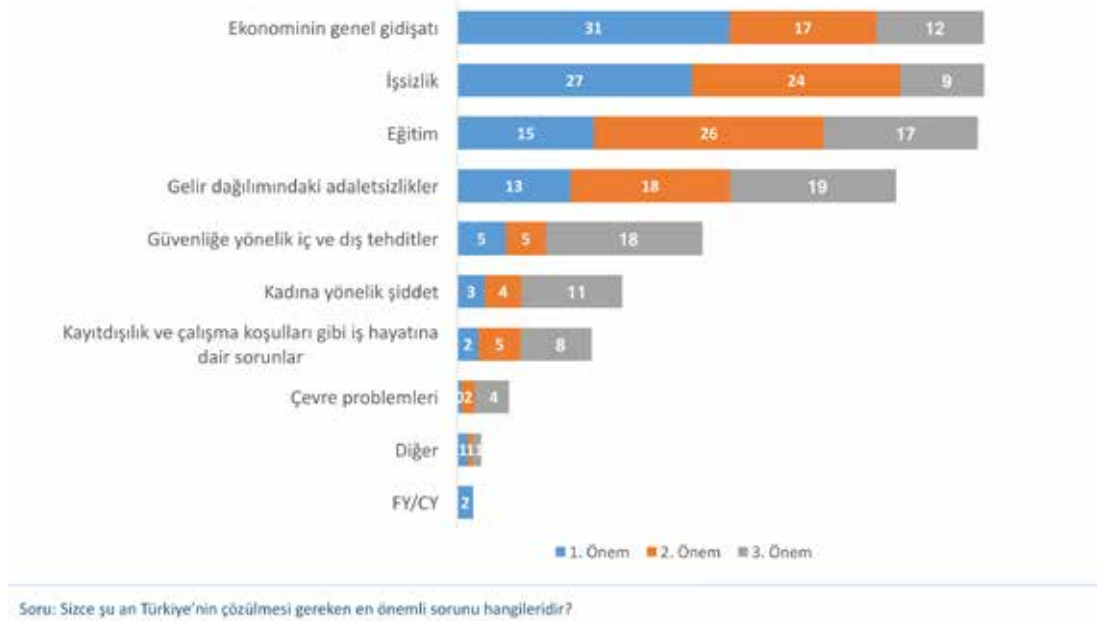
Soru: Sizce, işçi ve memur sendikaları aşağıdakilerden hangileri ile sosyal diyalogu iyileştirilebilir?

Kamuoyunun çoğu, sendikaların sosyal diyalogu kolaylaştırıcı rolüne inansa da, devlet ve işverenlere biçilen role kıyasla bu soruya olumlu cevap verenlerin oranı biraz daha azdır. Sendikaların kolaylaştırıcı bir rol oynayabileceğine inananlara, bunun ne tür mekanizmalar aracılığıyla yapılabileceği sorulduğunda, toplam önem atfedilme oranlarına göre ilk iki seçenek kayıtdışılığın azaltılması yoluyla sendikalaşmanın artması ve sendika içi bireysel çıkarların geri plana atılması yer almaktadır. Birinci sırada önem atfedilme oranlarına göre ise, daha fazla üye katılımı için çaba sarf edilmesi ilk sırada bulunmaktadır.

3.13 Ülkenin, İşgücü Piyasasının ve Çalışanların Genel Problemleri

Bu modülde; ülkenin, işgücü piyasasının ve çalışanların genel problemlerine yönelik bir dizi soru yöneltilmiştir. İlk soru, Türkiye'nin çözülmesi gereken en önemli sorunlarının neler olduğudur. Burada şekilde gösterilen bir dizi sorun sıralanmış ve ilk üç önemli görülenin sıralanması istenmiştir (Şekil 85).

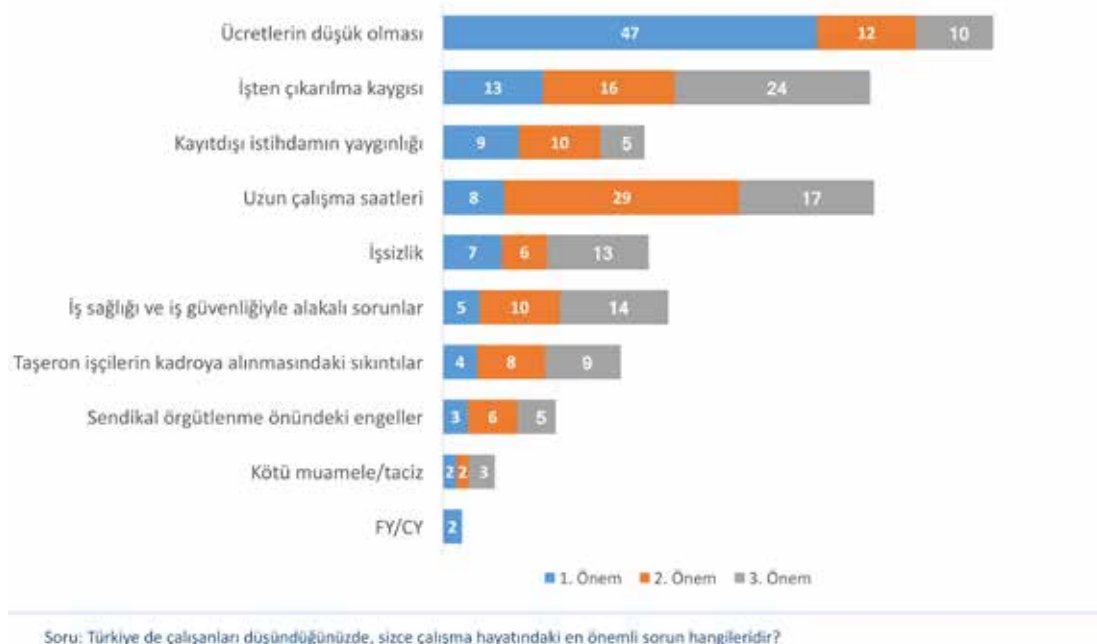
Şekil 85: Türkiye'nin Çözülmesi Gereken En Önemli Sorunları



Kamuoyunun gözünde Türkiye'nin en önemli sorunları ekonominin genel gidişatına dair sorunlardır. Hem ilk önem sırası atfedilen, hem de bir iki veya üçüncü sırada toplam olarak önem atfedilen seçenekler sıralandığında ilk sırada bu sorun yer almaktadır. Bunları işsizlik ve eğitim takip etmekte, akabinde de gelir dağılımına ilişkin adaletsizlikler gelmektedir.

Takip eden soru, çalışma hayatındaki sorunlara ilişkin algıya odaklanmaktadır (Şekil 86).

Şekil 86: Çalışma Hayatının En Önemli Sorunları

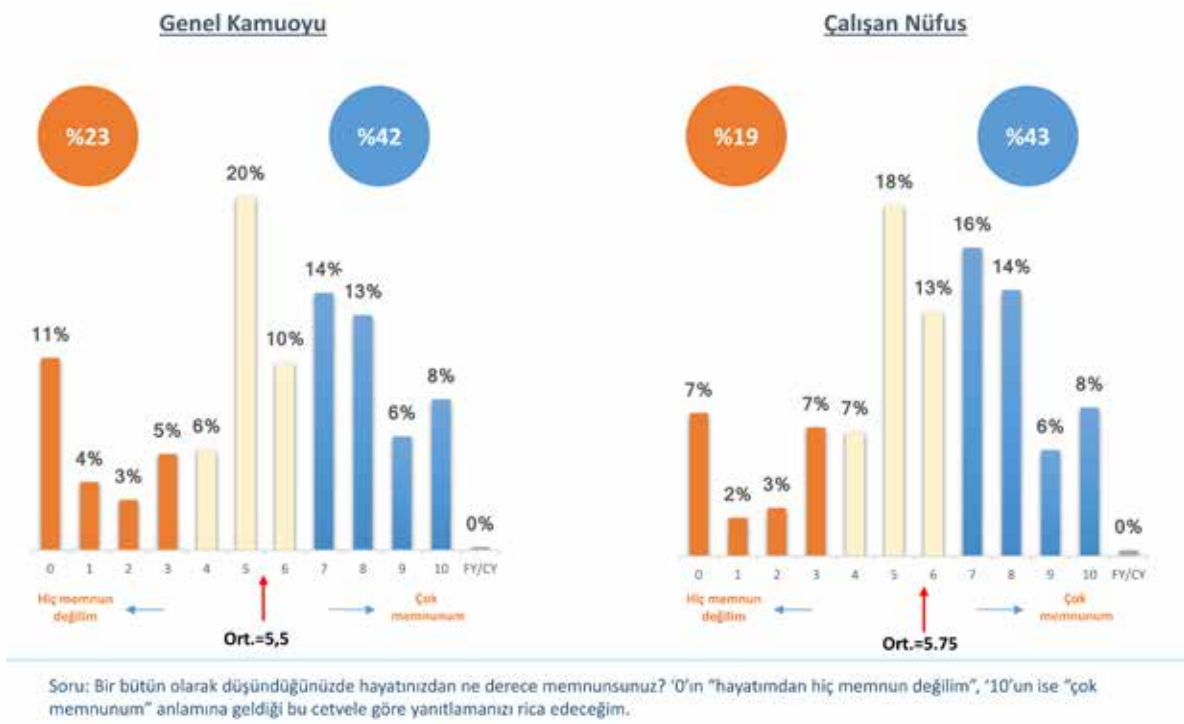


Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

Çalışma hayatının en önemli sorunlarında ise, ücretlerin düşük olması yüksek oranda beyan edilen sorundur. Bunu işten çıkarılma kaygısı ve uzun çalışma saatleri takip etmektedir. Bu üç sorunun, sosyal diyalog sürecinde en üzerine düşülmesi gereken meseleler olduğu sonucu çıkarılabilir.

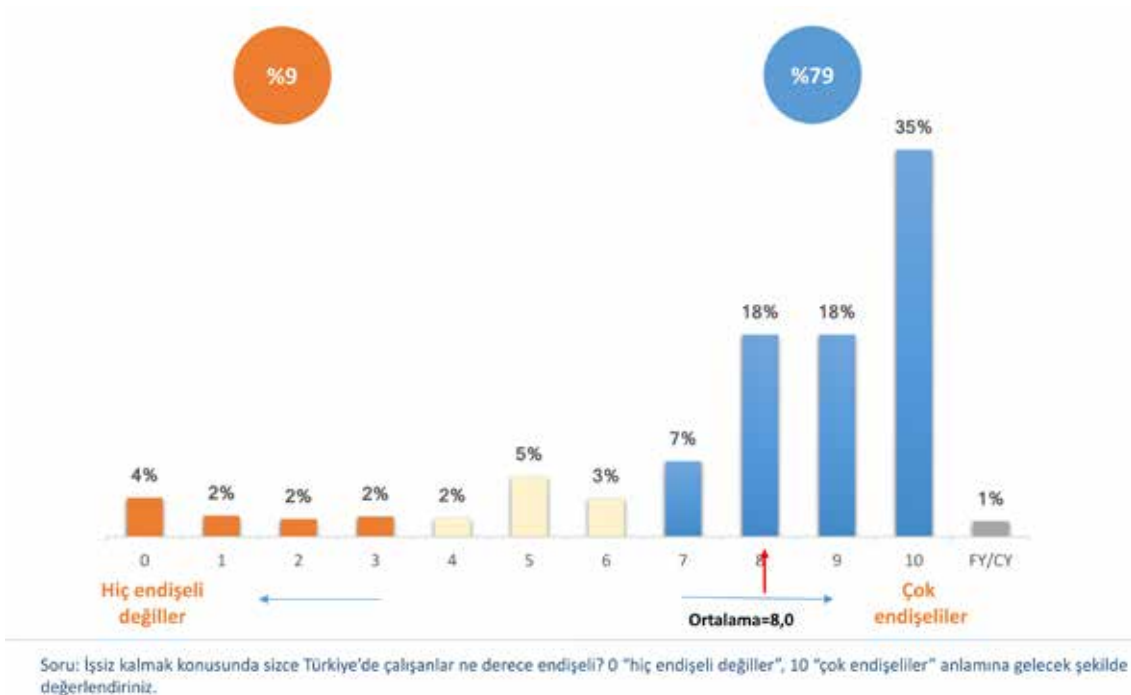
Hayattan genel memnuniyete ilişkin de bir soru sorulmuştur. Şekil 87’den görülebileceği üzere, 0-10 skalasında yönetilen soruya verilen cevaplardan çerçevesinde, hayattan memnuniyet 5 puanının üzerindedir.

Şekil 87: Hayattan Memnuniyet



İşsiz kalma konusunda çalışanların ne kadar endişeli oldukları da çalışma kapsamında sorulmuştur (Şekil 88).

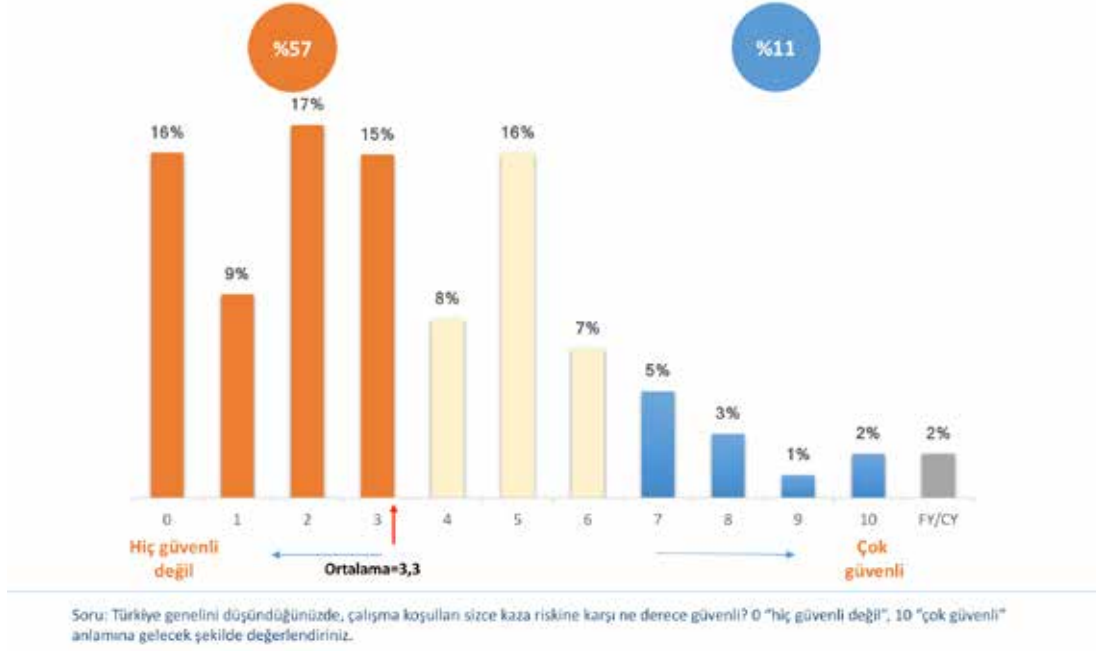
Şekil 88: İşsiz Kalma Konusunda Çalışanlar Ne Kadar Endişeli?



Genel kamuoyu, 1'den 10'a kadar giden bir skalada, Türkiye'de çalışanların ortalama 8 puan kadar, yani çok yüksek bir derecede, işsizlik endişesi tanıdığını düşünmektedir. Ortanın üstünde endişeli olduğuna inananların oranı, %79'a kadar yükselmektedir.

Çalışma koşullarının kaza riskine ne derece güvenli olduğuna yönelik de bir soru yöneltilmiştir (Şekil 89).

Şekil 89: Çalışma Koşullarının Ne Derece Güvenli Olduğu



Kamuoyunun %57'si, çalışma koşullarının güvenli olmadığını (0-10 skalasında 0-3 arasında puan vererek) düşünmektedir. Kamuoyu, çalışma koşullarını 10 üzerinden yalnızca 3.3 puan kadar güvenli bulmaktadır.

İş yaşamındaki bir diğer önemli boyut, işe alımlardır (Şekil 90). İşe alımlarda nelerin etkili olabileceğini anlamak için bir dizi açıklama sunulmuş ve her birine 0-10 skalasında bir puan verilmesi istenmiştir.

Şekil 90: İşe Alımda Etkili Olan Faktörler



Soru: Genel olarak ülkeyi düşündüğünüzde, işçi alımında aşağıda sayacaklarımızın ne denli etkisi olduğunu 0 ile 10 arasında puan vererek değerlendiriniz.

Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

İlk sırada tanışıklık/hemşerilik/akrabalık ve benzer politik görüşlere sahip olma kriterlerini etkili bulduklarını gözlemlemekteyiz. Çalışanın vasfına göre işe alım, ancak bu iki seçeneğin ardından üçüncü etkili faktör olarak görülmektedir. Ancak, mezhepsel ve etnik ayrımın aldığı puan da vasıf puanına eşittir. Son olarak, sendikaların önerilerinin 5 puanın hafif altında dikkate alındığını düşündükleri görülmektedir.

3.14 Saha Araştırmasına Yönelik Analiz Sonuçları

Ankette kritik olduğunu düşündüğümüz ve tabloların üst tarafında görülen soruları, sol taraftaki değişkenlere göre analiz ettiğimizde, aşağıdaki sonuçlara ulaşılmış bulunuyoruz:²⁰

Tablo 2: Genel Kamuoyu Açısından Sendikal ve Sosyal Diyalog Konularındaki Pozisyonu Belirleyen Faktörler

| | Sendikaların ne olduğunu biliyor muydunuz? | Sendikaların çalışma hayatında halihazırda güçlü bir varlık gösterdiklerine inanıyor musunuz? | Sosyal diyalog kavramını duymuş muydunuz? | İşsiz kalmak konusunda sizce türkiye’de çalışanlar ne derecede endişeli? | Türkiye’de çalışma koşulları sizce kaza riskine karşı ne derece güvenli? |
|------------------|--|---|---|--|--|
| Cinsiyet (Erkek) | ↗ | ≈ | ↗ | ↘ | ≈ |
| Yaş | ↗ | ≈ | ↗ | ↗ | ≈ |
| Eğitim Seviyesi | ↗ | ↗ | ↗ | ↗ | ↘ |
| Çalışanlar | ↗ | ≈ | ↗ | ≈ | ≈ |
| Hane Geliri | ↗ | ≈ | ↗ | ↘ | ≈ |
| Varlık Seviyesi | ≈ | ↗ | ≈ | ≈ | ≈ |

Sendikaların bilinme oranı; cinsiyeti erkek olan, yaşça daha büyük olan, çalışan ve hane geliri daha yüksek olan kesimler arasında daha yüksek görünmektedir. Varlık seviyesi, sendikaların bilinirliğine etki etmemektedir.

Sosyal diyalog kavramını duymuş olma oranı da aynı değişkenlere benzer tepkiyi vermektedir: cinsiyeti erkek olan, yaşça daha büyük olan, çalışan ve hane geliri daha yüksek olan kesimler sosyal diyalog kavramından ortalama daha yüksek bir oranda haberdardır.

Sendikaların güçlü bir varlık gösterdiğine inanma oranları ise, yalnızca eğitim ve varlık seviyesi arttıkça artmaktadır. Yani, daha eğitilmiş olanlar ve varlık seviyesi daha yüksek olanlar, sendikaların daha güçlü bir varlık gösterdiğini düşünmektedir. Kadınlar ile erkekler, çalışanlar ile çalışmayanlar, yaşlı veya genç olanlar, hane geliri yüksek veya düşük olanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Erkekler ve hane geliri daha yüksek olanlar; Türkiye’de çalışanların işsiz kalma konusunda daha az endişeli olduğunu düşünmektedir. Aynı zamanda, yaş ilerledikçe ve eğitim seviyesi arttıkça, çalışanların işsizlik endişesinin daha fazla

²⁰ Hane geliri, aile büyüklüğüne göre normalize edilmiştir. Varlık seviyesi ise ailenin varlıkları üzerinden yapılan faktör analizinin değeri olarak tanımlanmıştır.

olduğu düşünülmektedir. Daha tecrübeli ve daha eğitilmiş kesimin, işsizlik endişesi gerçeğiyle daha yüz yüze olması ve iş hayatının problemlerinin daha çok farkında olmaları, bu durumun bir açıklaması olabilir.

Benzer şekilde, eğitim seviyesi arttıkça, Türkiye’de çalışma koşullarının ortalama olarak daha güvensiz olduğu düşünülmektedir. Bu durum da, daha eğitilmiş kesimin çalışma hayatına ve sorunlarına daha aşina olmasından doğuyor olabilir.

Aynı sorular, çalışan nüfusa sorulup, çalışma hayatına dair aşağıdaki ilave değişkenlerle analiz edildiğinde de aşağıdaki tablo ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3: Çalışan Nüfus Açısından Sendikal ve Sosyal Diyalog Konularındaki Pozisyonu Belirleyen Faktörler

| | Sendikaların ne olduğunu biliyor muydunuz? | Sendikaların çalışma hayatında halihazırda güçlü bir varlık gösterdiklerine inanıyor musunuz? | Sosyal diyalog kavramını duymuş muydunuz? | İşsiz kalmak konusunda sizce Türkiye’de çalışanlar ne derecede endişeli? | Türkiye’de çalışma koşulları sizce kaza riskine karşı ne derece güvenli? |
|----------------------------------|--|---|---|--|--|
| Cinsiyet (Erkek) | ≈ | ↘ | ≈ | ↘ | ≈ |
| Yaş | ↗ | ≈ | ↗ | ≈ | ≈ |
| Eğitim Seviyesi | ↗ | ↗ | ↗ | ↗ | ↘ |
| Hane Geliri | ≈ | ≈ | ≈ | ≈ | ≈ |
| Varlık Seviyesi | ≈ | ≈ | ≈ | ≈ | ≈ |
| Sektör | ≈ | ↘ Day-to-day/ Casual | ↘ Employers | ≈ | ≈ |
| Bireysel Gelir | ≈ | ≈ | ↗ | ↘ | ≈ |
| Çalışma Hayatında Geçirilen Sene | ↗ | ≈ | ≈ | ≈ | ↘ |
| Sigortalılar | ≈ | ≈ | ≈ | ≈ | ↗ |
| Sendikalılar | ↗ | ↗ | ≈ | ≈ | ↗ |

Yaş, eğitim seviyesi ve çalışma hayatında geçirilen sene arttıkça, sendikaların ne olduğunun bilinme oranı da artmaktadır. Doğal olarak, sendikalılar da sendikaların ne olduğunu daha yüksek oranda bilmektedir.

Çalışan erkekler, çalışan kadınlara göre, sendikaların daha düşük bir oranda güçlü varlık gösterdiğine inanmaktadır. Parça başı ve yevmiyeli çalışanlar ile gündelikçiler de, beklenebileceği üzere sendikaların güçlü varlık gösterdiğine daha az inanmaktadır. Daha eğitilmişler ve sendikalılar ise, sendikaların güçlü bir varlık gösterdiğine daha yüksek oranda inanmaktadır.

Yaş, hane geliri ve bireysel geliri daha yüksek kesim, sosyal diyalog kavramından daha yüksek bir oranda haberdardır. Bu sorunun ilginç bir bulgusu; işverenlerin sosyal diyalog kavramını diğer sektör çalışanlarına göre daha az duymuş olmasıdır. Ancak bu sonuç da, Türkiye’de küçük işletme sahibi olan ve sosyal diyalog mekanizmalarına çalışan sayısının azlığından dolayı ihtiyaç duymayan kesimin yaygın olduğu düşünüldüğünde anlaşılabilir olabilir.

Genel nüfusta olduğu gibi, çalışan nüfusta da erkekler işsiz kalma konusunda çalışanların endişeli olduğuna daha az oranda inanmaktadır. Aynı şekilde, eğitim seviyesi arttıkça böyle bir endişe olduğuna inananların sayısı artmaktadır. Bu soruya ilişkin başka bir bulgu da, bireysel geliri düşük olan çalışanların, işsizlik konusunda endişeli olduklarını daha

Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

yüksek oranda beyan etmeleridir. Bu sonuç, daha düşük ücretlilerin iş güvencesinin genelde daha düşük olduğu göz önünde bulundurulduğunda anlaşılabilir bir sonuçtur.

Çalışan nüfusta da genel nüfusta olduğu gibi eğitim seviyesi arttıkça çalışma koşullarının daha az güvenli olduğu düşünülmektedir. Bu durumun, daha eğitilmiş kesimin çalışma hayatına ve sorunlarına daha aşina olmasından kaynaklanması söz konusu olabilir.

Çalışma hayatında daha uzun bir süre geçiren kişiler de, çalışma koşullarının ortalama olarak daha az güvenli olduğunu beyan etmektedir. Son olarak, sigortalılar ve sendikalılar çalışma koşullarının daha güvenli olduğunu belirtmektedir.

Bölüm 4: Niteliksel Çalışma

4.1 Metodoloji

Yapılan saha araştırmasını desteklemek için sosyal diyalog kurumlarının temsilcileri ile derinlemesine mülakatlara dayalı bir niteliksel araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın metodunun, niceliksel kısımda olduğu gibi, danışma kurulunda tartışılıp netleştirilmiş olması söz konusudur. Niteliksel araştırma Türkiye’de sendikalaşma oranının neden düşük olduğu, sosyal diyalogun etkinliği ve bunları geliştirmek için neler yapılabileceğini sorgulamaktadır. Bu maksatla 2018 yılının bahar aylarında sosyal diyalog kurumlarının temsilcileri ve konuyla ilgilenen gazetecilerle derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Sosyal diyalogun ana aktörlerinin kendilerine ve sosyal diyalog mekanizmalarının etkinliğine dair algıları ve kamuoyunun sendikalara yönelik tutumlarına ilişkin gözlemleri incelenmiş, sosyal diyalogun geliştirilmesi için öneriler toplanmıştır. Niteliksel araştırmada, niceliksel araştırmayı destekleyecek şekilde, kamuoyunun sosyal diyaloga ilişkin farkındalığının geliştirilmesi için önerilerin formüle edilmesi hedeflenmiştir.

Niteliksel araştırma kapsamında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, işçi ve sendika ve konfederasyonları, memur konfederasyonları ile işveren örgütlerinin İstanbul ve Ankara’daki merkezleri ziyaret edilerek kurumların yöneticileri ile mülakatlar yapılmıştır. Ayrıca, çalışma hayatı ile ilgilenen gazeteciler ve çalışma hayatına ilişkin faaliyet yürüten bir sivil toplum örgütünün yöneticisiyle de görüşülmüştür. Yapılandırılmış mülakatlar yüz-yüze yapılmış ve toplam 19 mülakatın her biri bir ila iki saat kadar sürmüştür. Soruların ana çerçevesi aynı olsa da dört farklı grup için (işçi sendika ve konfederasyonları, memur konfederasyonları, işveren örgütleri, bakanlık görevlileri ve gazeteciler) farklı sorular formüle edilmiştir.

Niteliksel araştırma kapsamında görüşülen kurum ve kişiler şunlardır:

- İşçileri temsilen, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DISK birer konfederasyon yönetim kurulu üyesi ve bunlara ilaveten her bir konfederasyondan birer sendikanın yöneticisi,
- Kamu görevlilerini temsilen, MEMUR-SEN ve TÜRKİYE KAMU-SEN konfederasyonlarından birer yönetici olmak üzere iki kamu görevlisi sendikası konfederasyonu temsilcisi,²¹
- İşveren kesimini temsilen, TİSK, TOBB ve TÜSİAD birer yetkilisi olmak üzere üç işveren temsilcisi,²²
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’ndan dört yetkili,
- Çalışma hayatı ile ilgili bir sivil toplum kuruluşu olarak Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN) yöneticisi,
- Çalışma hayatı üzerine çalışan üç gazeteci.

Gerek görüşülen kişi ve kurumlardan önemli bir bölümünün bunu talep etmesi gerekse görüşülen herkesin görüşlerini rahatlıkla ifade edebilmesi için kurum ve kişi isimleri raporda anonimleştirilmiştir. İşçi konfederasyonları temsilcileri İşçi Kon 1, 2, 3; işçi sendikaları temsilcileri İşçi Sen 1, 2, 3; kamu görevlileri konfederasyonları temsilcileri Memur Kon 1, 2; işveren örgütleri temsilcileri İşveren 1, 2, 3; Bakanlık yetkilileri Bakanlık 1, 2, 3, 4; sivil toplum kuruluşu temsilcisi STK 1; gazeteciler de Gazeteci 1, 2, 3 şeklinde numaralandırılmıştır. Bu numaralandırma yapılırken aşağıdaki tablodaki sıralama baz alınmamıştır.

Görüşülen kamu görevlisi ve işçi konfederasyonu temsilcilerinden biri hariç tümü aynı zamanda bir hizmet kolu ya da işkolu sendikasının yöneticisidir. Konfederasyon temsilcileri ile konfederasyonlarını temsilen görüşülmüştür.

Kurumların içerisinde “özgün tecrübelere sahip oldukları ve bu tecrübeler sayesinde olaylar veya meseleler üzerine yetkin açıklamalarda bulunabildikleri” için kurumların (bakanlık, sendikalar/konfederasyonlar, işveren örgütleri) yöneticileriyle görüşülmesi tercih edilmiştir. Bu sebeple niteliksel araştırmada elit mülakatı (*elite interviewing*) yöntemi benimsenmiştir (Moyser, 2006: 85).

21 KESK ile görüşme yapmak için gayret gösterilmiş, ancak sonuç alınamamıştır.

22 MÜSİAD ile görüşme yapmak için gayret gösterilmiş, ancak sonuç alınamamıştır.

Ancak, elitlere erişmek zordur. Nitekim bu araştırmada da erişim zorlukları yaşanmıştır. Elit mülakatları “güç ilişkilerinden ve gizlilik gereksinimlerinden kaynaklı olarak verimsiz olma riskini taşıyor” (Gökşen vd., 2015: 30). Bu mülakatlarının başarılı olması için en önemli unsur güven ve uyumdur. Bunların oluşabilmesi için mülakat yapanın “empatik bir tarafsızlık” içerisinde olması ve alanın “değerlerine, terminolojisine ve önemli referans noktalarına” yönelik bilgi sahibi olması gerekmektedir (Moyser, 2006: 86). Mülakatları alanın uzmanı olan akademisyenler gerçekleştirmiş olduğu için konuya hakimiyet noktasında sıkıntı yaşanmamıştır. Araştırmacılar mülakatlar esnasında empatik tarafsızlığını korumaya azami özen göstermiş, bu sebeple görüşülen yöneticilerin fikirlerine büyük ölçüde erişim sağlayabilmiştir.

Mülakatların listesi aşağıdaki Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4: Mülakatların Listesi

| | | Kurum | Tarih | Şehir |
|---|----|------------------|----------|-------|
| Kamu Görevlisi Konfederasyonu | 1 | MEMUR-SEN | 19.03.18 | Ank. |
| | 2 | TÜRKİYE KAMU-SEN | 26.03.18 | Ank. |
| İşçi Konfederasyonu | 3 | TÜRK-İŞ | 15.03.18 | Ank. |
| | 4 | HAK-İŞ | 19.03.18 | Ank. |
| | 5 | DİSK | 26.02.18 | İst. |
| İşçi Sendikası | 6 | Petrol-İş | 07.05.18 | İst. |
| | 7 | Hizmet-İş | 26.03.18 | Ank. |
| | 8 | Bir. Metal-İş | 09.04.18 | İst. |
| Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı | 9 | Bakanlık 1 | 19.03.18 | Ank. |
| | 10 | Bakanlık 2 | 15.03.18 | Ank. |
| | 11 | Bakanlık 3 | 15.03.18 | Ank. |
| | 12 | Bakanlık 4 | 31.05.18 | Ank. |
| İşveren | 13 | TOBB | 19.03.18 | Ank. |
| | 14 | TİSK | 26.03.18 | Ank. |
| | 15 | TÜSİAD | 29.03.18 | İst. |
| Sivil Toplum Kuruluşu (STK) | 16 | PERYÖN | 01.03.18 | İst. |
| Gazeteci | 17 | Evrensel | 26.04.18 | İst. |
| | 18 | Milliyet | 31.05.18 | Ank. |
| | 19 | Anonim | 31.05.18 | Ank. |

4.2 Aktörler Kendilerini Nasıl Algılıyor

4.2.1 Sendikalaşma Oranı

Türkiye’de sendikal örgütlenmenin genel olarak çok zayıf olduğu konusunda *Memur Kon 2* hariç yedi işçi ve kamu görevlisi temsilcisi hemfikirdir. *Memur Kon 2* “%20’lerde” olduğunu belirttiği sendikalaşma oranının “OECD ülkelerinin çok üzerinde” olduğunu ifade etmiş, ancak kendi açılarından baktığında oranın özellikle özel sektörde yeterli olmadığını sözlerine eklemiştir. Diğer temsilciler durumu “çok zayıf”, “çok az”, “son derece düşük”, “son derece vahim”, “%90 örgütsüz bir ülke” gibi keskin ifadelerle betimlemiştir. *İşçi Kon 3* ve *İşçi Sen 3* bu tip ifadelerinin ardından işçiler arasındaki %10’lar düzeyindeki sendikalaşma oranının %50’ler seviyesine gelmesi gerektiğini belirtmiştir. *İşçi Kon 2* ve *İşçi Sen 1* ise toplu iş sözleşmesinden faydalanan işçilerin oranının sendikalaşma oranından daha da düşük olduğuna işaret ederek durumun görünenden de vahim olduğunun altını çizmiştir. *Memur Kon 1* genel durumu çok zayıf olarak betimlemekle birlikte kamu çalışanları arasında oranın arttığını ve %70’lerin üzerine çıktığını ifade etmiştir.

İşveren 3, dünyada da sendikalaşma oranının düşme eğiliminde olduğunu belirtmekle birlikte, Türkiye'deki oranın, özellikle de toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamı noktasında sorunlu olduğunu, sendikaların sınırlı bir temsiliyete sahip olduğunu belirtmiştir. *İşveren 1*, dünyada yaşanan teknoloji temelli hızlı dönüşümün eski yapıyı değiştirdiğine ve bu sebeple kalkınmış ülkelerdeki sendikalaşma oranlarının da çok düştüğüne işaret etmiş ve kendi açılarından bakıldığında "işveren sendikalarının üye sayısının yeterli" olduğunu belirtmiştir. *İşveren 2* de kanun kapsamında işçilerin örgütlenmesinin önünde bir engel olmadığına işaret etmekle yetinmiştir.

Görüşülen dört Bakanlık yetkilisinden üçü mevcut sendikalaşma oranının oldukça düşük olduğunu belirtirken, *Bakanlık 3* oranın çok kötü olmadığını söylemiştir. *STK 1*, kamu dahil edilmediği takdirde, %3-4 olarak tahmin ettiği sendikalaşma oranını "çok az" olarak nitelemiştir. Görüşülen üç gazeteci de sendikalaşma oranının çok düşük olduğunu belirtirken, *Gazeteci 3* resmi istatistiklerde geçen %12 oranının gerçeği yansıtmadığını, oranın "gerçek anlamda" %5-6 civarında olduğunu kaydetmiştir.

Memur Kon 2, *Bakanlık 3*, *İşveren 1* ve *İşveren 2* dışında görüşülen herkes Türkiye'de sendikalaşma oranının çok düşük olduğunu belirtmiştir.

4.2.2 Türkiye'deki Sendikacılık Anlayışı ve Pratiği

Sendika temsilcilerinden Türkiye'deki sendikacılık anlayışını değerlendirmelerini talep edildiğinde, konfederasyonlar arasındaki anlayış farklılıklarını yansıtan değerlendirmelerde bulundular. Kamu görevlileri konfederasyonu temsilcileri ve işçi kesiminin temsilcileri bu soruya cevaben kendi alanlarındaki sendikacılığın değerlendirmesine odaklandılar.

İşçi Kon 3 bu soruya cevaben özeleştirel bir tavırla Türkiye sendikal hareketindeki genel kan kaybına işaret etmiştir. Bu durumu sendikaların, küreselleşmeye sermaye kadar hızlı uyum sağlayamaması ve sosyal diyalogun işverenler tarafından işçiler aleyhine istismar edilmesine seyirci kalması ile açıklamıştır. *İşçi Sen 2* benzer yetersizlikleri ifade etmenin yanında siyasi partilerin "propagandisti" ve "arka bahçesi" gibi çalışan bir sendikal anlayışın Türkiye'de yaygınlık kazanmakta olduğunu savunmuştur. Bu anlayışa karşı olduklarını, bu anlayışın sendikacılığın amaç ve ilkelerine hizmet etmediğini, sendikacılığın partiler üstü olması gerektiğini belirtmiştir.

İşçi Kon 1 ve *İşçi Sen 3* hareketin genel karakterinin 1990'lara dek süren çatışmacı ve militan çizgiden bugün daha uzlaşmacı ve daha diyaloga dayalı bir çizgiye evrildiğini ve bunun kendileri için olumlu olduğunu ifade etmişlerdir. Geçmişte baskın olan, bugün zayıflasa da varlığını sürdüren ve *İşçi Kon 1* ve *İşçi Sen 3* tarafından benimsenmeyen "grev ağırlıklı" ve "militan" sendikal eğilimlerin istisna haline geldiklerini eklemiştir.

İşçi Kon 2 Türkiye'deki sendikacılık anlayışının genel olarak sermaye politikaları tarafından kuşatılmış ve etkisizleştirilmiş bir noktada olduğunu belirtmiş ve sendikal hareketi üç gruba ayırmıştır: Birincisi bu durumu meşrulaştırarak sürdürmeyi hedefleyenler, ikincisi bu duruma teslim olanlar, üçüncüsü bu durumu değiştirmeye çalışarak sendikaları "işçilerin söz ve karar sahibi olduğu bir sınıf örgütü" haline getirmeyi hedefleyenler. Aynı konfederasyona üye olan *İşçi Sen 1* de benzer şekilde toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olan sendikaların "%80'inin" devlet ve sermayenin güdümü altında faaliyet sürdürdüğünü ve bu durumun Türkiye'deki sendikal hareketin en belirgin yönü olduğunu ifade etmiştir.

Memur Kon 2 özel sektör sendikacılığının zorlanmasının sebebinin işverenlerin sendikalaşmayı istememesi, sendikaların ücret sendikacılığına odaklanması ve "sendika ağalığı" denilen yapıyı kıramamaları olduğunu ifade etmiştir. Kamu görevlileri sendikacılığının ise hem gelirlerinin daha sınırlı hem de daha demokratik bir yapıda olması sebebiyle işçi sendikacılığından daha iyi bir noktada olduğunu belirtmiştir. Kamu görevlileri sendikacılığının "olması gerektiği gibi" ideolojiler etrafında toplandığını, bir konfederasyonun "aşırı solun", bir diğeri "Türkçülüğün", bir diğeri ise "muhtedil ve muhafazakarın" teveccühünü kazandığını ifade etmiştir.

Memur Kon 1 kamu görevlileri arasında sendikalaşma oranı artsa da kamu görevlileri sendikalarının eşit şartlarda yarışmadığını, kamu idarecilerinin bir konfederasyonu destekleyip kendi konfederasyonlarına ayrımcılık yaptığını, bu yüzden kamu görevlileri sendikacılığının etik ve ahlaki değerlere uygun yapılmadığını belirtmiştir. Temsilci, başka bir konfederasyon ile sendikal eylem noktasında zaman zaman bir araya gelebildiklerini, ama siyasi anlamda asla uzlaşamayacaklarını ifade etmiştir.

Bakanlık 1 Türkiye’de sendikal hareketin kamu sendikacılığından çok kopmadığını, özel sektörde zayıf kaldığını belirtmiştir. Sendikaların ücret pazarlığı dışında farklı konulara yeterince eğilmemesini eleştirmiştir. Günümüzde insanların bir sendikaya üye olması için toplu sözleşmeden gelen ücret dışında başka nedenlerinin olması gerektiğini, sendikaların ise bu noktada yetersiz kaldıklarını vurgulamıştır. *Bakanlık 2* ve *Bakanlık 3* yetkilisi sendikaların özel sektörde örgütlenme noktasındaki zayıflığına işaret ederken, bunun asıl olarak işverenlerin olumsuz ve önyargılı bakışlarından kaynaklı olduğunu altını çizmiştir. Öte yandan *Bakanlık 2* yetkilisi bazı sendikaların uçuk taleplerinin bu önyargıyı beslediğini de belirtmiştir. *Bakanlık 4* yetkilisi sendika yöneticilerinde tabanlarından çok koltuklarını düşünme eğiliminin son yıllarda arttığını, sendikaların eskisi gibi mücadeleci olmadıklarını, kendi tabanlarını etkileyen çok önemli gelişmeler karşısında bile güçlü tepkiler vermediklerini ve eskiden yapabildikleri gibi ortak mücadelede buluşmadıklarını vurgulamıştır.

Gazeteci 1 sendikacılığa bürokratik ve sınıf uzlaşmacı bir zihniyetin hakim olduğunu, mücadeleciliğin son derece azaldığını ve istisnai bir hale geldiğini, TÜRK-İŞ’in Soma faciasına karşı aldığı grev kararını uygulamamasının bir dönemin kapanmasını sembolize ettiğini belirtmiştir. *Gazeteci 2* de Bakanlık yetkilileri gibi kamuya dayalı gelişen sendikacılığın özel sektöre adapte olamadığını belirtmiştir. *Gazeteci 3* Türkiye’de sendikacılığın çok hırpalanmış bir vaziyette olduğunu ifade etmiştir. Sendikalara yönelik siyasi tutum ve sendikaların değişen dünyaya ve ekonomiye uyum sağlayamamasının, kendilerini yenileyememesinin bu durumun arkasındaki temel faktörler olduğunu belirtmiştir.

İşveren 2 sosyal diyalog mekanizmalarında işverenleri temsil eden kuruluşların temsiliyet gücünün (işveren temsiliyetine sahip kuruluşlara üyelik zorunluluğu bulunması dolayısıyla) işçi sendikaları konfederasyonlarının işçileri temsil gücünden daha fazla olduğunu altını çizmiştir. *İşveren 2* işçi sendikaları konfederasyonlarının mevcut sosyal diyalog mekanizmalarında yer aldıklarını, yer almalarını olumlu bulduklarını, yine kendi kararları ile bu mekanizmalarda bazen yer almamayı tercih ettiklerinde de bu tutumlarını saygıyla karşıladıklarını belirtmiştir. *İşveren 1* ise işçi sendikaların durumuna ilişkin detaylı bir yorumda bulunmamayı tercih etmiştir. Sadece tekil bir ilişkilene referans vererek, bir işçi sendikası konfederasyonu ile Türkiye’nin AB standartlarına yüzünü dönmesi gibi bir konuda ortak görüş içerisinde olabildiklerini ve bunun da işçi ve işveren kesiminin üzerinde ortaklaştığı noktalar olabildiğini gösterdiğini belirtmiştir. *İşveren 3*, işçi sendikalarının ekonomide ve çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşüme ve X, Y, Z kuşaklarının değişen beklentilerine cevap vermekte zorlandıklarını belirtmiştir. *İşveren 3’e* göre göre bu kuşaklar geçmişte geçerli olan “bir firmada otuz yıl çalış ve emekli ol konsepti”ne mesafelidir. Çalıştığı farklı kurumsal şirketlerde insan kaynakları yöneticisi olarak sendikacılarla uzun zamana yayılan ilişkiler içerisine girmiş olan *STK 1*, sendikal hareketin geneline dair konuşmanın zor olduğunu, çünkü sendikalar arasında çok ciddi farklar olduğunu ifade etmiş ve şu gözlemini paylaşmıştır:

Sendikacıların ana iş tanımı işçinin bütünü temsil etmektir, işçinin refahını ve geleceğini temsil etmelidir. Ben sendika yöneticilerinin zamanının büyük bir kısmını sendika üyelerinin tek tek sorunlarına çözüm bulmakla geçtiğini düşünüyorum, çok net gözlemim bu benim. Hemen her düzeydeki sendikacının, buna başkan da dahil, vaktinin en az %70’inin çalan telefonlara yanıt vermek ve kişisel problemlere çözüm bulmakla geçtiğini düşünüyorum. Böyle olduğu zaman sendikacılar kendilerini teknik ve entelektüel olarak beslemeye vakit bulamıyorlar ve enerjilerinin büyük bir kısmını yolda kaybediyorlar. Daha büyük ve kavramsal sorunlar ile alakalı kafa yormak yerine bu minik bireysel problemlerin her birine çare bulmaya çalışarak tükeniyorlar. Sendikacılık anlayışı maalesef bu şekilde geliyor. Bunun bir panzehri var mı dersiniz, ülkenin sosyoekonomik durumu ile alakalı olarak panzehri cebimden çıkartamıyorum, çünkü sendikacı böyle davranmazsa seçilmez.

4.2.3 Sendikaların Öz-algısı

Sendika temsilcilerine kendi sendikalarına yönelik genel değerlendirmeleri sorulmuş, bu değerlendirmeler yukarıda izlenen sıra ile aşağıda aktarılmıştır. Sendikaların yürüttüğü faaliyetleri, örgütlenme stratejilerini, üyeleriyle ilişkilerini ve kamuoyundaki imajlarına yönelik algılarını irdeleyen sorular sorulmuştur.

İşçi Kon 3 yukarıda bahsedildiği üzere özeleştirel bir dil kullanmakla beraber, 81 ilden konfederasyona bağlı sendikaların temsilcileri ile Şubat ayında yaptıkları bir toplantı sonucu örgütlenme hamlesi başlattıklarına ve bu yılı örgütlenme yılı ilan ettiklerine değinmiştir. Aynı zamanda bir işkolu sendikasının yöneticisi olan *İşçi Kon 3* kendi sendikalarının son yıllarda ciddi şekilde büyüdüğünün altını çizmiştir. Bu büyüme hamlesinin sebepleri olarak yönetimdeki istikrara

ve eğitim faaliyetlerine gösterdikleri özen sayesinde işyeri temsilcilerini örgütlenme uzmanı gibi kullanabilmelerine işaret etmiştir. *İşçi Sen 2*, Türkiye’de sendikal örgütlenmenin önünde çok ciddi engeller olmasına rağmen örgütlenme ile yatıp kalktıklarını, son yıllarda sürekli özel sektörde yeni işyerleri örgütlediklerini, ancak kanunlardaki boşluklar ve esneklikler sebebiyle yetki almalarına rağmen örgütlenmelerinin engellendiğini belirtmiştir. *İşçi Sen 2*, bağlı oldukları konfederasyonun Cumhurbaşkanlığına ve Başbakanlığa örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması için yargıda yapılması gerekenlerle alakalı bir rapor hazırlayıp verdiğini ifade etmiştir.

En temel kavramlarının işçi-işveren menfaat benzerliği olduğunu söyleyen *İşçi Kon 1*, konfederasyon olarak bu sosyal diyalog anlayışını kırk yıl önceden savunup öngördüklerini ve genel sürecin buraya evrildiğini belirtmiştir. *İşçi Kon 1*’in üye sayısında gözlenen artışın sebebi olarak dört faktörü vurgulamıştır: irade, konfederasyona bağlı açılan on yeni sendika, genel örgütlenme seferberliği stratejisi ve kamu taşeronu işçiler dinamiği. *İşçi Sen 3* de 1980 sonrası faaliyetlerinin giderek yükseldiğini, çünkü 1980 öncesi yaşananlardan gerekli dersleri çıkararak işçi, işveren ve sendikanın aynı gemi içerisinde yolculuk yaptığı bilinciyle sendikacılık yaptıklarını söylemiştir. Hem işveren hem işçi tarafının beklentilerini karşılayarak, işveren tarafının da ekonomik ve sosyal durumunu dikkate alarak çözüm bulmaya çalıştıklarını, bu dönemde mecbur kalmadıkça grevi düşünmenin sağlıklı olmadığını belirtmiştir. *İşçi Sen 3* sendikalarının büyümesini asıl olarak kamu taşeronu işçilerini örgütlemesine borçlu olduğunu kaydetmiştir. Temsilci, altı yıllık bir geçmişi olan bu örgütlenme sürecinin yoğun ve stratejik bir çalışmaya dayandığını ifade etmiştir.

İşçi Kon 2 kendi konfederasyonlarına yönelik “kavgı eder, her şeye karşı çıkar” gibi söylemlerin kaynağının iktidar ve işverenler olduğunu belirtmiştir. Örgütledikleri bazı işyerlerinde bazı işçilerin bu söylemlerin etkisinde kaldığına şahit olsalar da konfederasyonlarına bağlı sendikaların temsilcileri ile temas ettiklerinde işçilerin bu söylemin yanlış olduğunu genelde gördüklerini savunmuştur. Kendi konfederasyonlarının toplumsal algısı ve etkisinin her zaman üye sayısının çok üstünde olduğunu, sözünün dikkate alındığını söylemiştir. Örneğin kıdem tazminatının değiştirilmesini iki kez kampanya düzenleyerek durduklarını, asgari ücretin belirlenmesinde kendi konfederasyonlarının masada olmamasına rağmen pazarlığa ciddi etki ettiğini ve konfederasyonlarının sosyal medya takibinin üye sayısının çok üzerinde olduğunu belirtmiştir. *İşçi Sen 1* kendi sektörlerinde işverenin istemesiyle ortaya çıkan baskın sendikal çizgiden farklı olarak bağımsız, işçi iradesini yansıtan ve mücadeleci bir sendikal çizgiyi hayata geçirdiklerini anlatmıştır. Sürekli örgütlediklerini, ancak örgütlenme önündeki engeller sebebiyle yaklaşık olarak yetki aldıkları beş işyerinden sadece bir tanesinde toplu sözleşme imzalayabildiklerini belirtmiştir.

Memur Kon 2 kendi konfederasyonlarının diğer iki kamu görevlileri konfederasyonuna göre daha mutedil bir yapıda olduğu ve muhafazakar yapısını ön plana çıkardığı için memurlar arasında ve genel olarak toplumda daha fazla itibar gördüğünü söylemiştir. İş güvencesine sahip olmalarının da etkisiyle kamu görevlilerinin sendikalaşmaya özel sektör çalışanlarına göre daha hevesli baktıklarını ifade etmiştir. Öte yandan kendileri de dahil olmak üzere kamu görevlileri sendikalarının “memur zihniyeti”nden kurtulamadığını belirtmiştir. Kamu görevlilerinin hak aramaya giriştiklerinde “genel müdürüm, daire başkanım ne der, sicilime işler mi, gelecekte olumsuz bir etkisi olur mu” gibi düşüncelerin etkisinde kalarak ürkek davrandıklarını, iş bırakma gibi eylemlere düşük katılım gösterdiklerini ve bu tavrın sendikalara da sirayet ettiğini ifade etmiştir. Bu durumun kamu görevlileri sendikalarının maddi olarak güçlü olmayışı ile etkileşime girip bağımsız davranma gücünü sınırladığını belirtmiştir.

Aynı zamanda bir hizmet kolu sendikasının yöneticisi olan *Memur Kon 1*, kendi hizmet kollarında geçmişte yetkili sendika oldukları dönemde elde ettikleri kazanımların, yetkinin başka sendikaya geçmesi sonrasında elde edilenlerden çok daha fazla olduğunu belirtmiştir. Bunun sebebinin mücadeleci ve bağımsız bir sendikal çizgiyi benimsemeleri, gerektiğinde eylemler yaparak yaptırım gücü olmayan toplu görüşme sürecini pazarlığa çevirebilmeleri olduğunu ifade etmiştir. Bazı hizmet kollarındaki acil hizmetlerin aksamaması koşuluyla kamu görevlilerinin grev hakkını savduklarını ve zaman zaman fiilen kısa süreli grevlere başvurduklarını kaydetmiştir. *Memur Kon 1*, kamu idarecilerinin sendikal ayrımcılığına rağmen, yöneticisi olduğu hizmet kolu sendikasının üye sayısını 2002’den günümüze iki misline çıkarmayı başardıklarını aktarmıştır. Diğer konfederasyona üye olan kimi kamu görevlilerinin bile haklarını savunmak için kendilerine güvendiğini iddia etmiştir.

4.2.4 Kadınların Sosyal Diyalog Mekanizmaları İçindeki Konumlarına İlişkin Algılar

Görüşmecilere sosyal diyalog kurumları içinde kadınların konumlarına ve rolüne ilişkin görüşleri ve kadınların rolünü desteklemek için neler yapılabileceği sorulmuştur. Bu konuda Türkiye’deki durumun parlak olmadığı noktasında görüşmeciler büyük oranda hemfikirdir. Ancak duyarlılık düzeyinde ve meseleye yönelik somut faaliyetler bakımından ciddi farklılıklar mevcuttur. Zikredilen faaliyet ve mekanizmaların etkinliği ise ayrı bir araştırma konusudur.

İşçi Kon 1 bu konuda bir çığır açtıklarını ve öncü rol üstlendiklerini ifade etmiştir. Konfederasyon olarak kadın üyelerin oranını on yıl içinde yüzde iki civarından yüzde yirmi beşe çıkarttıklarını belirten temsilci, konfederasyon çapında kadın komitelerinin aktif çalıştığını, örneğin çok ciddi 8 Mart etkinliklerine imza attıklarını kaydetmiştir. Konfederasyon çapında merkezi bir planlama ile sendikaların yönetim kademesinde de kadın sayısını arttırmakta olduklarını kaydetmiştir.

İşçi Kon 2 kadınların sendikalardaki temsilinin istenen düzeyin altında kalmasının ilk sebebi olarak kadınların çalışma hayatına katılımının düşüklüğünü zikretmiştir. Kadın istihdamının artırılması için hükümet ve sermaye kesimi tarafından devreye sokulan proje ve uygulamaların da bu soruna işaret ettiğini kaydetmiştir. Ancak bu uygulamaların çoğunda kadınların güvencesiz ve kötü şartlarda çalıştırılmasının öngörüldüğünü belirtmiş, “son on beş yıldır Türkiye’de yaşanan bütün güvencesiz çalıştırma biçimlerinin kadın işçilerden başlayarak bütün işçi sınıfına yaygınlaştırdığını” vurgulamıştır. Temsilci, kadın istihdamının sağlıklı bir şekilde artırılması için kadınların erkek işçilerle eşit koşullarda ve güvenceli bir biçimde istihdam edilebilecekleri bir çalışma yaşamının kurulması gerektiğini belirtmiştir. Kadınların gerek çalışma hayatına gerekse endüstri ilişkilerine daha fazla katılabilmeleri için kadınların üzerine yıkılan çocuk ve yaşlı bakımı gibi bakım hizmetlerinin bir bölümünün sosyal devlet anlayışıyla devlet tarafından üstlenilmesi gerektiğine işaret etmiştir. *İşçi Kon 2* kadınların sendikalardaki temsilinin istenen düzeyin altında kalmasının ikinci sebebi olarak sendikaların iç işleyişinde bu meseleye olan duyarlılıklarını göstermiştir. Kamu sendikalarının bu konuda biraz daha iyi bir durumda olduklarını, ancak işçi sendikaları açısından bakıldığında durumun “içler acısı” olduğunu kaydetmiştir. İşçi sendikalarında genel başkan düzeyinde hemen hemen hiç kadın olmadığını, konfederasyon düzeyinde ise sadece bir tane kadın yönetici bulunduğunu belirtmiştir. Bu konudaki görüşlerini özeleştirel bir şekilde şu sözlerle noktalamıştır:

Dolayısıyla, mevcut açıdan bakıldığında kadınlar sendikal örgütlenmede olması gereken noktadan çok uzakta. Bu konuda da özeleştiri yapmamız gerekir. Yani toplumsal algının değişmesi lazım ama o bir süreç meselesi. Bence burada esas mesele sendikalar. Sendikaların bu konuda etkin politika izlemesi lazım.

İşçi Kon 3, kadınların sendikal mücadelede katılımının sınırlı kaldığını ve bunun geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Yöneticisi olduğu işkolu sendikasında bu yönde yapılan kimi destekleyici uygulamaları zikretmiş, ancak nihayetinde çok başarılı olmadıklarını kaydetmiştir. Bu durumun büyük oranda kadınların mesai saatinin dışında sendikal işlere vakit ayırmak istememesinden kaynaklandığını iddia etmiştir. Yönetimin farklı kademelerinde kadın kotası koyduklarını, ancak bu kotaları dolduramadıklarını beyan etmiştir.

İşçi Sen 1 kadınların sendikalardaki temsilinin istenen düzeyin altında kaldığını, bunun büyük oranda toplum tarafından kadına biçilen ikincil rolden kaynaklandığını ve bu konumlandırmanın siyasal iktidar tarafından da desteklendiğini ifade etmiştir. Temsilci, kendi işkollarında çalışanlar arasında kadınların oranının %10 civarında olduğunu, üyeleri arasındaki oranın da %7 civarında olduğunu belirtmiştir. Bu yüzden kadınların yönetim kademelerine katılımı anlamında zorlu bir işkolunda faaliyet gösterdiklerini kaydetmiştir. Kadınların temsilci ve yönetici olabilmeleri açısından pozitif ayrımcılık yapmaya çalıştıklarını, kota uygulamaları geliştirdiklerini ifade etmiştir. Kadına karşı şiddetin önlenmesi ve eşitliğin toplumsal alanda yer bulabilmesi için 8 Mart gibi günlerde aktiviteler yaptıklarını sözlerine eklemiştir.

İşçi Sen 2 kadınların iş hayatına katılımının özellikle bilek gücüne dayanan işkollarında çok zayıf olduğunu, bu oranın sendikal hayata da yansımalarını ifade etmiştir. Kendi işkollarında kadın istihdamının az olduğunu, üyeleri arasında da oranın %5 civarında seyrettiğini belirtmiştir. Sendika yöneticilerinin seçimle belirlendiğini, kadınlar için ayrı bir kontenjan tanımalarının zor olduğunu kaydetmiştir.

İşçi Sen 3, toplum olarak kadınları bir adım geride tuttuğumuzu, erkek egemen bir toplum olduğumuzu ve erkek üyelerin kadınları sendikalara, özellikle de yönetim kademelerine “pek yaklaştırmak istemediklerini” kaydetmiştir. 2008’de sendika olarak bir kadın komitesi kurduklarını ve o günden bugüne sayısı artan kadın komiteleri ile kadınların sendikal

hayatta çok daha etkin bir rol alabilmeleri için çaba sarf ettiklerini belirtmiştir. Kadın komitesinin, konfederasyonlarının en etkin faaliyetlerini gerçekleştiren birimlerden bir tanesi olduğunu ifade etmiş, 8 Mart etkinliklerini örnek olarak göstermiştir. Seçimle yönetime gelme noktasında ise erkek egemen toplum yapısının sendikal yapıda da kendisini gösterdiğini ve kadınları "elimine edebildiğini" belirtmiştir. İşkollarında çalışan kadın oranının yakın zamandaki bir takım kanuni değişiklikler sebebiyle %40'lara yaklaştığını, bunun da kadın üye sayılarını arttırdığını, işyeri temsilcileri arasında ciddi sayıda kadının bulunduğunu ifade etmiştir. Şube yönetim kurullarında da kimi kadın yöneticilerin bulunduğunu kaydetmiştir.

İşveren 1, kadınların sosyal diyalog kurumları içerisindeki konumlarının çok yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Bu konunun Türkiye'de hala bir mesele olarak duruyor oluşunun gerek değerler ve erdemler gerekse materyal çıkarlar ve ekonomi açısından tam bir rezalet olduğunu vurgulamıştır. Kendi örgütlerinin bu konuda görece iyi bir durumda olduğunu belirtmiş, buna kanıt olarak da geçmişten günümüze birden fazla sayıdaki kadın başkanlarını ve sekretaryalarının yaklaşık olarak yüzde sekseninin kadınlardan oluşmasını göstermiştir. Bu konunun gündemden çıkması için siyasetin üslubundan yasalara kadar köklü bir değişim yaşanması gerektiğine parmak basmıştır.

İşveren 2 de kadınların rolünün istenilen seviyenin altında olduğunu belirtmiş, bunun temel sebebinin kadınların iş gücüne katılımının %30'lar civarında seyretmesi olduğunu ifade etmiştir. Kendi örgütlerinin merkez yönetiminde kadın olmadığını ancak alt birimlerinde sınırlı sayıda da olsa kadın başkanlar bulunduğunu kaydetmiştir. Örgüt olarak kadınların çalışma hayatına katılımı yönündeki çabaları desteklediklerini belirtmiştir. Kendi örgütleri içinde kadınlara yönelik özel birimler olduğunu ve birimler üzerinden kadınların örgüt süreçlerine daha aktif katılımını teşvik etmeye çalıştıklarını sözlerine eklemiştir.

İşveren 3, bu meselenin Türkiye'de çok büyük bir sorun olduğunu ve bunu her platformda dile getirdiklerini belirtmiştir. Kendi örgütleri içinde ise, geçmişten günümüze, kadınların ön planda olduğunu, gerek merkez gerekse alt düzey yönetim kademelerinde hemen her zaman kadınların bulunduğunu ifade etmiştir. Örgüt olarak bu konuda "oldukça ileri bir noktada" olduklarını kaydetmiştir. LGBTİ'lerin de dikkate alınması ve buna ilişkin politikaların geliştirilmesi üzerine düşündüklerini, örgütlerine üye bazı şirketlerde bu yönde kimi adımların atıldığını belirtmiştir. Öte yandan %33 civarındaki kadınların iş gücüne katılım oranının Türkiye için bir utanç olduğunu, ülkenin büyük bir üretkenlik ve verimlilikten mahrum kaldığını sözlerine eklemiştir. Örgüt olarak kadınların iş gücüne katılımını arttırmak için de çeşitli faaliyetler içerisinde olduklarını belirtmiştir.

STK 1 de kadınların iş hayatındaki fırsat eşitliği anlamında Türkiye'de gidilecek çok yol olduğunu belirterek sözlerine başlamıştır. *STK 1*, çalıştığı kurumsal şirketlerde insan kaynakları yöneticisi olarak sendikacılarla yoğun ilişkiler içerisine girmiş, toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasında defalarca işvereni temsil etmiştir. Bu sebeple bir kadın olarak içeriden, bizzat yaşayarak edindiği tecrübelerden hareketle önemli değerlendirmede bulunmuştur. Temsilci, geçmiş yıllarda (örneğin toplu sözleşme görüşmelerinde) kadınların görev almasına yönelik çekinceler bulunduğunu ve bu çekincelerin de büyük oranda bu görüşmelerde yalnızca erkeklerin yer almasından ve görüşmeler sırasında kullanılan dil ve üsluptan kaynaklandığını belirtmiştir. Fakat zaman içinde işveren kesiminde kadın temsiline arttığına işaret eden temsilci, sendikalarda da benzer bir dönüşümün gerektiğine işaret etmiştir. Temsilci toplu çalışma ilişkilerinde kadın temsiliyetinin artmasının toplu çalışma ilişkilerine olumlu katkıları olacağına inandığını ifade etmiştir.

4.3 Toplumun Sendikalara Yönelik Algısı

Konfederasyonları son yıllarda ciddi şekilde üye arttıran *İşçi Kon 1* ve *Memur Kon 2*, toplumun sendikalara yönelik algısına dair görece daha olumlu değerlendirmelerde bulunmuştur. *İşçi Kon 3*, *İşçi Kon 2* ve *Memur Kon 1* ise görece daha olumsuz değerlendirmelerde bulunmuştur.

İşçi Kon 3 "sendika bizi işimizden ediyor, bizden para alıyor, patronla anlaşıyor" ya da "sendikalar despot, muhalefeti hemen yiyor, ama çalışmıyor" gibi algıların toplumda yaygın olduğunu ve sendikalara güvensizliği beslediğini belirtmiştir. Bazı sendikacıların yaptıkları şahsi hataların, sendikal hareketteki genel bir takım hata ve eksikliklerin inkar edilemez olduğunu ve bu algıları körüklediğini söylemiştir. Temsilciye göre, medya bu tip hataların üzerine çok gitmekte, bu hataları sendika karşıtı kampanyalara malzeme etmektedir. Öte yandan sendikalar tarafından yapılan olum-

lu faaliyetlere yer vermemektedir. Medya böylece sendikalara dair olumsuz toplumsal algıyı beslemektedir. Genel algıya paralel olarak sendikalı işçiler arasında da sendikaya yönelik belli bir tatminsizliğin söz konusu olduğu belirten *İşçi Kon 3*, insanların refah yükseldikçe daha da fazlasını isteme eğilimine girdiğini ve toplu sözleşmeli işyerlerinde memnun olmayan azınlığın sesinin daha çok çıktığını ifade etmiştir. *İşçi Sen 2* de sendikalara iyi gözle bakılmadığını ifade ederken üç faktöre işaret etmiştir: Türkiye toplumunda genel olarak toplumsal duyarlılığın zayıf olması, sendika karşıtı propaganda ve yasal boşlukları kullanan işverenlerin sendikalaşan işçileri işten atıp sendikalaşmayı olağanüstü zorlaştırması.

İşçi Kon 1 toplumun sendikalara yönelik algısının olumluya gittiğini, bu değişimde kendilerinin çok büyük rolü olduğunu ifade etmiştir. 1990’larda sendikacılığa başladığında sendikaların ürkütücü, karanlık ve ne yaptığı bilinmez kurumlar şeklinde algılandığını, bugün ise sivil toplumla daha iç içe, daha olumlu ve daha öngörülebilir kurumlar olarak görülmeye başlandığını söylemiştir. *İşçi Kon 1*’in çok yaygın bir tanıtım çalışması yaparak ve çok yaygın bir etki alanı yaratarak bu sürece ciddi katkı sunduğunu, her gittikleri yerde sendikanın önemini, işlediği fonksiyonları ve topluma katkısını anlattıklarını söylemiştir. *İşçi Sen 3* ise kamu ve özel sektörde çalışan kesimin—istisnalar olsa da—genel olarak sendikalara olumlu baktığını belirtmiştir. Ancak, çalışanların sendikanın kapısını çaldıkları andan itibaren işverenle karşı karşıya kalacaklarını bildiklerini, bu nedenle işverenin uygulayacağı müeyyideleri göğüsleyebilecek bir yasal düzenleme ortaya konmadığı müddetçe sendikalara mesafeli durmaya devam edeceklerini ifade etmiştir.

İşçi Kon 2, sendikalar sermaye ve onun araçları tarafından hedef alındığı ve bazen “terörist” bazen işçinin hakkını yiyen örgütler olarak lanse edildiği için toplumun sendikalara yönelik algısının çok pozitif olmadığını söylemiştir. Kendi konfederasyonları söz konusu olduğunda bu olumsuz algının azaldığını, çünkü konfederasyonlarının mücadele geçmişinin farklı bir algıyı beslediğini belirtmiştir. *İşçi Kon 2* toplumdaki genel olumsuz algının değişmesinin ise zor olmadığını belirtmiştir. Örgütlenme özgürlüğünü garanti altına alan hukuki düzenlemelerin yapılması ve idarecilerin bu düzenlemelere riayet etmeleri halinde oluşacak sendikal özgürlük ve rekabet ortamında bu algının değişeceğini iddia etmiştir. *İşçi Sen 1* sendikaların çalışanların en temel sorunlarını çözüme noktasında sermaye ve devlet üzerinde ciddi bir etki yaratamadığı için toplum nazarında prestij kaybettiğini, bunun da doğal olduğunu söylemiştir. Bu sebeple sendikacıları işçiden aidat alan ve lüks ortamlar içerisinde yaşayan bir grup insan olarak görme eğiliminin güçlendiğini, kendilerinin de sendika olarak bu imajdan nasiplerini aldıklarını ifade etmiştir.

Memur Kon 2, Türkiye toplumunda sivil toplum örgütlerine genel olarak fazla rağbet olmadığını, insanların aidat vermekten hoşlanmadığını, bir örgüte üye olsa bile fikrini orada söylemek yerine dışarıda dedikodu şeklinde dile getirme eğiliminde olduğunu belirterek sözlerine başlamıştır. Sendikaların da bu eğilimden nasibini aldığını ve bazı sendikaların geçmişte ve günümüzde yaptığı olumsuz eylemler sebebiyle bu bakışın perçinlendiğini belirtmiştir. Ancak, kendi konfederasyonlarının yürüttüğü faaliyetlerin etkisiyle değişen ve gelişen kamu sendikacılığı sayesinde bu durumun yavaş yavaş aşıldığını ifade etmiştir. Örneğin 1 Mayıs mitingi gibi sendikal faaliyetlerin “solcu örgütler”den farklı olarak kendi konfederasyonları gibi sendikalar tarafından nasıl yapıldığı toplum tarafından görüldükçe, toplumun bu faaliyetlere ısındığını ve sendikalara bakış tarzında önemli bir değişiklik yaşandığını belirtmiştir. Özel sektör çalışanları arasından bile kimilerinin sonuçta bir kamu çalışanı konfederasyonu olan kendilerini arayıp, bu konfederasyona bağlı sendikalarda örgütlenmek istediklerini ifade etmiş olduklarını aktarmıştır.

Memur Kon 1 gerek toplumun gerekse özel olarak kamu görevlilerinin sendikalara yönelik bakışını değerlendirirken toplumdaki sivil toplum bilincinin ve sendikal bilincin zayıflığına işaret etmiştir. Örnek olarak incelemelerde bulunduğu Hollanda toplumunun sendikal meselelere duyarlılığı ile mukayese ederek Türkiye toplumdaki sendikal bilincin zayıflığını vurgulamıştır. Türkiye’de insanların ancak acil bir ihtiyaçları olduğu takdirde sendikaları arayıp bulduğunu, sendikanın kendi hakları için gerekli olduğuna, bir sivil toplum örgütü olarak demokrasiye katkısı olduğuna inanların sayısının çok az olduğunu ifade etmiştir. Kamu görevlileri arasında yapılan pek çok anket çalışmasının da gösterdiği üzere kamu görevlilerinin sendikaya üye olurken politik tercihlerine, amirlerinin ya da arkadaşlarının yönlendirmelerine göre hareket ettiklerini, haklarını koruyup gözeticeğine inandığı için sendika üye olanların oranının %10’lar civarında seyrettiğini ifade etmiştir.

Bakanlık 1 ilk olarak, sendikacılıkla ilgili 12 Eylül darbesi döneminde yaşananlara işaret ederek “kötü bir hafıza” bulunduğunu, bazı sendikaların o dönemde üyelerini çalışma hayatıyla ilgili olmayan eylemlere zorladığını belirtmiştir.

İkinci olarak, Türkiye’de sendikacılığın ücret sendikacılığına kaymış olduğu imajına eşlik eden bir “sendika ağası” imajının söz konusu olduğunu söylemiştir. Üçüncü olarak, geçmişte kimi sendikaların kamu işçileri için çok yüksek ücretler elde etmelerinin yarattığı dengesizliğin toplumda bıraktığı olumsuz bir imaj olduğunu kaydetmiştir. Bu yetkiliye göre, bu toplumsal algı son yıllarda değişmektedir. Sendikalı işçinin daha fazla iş garantisi olduğuna ve daha sağlıklı bir işyerinde çalıştığına yönelik bir algı yaygınlaşmaktadır. *Bakanlık 2* ücretli olarak çalışmayan birinin (örneğin kendi hesabına çalışanların) sendikalara pek müspet bakmadığını, ancak ücretli çalışanların—özellikle de beden gücüyle çalışanların (mavi yakalılarını)—daha olumlu baktığını düşündüğünü ifade etmiştir. *Bakanlık 3* de toplumun genel olarak sendikalara olumlu baktığını, ancak bazı sendika eylemlerinde birkaç kişinin yaptığı yanlış hareketlerin eylemcilerin tümüne genellenebildiğini, bu sebeple olumsuz bir etki yaratabildiğini kaydetmiştir. Bahsi geçen üç bakanlık yetkilisi de son yıllarda artan sendika üye sayısını, toplumun olumluya dönen bakışının bir emaresi olarak değerlendirmiştir. Daha olumsuz bir resim çizen *Bakanlık 4*, “sendika ağalığı” imajı nedeniyle ve birçok sendika yöneticisinin üyeleri için yeterince çalışmaması ve toplumun genel olarak bireyselleşmesi sonucunda toplumun sendikalara yönelik algısının olumsuzla döndüğünü kaydetmiştir. Özellikle gençlerin sendikalara yabancı olduğunu, geçmişte yaygın olan sendikalara yönelik olumlu algının gençler arasında silindiğini vurgulamıştır.

Gazeteci 1, ülkemizin köklü sanayi geçmişi olan merkezlerindeki algı ile yeni sanayileşen yerlerdeki algının farklılığına dikkat çekmiştir. Birinci gruptaki yerlerde işçiler açısından sendikalara yönelik olumlu bir bakış varken, ikinci gruptaki yerlerde sendikacılığı “komünistlikle, teröristlikle eşit gören” bir anlayış baskındır. Daha karamsar bir resim çizen *Gazeteci 2* ise farklı bir ikili gruplama önermiştir. Birinci grup sendikacılığı bilen ve sendikacılığa olumlu bakan insanlardan oluşurken, ikinci grupta sendikacılığı pek bilmeyen insanlar bulunmaktadır. *Gazeteci 2’ye* göre sendikacılığa olumlu bakan birinci grup, Türkiye sendikacılığını ise “sendika ağalığı” meselesi ve sendikal demokrasinin zayıflığı sebebiyle eleştirmektedir. Sendikacılığı bilmeyen ikinci grup ise sendikayı üretimi sekteye uğratan bir engel ve siyasete bulaşmış bir araç olarak görmektedir. *Gazeteci 3* de çalışan kesimin sendikalı olma talebinin olmadığını, sendikaların pek çok yerde gereksiz hatta baş ağrıtıcı unsurlar olarak görüldüğünü not düşmüştür. Üç gazeteci de sendikal meselelere ilişkin haberlerin toplumun ilgisini çekmediğini vurgulamıştır.

İşveren 3 geçmişte sancılı süreçlerin yaşandığını ve onların gölgesinin günümüzdeki sendikaların üzerine düştüğünü kaydetmiştir. Bu temsilciye göre örgütlenmeye ilişkin olumsuz bir algı ve önyargı vardır. *İşveren 2* ise toplumun algısında sendikalara yönelik bir eksiklik ya da eleştiri olduğunu sanmadığını belirtmiştir. *STK 1* toplumun sendika algısının genellikle olumsuz olduğunu, sendikacıları kendi menfaatini ve popüleritesini arttırma peşinde insanlar olarak görme ve sendikaları siyasi görüşlere göre endeksleme eğiliminin güçlü olduğunu belirtmiştir.

4.4 Sendikalarda ve İşveren Örgütlerinde Özeleştirme

Araştırmada tüm temsilcilere sendikalarının sosyal diyalog mekanizmalarına katılımı ve örgütlenme faaliyetleri konularında özeleştirilerinin bulunup bulunmadığını sorduk. Gerek doğrudan bu soruya verilen cevaplar gerekse mülakatların genelinde kullanılan ifadelerle göre kamu görevlileri sendikaları temsilcilerinde özeleştiriliğin oldukça sınırlı olduğu gözlenmiştir. *İşçi Kon 1*, *İşçi Sen 3*, *İşçi Kon 3* ve *İşçi Sen 2* görece daha hafif özeleştirilerde bulunurken, *İşçi Kon 2* ve *İşçi Sen 1* daha spesifik ve derinlikli özeleştirilerde bulunmuştur.

Memur Kon 2, “memur zihniyeti” olarak tanımladığı ve kamu görevlileri arasında yaygın olduğunu belirttiği “sendikal faaliyetlere katılmam yükselmeme engel olur mu” ürkekliğine işaret etmiştir. Kamu görevlilerinin mücadeleyi sendikacılar yıktıklarını ve “ben seni seçtim, sen benim yerime git, dövüş” şeklinde baktıklarını ifade etmiştir. Kamu görevlilerinde sendikal aidatın az, hizmet kolu sayısının ise gereksiz fazla olması sebebiyle maddi güçlerinin sınırlı olduğunu, şube başkanlarını bile profesyonel yapmakta zorlandıklarını, bu sebeple bağımsız davranabilme ve hak arama noktasında frenlendiklerini belirtmiştir.

Memur Kon 1, “her şeyi dört dörtlük yaptıkları anlamına gelmesin” de “sendikacılık adına ne gerekiyorsa onu” yaptıkları kanaatindedir. *Memur Kon 2’ye* benzer şekilde aidat azlığı sebebiyle maddi imkanlarının kısıtlı olduğunu ve bunun bazı şeyleri zorlaştırdığını belirtmiştir. Maddi imkanları elverişli olsa daha fazla sayıda özel etkinlikler ve daha kapsamlı eğitim programları düzenlemek istediklerini ifade etmiştir.

İşçi Kon 1 soruya cevaben üç konuda özeleştiride bulunmuştur. Modüllere ayrıştırılmış, sistematik ve düzenli bir sendikal eğitim programı oluşturamayışlarına işaret etmiştir. Seçilip gelen sendikacıları dönüştürecek, donanımlı ve birikimli birer lider haline getirecek bir okul işlevine sahip bir eğitim stratejisini tam olarak hayata geçiremediklerini vurgulamıştır. İkinci olarak, iş sağlığı ve güvenliği konusu birinci öncelikleri olması gerekirken bu alanda eksik kaldıklarını, ücrete odaklanırken bu meselenin es geçildiğini söylemiştir. Üçüncü ve son olarak sosyal sorumluluk konusunu önemsediklerini, ancak bu alanda çok ciddi şeyler yapmadıklarını belirtmiştir. *İşçi Sen 3* de eğitim sorununa ve onunla bağlantılı olarak donanımlı ve uzman kadro eksikliğine işaret etmiştir. Sendikacılığın bir okulu olmadığı için bu işin sendikalara düştüğünü belirtmiştir. Ancak, sendikacıları ve uzmanları donanımlı hale getirecek sağlıklı bir altyapı oluşturma noktasında eksik kaldıklarına dikkat çekmiştir.

İşçi Kon 3, kendileri dahil olmak üzere işçi sendikalarının son dönemde işverenler tarafından sosyal diyalog söylemiyle pasifize edilip rehavete kapıldıklarını belirtmiştir. İşçi sendikaları sosyal diyalog şemsiyesi altında grev ve eylem yapmayı pek tercih etmemekte, işverenler de kendi sorunlarını bu ortamda sendika tarafına göre daha iyi anlatmaktadır. Temsilci, sendikaların böylece ikna edildiğini söylemiştir. İkinci olarak sermayenin küreselleşmesi karşısında sendikalar olarak aynı hızda küreselleşemediklerini ifade etmiştir. Sendikal harekette son yıllarda yaşanan “kan kaybı”nın, 25-30 yıllık son dönemin “kayıp geçirilmesi”nin sorumlusunun kendileri olduğunu vurgulamıştır. *İşçi Sen 2* geniş kamuoyunun dikkatini çekebilecek, emekliler ve işsizler gibi sendika üyeleri dışındaki toplumsal kesimlerin sorunlarına parmak basan propaganda ağırlıklı etkinliklerin sayısını arttırmaları gerektiğini, ama bu konuda eksik kaldıklarını belirtmiştir. Kendileri dahil olmak üzere sendikacılar üzerindeki ciddi yükler sebebiyle çok çalışmak durumunda kaldıklarını, yine de yetişemediklerini ve bu durumun anı kurtarma, geleceğe dair plan yapamama eğilimini doğurduğunu ifade etmiştir.

İşçi Kon 2, sendikaların Keynesyen dönemde olgunlaşmış örgütler olarak çalışma yaşamında gerçekleşen ciddi değişimlere rağmen varlıklarını sürdürmeye çalıştıklarını kaydetmiştir. Önceki dönemin mücadele araç ve yöntemleri işlevsiz hale geldiği için sendikaların ciddi bir daralma içinde olduklarını belirtmiştir. Bu değişimlere uygun politika ve stratejileri geliştirmeleri gerektiğini, ama %10'lardaki sendikalaşma oranının bu konuda yeterince ilerleme kaydedememiş olduklarının göstergesi olduğunu ifade etmiştir. İşkolu sendikacılığını aşan bir bölgesel örgütlenme faaliyeti içine girmeyi stratejik olarak gerekli gördüklerini ama birtakım sebeplerden ötürü bunu gerçekleştiremediklerini belirtmiştir. Benzer bir akıl yürütmeyle, Maslak'ta beyaz yakalılara yönelik bir büro açarak ilgili işkolu sendikaları ile örgütlenme yürütmek istediklerini, ancak hayata geçiremediklerini söylemiştir. *İşçi Sen 1*, konfederasyonlarına yönelik bir dizi özeleştirilerini en son genel kurul vesilesiyle kamuoyuna duyurduklarını kaydetmiştir. Doğrudan kendi sendikasına ilişkin ise şunları kaydetmiştir. Sendikalarına üye olan işçilerin olup biteni izleyerek, “yöneticimi seçtim, onlar vazifelerini yerine getirsinler, bana daha güzel bir hayat ortaya çıkarsınlar” beklentisine girmesinin yanlış olduğunu, herkesin kendi yetkisi ölçüğünde sorumluluk üstlenmek ve mücadelenin aktörü olmak zorunda olduğunu belirtmiştir. Üye tabanına bu güveni ve sorumluluğu aşılamanın ise sendika yöneticilerine düştüğünü vurgulamıştır. Halihazırdaki ve potansiyel üyelerine gerek kişisel hayatlarının gerekse yaşadıkları ülkenin daha güzel olabilmesi için mücadelenin ucundan tutmaları gerektiğini anlatabiliyor olmaları gerektiğini, ancak bu noktada eksikleri olduğu özeleştirisini vermiştir.

İşveren 1 küresel ekonominin dönüşümüyle ortaya çıkan yeni iş modellerinin işçi ve işveren tanımlarını zorladığını belirtmiştir. Bu tanımların zorlanmasının işveren temsilciliğini ve özel sektör temsilciliğinin mevcut yapılanmasını nasıl etkileyeceğine ilişkin tartışmaların özellikle uluslararası düzeyde başladığına, ancak bu tartışmaların henüz yeni bir özel sektör temsilciliyet modelini beraberinde getirmediğine dikkat çekmiştir. *İşveren 2* genel olarak kendilerinin sosyal diyalog mekanizmalarına verebilecekleri azami katkıyı sağladıklarına inandıklarını altını çizmiştir. Bir özeleştirisi olarak ise kurumsal yapılanmaları gereği çalışma hayatını ilgilendiren konularda ortaya çıkan ve Bakanlık'tan görüş istenen tüm tasarımları tüm üyeleri ile paylaştıklarını, ancak üyelerinin çok kısıtlı bir kesiminin bu tasarımlara ilişkin görüş bildiklerini söylemiştir. *İşveren 3* ise özellikle KOBİ'leri bünyelerine katmakta zorlandıklarını, bu açıdan muhakkak kendi kurumlarının da bir takım eksikleri olduğunu ifade etmiştir. İkinci olarak, endüstri ilişkilerindeki çatışmalarda son yıllarda bir artış gözlemlendiğini, bundan kendilerine bir ders çıkarmaları gerektiğini belirtmiştir. Üçüncü olarak, örgütlerinin fabrika odaklı olduğunu, fabrika dışı formlarda ve UBER gibi mülkiyet yapısı karmaşık çalışma örüntülerinde örgütlenmekte zorluk yaşama potansiyellerinin olduğunu, değişen ekonomi ile birlikte yaygınlaşan yeni formlar karşısında çok da hazırlıklı olmadıklarını kaydetmiştir.

4.5 Diyalog Mekanizmalarının Etkinliği

4.5.1 Üçlü Sosyal Diyalogun Etkinliği, Hükümetin ve Bakanlığın Performansı

Görüşülen üç işçi konfederasyonu, üç işçi sendikası ve iki kamu görevlileri konfederasyonu temsilcisinin hepsi, Türkiye'deki üçlü sosyal diyalogun bir hayli yetersiz olduğuna dikkat çekmiştir. Eleştirelilik dozunda ve eleştirilerin odaklandığı noktalarda kimi farklılıklar olsa da genel görüş, ülkemizdeki üçlü sosyal diyalogun ciddi yetersizliklerle malul olduğudur. Eleştireliliğin dozu, "Türkiye'de sosyal diyalog mekanizması pek işlemiyor, işlediği yerde de görüşlerin dikkate alınması noktasında sıkıntı var" diyen *Memur Kon 2* ile "özellikle son dönemde tüm sosyal diyalog mekanizmaları fiilen ortadan kaldırılmış durumda" diyen *İşçi Kon 2* arasında salınmaktadır. Öte yandan *İşçi Kon 2* dahil olmak üzere çoğu temsilci 2000'lerde olumlu adımların atıldığını; ancak, son yıllarda geri gidiş olduğunu belirtmiştir.

Çalışan temsilcilerinin büyük oranda ortaklaştığı genel eleştiri noktaları şunlardır:

- Anayasal bir konsey olmasına rağmen Ekonomik ve Sosyal Konsey'in toplanmaması, onu ikame ettiği iddia edilen mekanizmaların (Çalışma Meclisi, Üçlü Danışma Kurulu gibi) düzensiz ya da etkisiz oluşu.
- Sistematik, düzenli, kurumsal ve sonuca etki eden sosyal diyalog mekanizmalarının zayıflığı, enformel ve birebir diyalogun baskın olması.
- Kamu taşeronu işçilerinin bir bölümünün kadroya geçirilmesi sürecinde sosyal diyalogun hiç işletilmemesi ve geçişin KHK ile icra edilmesi.
- Asgari ücret komisyonunda hükümetin belirleyici olması ve işçi tarafının yaptırım gücünün olmayışı.

İşçi Kon 3 üçlü sosyal diyalogun etkinliğine yönelik bakışını şu sözlerle özetlemektedir:

Bir iki yıl öncesine kadar istisnalar haricinde hükümetle yapılan üçlü sosyal diyalog mekanizmalarından faydalanabildik. Ancak son dönemlerde hükümet ve özellikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı "ben bunları çok iyi bilirim, sizinle bilgi alışverişi yapmama gerek yok, ben daha iyisini yaparım" tavrına girdi. Bir iki yıldır bu konularda sıkıntı çekiyoruz.

İşçi Kon 1 konuya ilişkin görüşlerini aşağıdaki sözlerle özetlemiştir:

Sosyal diyalogun kurumsallaşması anlamında epey gelişme oldu. Kurumsal mekanizmalar ve hukuki altyapısı ortaya kondu. **Ancak beklenebilir ve sürdürülebilir olma konusunda sıkıntımız var.** Biz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na şunu önerdik. Sosyal diyalog istatistikleri de tutulsun ve çalışma istatistikleri yıllıklarında yayınlansın, bir kültür oluşturalım dedik. Ama olmadı. Çünkü strateji yok, mekanizma yok, varsa da işletilmiyor. (...) ²³ Birçok sorun çözülüyor değil, bir diyalog var, ama çoğu zaman daha enformel diyaloglara kayıyor süreç. Üçlü danışmadan çok, bir konfederasyon gidiyor, görüşüyor tatmin oluyor ya da olmuyor. Oysa daha kurumsal yapılarımız var, 1990'larda yoktu bunlar. Şimdi bunları kurduk, niye işletmiyoruz? (...) **Bu ortamda sosyal diyalog var mı diye sorsanız, ben "var" derim, X Bey "yok" der, Y Hanım ne der bilmiyorum. Bir fluluk var.** (...) Örneğin Sendikalar Kanunu çıktığı sene Üçlü Danışma yedi kere toplandı. Ama ondan sonraki seneleri sayarsan kaç kere toplantı? Düzenlilik ve ilkesellik açılarından sıkıntı var. (...) Ama yolda, düğünde konuşuyoruz. Bizim hiçbir sorunumuz yok. Onları sayarsak ki sayalım yani o da bir şey. Yani bizim için sıkıntı yok, ama böyle olmaz. Eğer bir dönüşüm yapacaksak bunu düzgün yapalım.

İşçi Kon 2 – yakın geçmişi de sorgulamakla beraber – son birkaç yılda ciddi bir kötüleşme olduğuna işaret etmiştir:

6356'nın yapıma süreci aylar süren çok uzun tartışmalara yayılmıştı. En son bir mutabakat metni imzalandı. Ama son anda bir gece yarısı operasyonu ile o mutabakat metninin dışında birçok hüküm içeren yasa çıktı. Yani bütün bu mekanizmalar görüntüde işletiliyordu, şimdi görüntüde bile işletilmiyor. Taşeron yasası bunun örneği. Taşeron yasasının hiçbir danışma kurulunda konuşulmaması ve OHAL KHK'si ile çıkması inanılır gibi değil. Tüm toplumun gözünün kulağının olduğu bir yasada hiçbir sosyal diyalog mekanizması işletilmedi. Bakanlık bırak fikrimizi almayı, bize bilgi bile vermedi. (...) Öte yandan hakkını

23 Konuşma akışında konuya ilişkin hayati olmayan cümlelerin çıkarıldığı yerlerde (...) işareti kullanılmıştır.

Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

da yemeyelim, tamamen kapalı değiller. Bir sıkıntı olduğunda Çalışma Bakanını arayıp ulaşabiliyoruz, ama ne kadar sonuç alıyoruz o ayrı bir konu.

İşçi Kon 2 ve İşçi Sen 1, son zamanlardaki kötüye gidişe bir diğer örnek olarak Bakanlar Kurulu’nun fiilen yasaklama niteliğindeki grev ertelemelerinin sayısındaki artışa işaret etmişlerdir. *İşçi Sen 1* durumu şu şekilde ifade etmiştir:

TİS süreçlerinde her işkolunda grev ertelemeleri adı altında yapılan müdahalelerle grev yapma hakkı askıya alınmış durumda. Grev hakkının askıya alındığı bir TİS, adaletli bir sonuca yol açmaz.

İşveren 3 Türkiye’deki üçlü sosyal diyalogun “birçok noktada -mış gibi” yapıldığını, Türkiye’nin ILO normlarında sürekli geçen “sahici sosyal diyalog” durumuna henüz ulaşamadığını ifade etmiştir. Ekonomik ve Sosyal Konsey’in toplanmamasını eleştiren temsilci, Türkiye’deki sosyal diyalog yapısının katalizörünün bürokrasi olageldiğini, o yüzden de bürokrasiye bağlı bir yapı oluştuğunu, bürokrasinin çağrısı üzerine ve bürokrasinin belirlediği konularda süren bir diyalog yapısı kurulduğunu belirtmiştir. Öte yandan son yıllarda önemli gelişmeler yaşandığını not düşen *İşveren 3*, sorunları çözebilecek daha samimi birtakım oluşumların kurulduğunu kaydetmiştir. Üçlü Danışma Kurulu’nun sahici sosyal diyalog seviyesine en çok yaklaşan mekanizma olduğunu, çünkü bu kurulun bakan dahil üst düzey yöneticilerden oluştuğunu ve kararların bu kuruldaki tartışmalardan sonra alındığını belirtmiştir. *İşveren 3*, kendi kuruluşları ile Bakanlık arasındaki iletişim ve işbirliğinin son yıllarda daha sağlıklı ve daha ileri bir noktaya gelmiş olduğunu sözlerine eklemiştir.

İşveren 1 üçlü sosyal diyalogun durumuna ilişkin sözlerine Ekonomik ve Sosyal Konsey’in toplanmamasını eleştirmekle başlamıştır. Temsilci Türkiye’de üçlü sosyal diyalog sürecinde devletin çok belirleyici olduğunu, mekanizmaların çok bürokratik nitelikli olduğunu ve Avrupa’daki örneklerin aksine, sivil toplum kuruluşu olmayan kamu kurumu niteliğindeki oluşumların bile süreçlere dahil edildiğini belirtmiştir. Bu şekilde herkese çok az söz düşen zeminler inşa edildiğini ve sağlıklı bir diyalog ortamının kurulamadığını kaydetmiştir. Bakanlık ile doğrudan görüşme noktasında bir sıkıntı yaşamadıklarını, bakanlık ile ilişkilerinde ne özel bir sorun ne de özel bir yakınlık olduğunu ifade etmiştir.

İşveren 2 ülkemizdeki sosyal diyalogun işleyişinde temel bir sıkıntı görmediğini ifade etmiştir. İkincil ve üçüncül mevzuat da dahil olmak üzere, çalışma hayatını ilgilendiren kanunların tümünün yazımında sosyal diyalogun işletildiğini, ilgili tarafların çağrıldığını belirtmiştir. Sosyal diyalogun daha iyi işletilebilmesi, daha ileri noktaya taşınabilmesi için Ekonomik ve Sosyal Konsey, Çalışma Meclisi ve Üçlü Danışma Kurulu’nun daha etkin çalıştırılması gerektiğini kaydetmiştir. *İşveren 2* Üçlü Danışma Kurulu’nun işlevlerinin toplu iş görüşmelerinden çok daha geniş olmasından hareketle, bu kurulda işveren temsilinin sadece sendikalarla sınırlı tutulmamasının gerekliliğini vurgulamış ve kamu kurumu niteliğindeki işveren örgütleri dahil tüm işveren kesimi temsilcilerinin Üçlü Danışma Kurulu’nda yeterli sayıda üye ile temsil edilmesi gerektiğine işaret etmiştir. *İşveren 2*, Bakanlık’ın sosyal diyaloga çok önem verdiğini, bu mesele üzerinde durduğunu, bütün tarafları dinlediğini ve uzlaştırıcı bir rol üstlendiğini ifade etmiştir. Kıdem tazminatı vakasında görüldüğü gibi, eğer taraflar uzlaşmaz ise Bakanlık’ın belli konuları askıya aldığını sözlerini eklemiştir.

Görüşülen üç gazeteci de sendikacılara paralel şekilde üçlü sosyal diyalogun etkin olmadığına ortaklaşmışlardır. *Gazeteci 3* son bir buçuk ila iki yıl öncesine kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın üçlü sosyal diyalogu geliştirme gayreti içinde olduğunu kaydetse de son dönemde irtibat ve istişare kanallarının ciddi şekilde azaldığını belirtmiş, Ekonomik ve Sosyal Konsey’in “altı-yedi”, Üçlü Danışma Konseyi’nin “birkaç” yıldır toplanmaması ve taşeron işçilerin kadroya alınma biçimini örnek olarak zikretmiştir. Aynı zamanda akademisyen olan *Gazeteci 2* daha eleştirel ve kapsamlı bir değerlendirmede bulunmuştur:

Bana göre Türkiye’de üçlü sosyal diyalog yok. Her şeyden önce onu çok kesin bir şekilde söyleyeyim. Türkiye’de sosyal diyalogu ancak konuşuyoruz. 1990’lı yıllarda, Avrupa Birliği çerçevesinde popüler bir konuydu. Oradan esinlenerek Türkiye’de sosyal diyalog nasıl olmalı dendi. E peki Türkiye’de var mı böyle bir mekanizma? Ekonomik ve Sosyal Konsey toplanmıyor. Üçlü Danışma Kurulu diye keyfi toplanan bir oluşum var. O da birkaç yıldır toplanmıyor. Taraflar arasında asgari ücret görüşmelerinde sosyal diyalog çalıştırılabilir. Orada da malum, devlet ne derse o oluyor. (...) **Zaten ILO’nun sosyal diyalog bağlamında istediği kriterlerin önemli bir bölümü Türkiye’de yok. Olanlar da bana göre sembolik.** Sadece bu hükümetin sorunu da değil, ondan önce de yoktu.

Bakanlık yetkilileri ise genel olarak üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının etkinliğine dair daha olumludur. *Bakanlık 1* bu mekanizmaların “bayağı işlevsel” olduğunu belirtmiş ve buna delil olarak sendikaların “Türkiye’deki işçilerin %12’sini temsil etmelerine rağmen neredeyse her konunun içinde” olduğunu göstermiş, söz konusu mekanizmalar işletilmeden yönetmelik değişikliği bile yapılmadığını kaydetmiştir. *Bakanlık 2* de benzer görüşleri dile getirmiş, ancak soru üzerine taşeron işçilerin kadroya alınması sürecinde sosyal diyalogun pek işletilmediğini teslim etmiştir. *Bakanlık 3* üçlü sosyal diyalog mekanizmalarını “kötü değil” şeklinde nitelemiş, daha yapacak çok iş olduğunu belirtmiştir. *Bakanlık 4* yetkilisi ise son birkaç yılda 2000 sonrası döneme göre bir geriye gidiş olduğunu dikkat çekmiş ve 2000’lerdeki gelişimin arka planındaki dinamikleri şu şekilde açıklamıştır:

2000’lerde bir AB rüzgarı da vardı. ILO’nun bu yönde ciddi bir talebi vardı. AB’nin 19. faslının açılış kriteri olarak Sendikalar Kanununun yenilenmesi gerekiyordu. 6356 o kapsamda ortaya çıkmıştı. Bir zorunluluktan ve önümüzde bir sürü yerine getirmemiz gereken kriter vardı. Onları kanuna uygulamamız gerekiyordu.

4.5.2 Hükümetin ve Kamu İdarecilerinin Sendikalar Arasında Ayrımcılık Yaptığı İddiaları

İşçi Kon 2, *İşçi Sen 1* ve *Memur Kon 1*’in yoğun bir şekilde işaret ettikleri bir diğer mesele hükümetin ve kamu idaresinin sendikalar arasında ayrımcılık yaptığı iddiasıdır. *İşçi Kon 2*, kamu kurumu yöneticilerinin kamu taşeronu işçilerinin sendikalaşma tercihlerine yoğun bir şekilde müdahale ettiklerini ve işçileri belli bir konfederasyona bağlı sendikalara yönlendirdiklerini iddia etmiştir.

İşçi Sen 1 bakanlığın ve hükümetin kendilerine yönelik olarak açıkça ayrımcılık yaptığını savunmuş, iki somut vaka örneği vermiştir. Birinci vakada yaptıkları ve bakanlığın normalde bir hafta içinde cevaplaması gereken yetki tespiti başvurularına elli gün boyunca cevap alamadıklarını, bu süre içinde işverenin üyelerini baskılayıp istifa ettirdiğini kaydetmiştir. Temsilci, ikinci vakaya ilişkin olarak da ciddi iddialarda bulunmuştur. Bu işyerindeki işçilerin, uzun bir fiili grevin ardından işkolundaki diğer sendikadan istifa ederek sendikalarına üye olduklarını, sendika olarak işverenle belli bir mutabakata da vardıklarını, ancak siyasi müdahale sonucu sürecin engellendiğini iddia etmiştir.

Memur Kon 1 de konuşmasının büyük bir bölümünü kamu idaresinin kamu görevlileri sendikaları arasında ayrımcılık yaptığı iddiasına ayırmıştır:

Yöneticiler sürece müdahale ettiği için eşit şartlarda bir rekabet yaşayamıyoruz. **Bir hastanenin başhekiminin görevi sendikaya üye yapmak değil.** Onun görevi sendikalar arasında adaleti tesis etmek, hepsine eşit mesafede yaklaşmak. Üç beş sendika varsa o kendi arasında rekabet yapmalı. Hem hükümet hem bakanlar hem bürokrasi eşit mesafede duracak, sendikalar arasındaki ayrımcılığı ortadan kaldıracak. Ve biz kendi içimizde o rekabeti yaşayacağız. (...) Örneğin, diyelim ki Sağlık Bakanlığı bünyesinde 9,000 tane idari kadro var. Sorun mesela bakanlığa, desteklenen sendikanın üyesi olmayan kaç tane yönetici var. **Bizim etkili olmayan idari kadrolarda çok az sayıda üyemiz var, gerisi hep malum sendikadan. Bu resim, sendikalar arası ayrımı çok net şekilde gösteriyor.**

Memur Kon 2 de hükümetin ve kamu idarecilerinin hükümeti eleştiren kamu görevlilerine ve sendikacılara ayrımcılık yaptığı iddiasını dile getirmiştir:

Siz bir amire bağlı olarak sendikacılık yapamazsınız. Sendikanın ekonomik ve fikri olarak bağımsız olması lazım. Sosyal taban örtüşmesi noktasında iktidarla uyuştugu noktalar olabilir. Ama bu, iktidarların yaptığı her şeyin doğru olduğu anlamına gelmez. Hükümetin bir açığı varsa da onu da söylemem lazım. Hükümetin kılıcı senin üzerinde durursa eğer, siz sendikacılık yapamazsınız. Benim arkadaşım izin alırken, ama “siz iktidar hakkında şöyle konuştunuz, ben size izin vermem” deniyorsa burada sendikacılık yapılmaz.

İşçi Kon 2 de benzer ayrımcılık iddialarını dile getirirken, diğer sendika ve konfederasyon temsilcileri bu yönde bir yorumda bulunmamıştır. Bakanlık yetkilileri, bu iddiaları kendilerine aktardığımızda iddiaların gerçeği yansıtmadığını dile getirmiştir. *Gazeteci 1* ve *Gazeteci 3* ise ayrımcılık yaşandığına dair somut örnekler bulunduğunu ifade etmiştir.

4.5.3 Kamu Görevlileri Sendikalarının Kamu İdaresi ile Kurdukları Sosyal Diyaloga İlişkin Değerlendirmeleri

Memur Kon 2 ve *Memur Kon 1*, işveren olarak kamu idaresi ile kurdukları sosyal diyaloga dair oldukça benzer değerlendirmelerde bulunmuştur. İki temsilci de birtakım kurullarda görüşlerini dile getirebilseler de nihayetinde görüşlerinin

Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

idareciler tarafından dikkati alınmadığını, esnek ve etkisiz bir diyalog mekanizması ile karşı karşıya olduklarını belirtmiştir. *Memur Kon 2* bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

Sempatik yollarla belli bir diyalog kurabilirsek de resmiyete dökülmüyor. Türkiye’de sosyal diyalog mekanizması pek işlemiyor. **İşlediği yerde de görüşlerin kale alınması noktasında sıkıntı var. Üst yöneticilerin almış olduğu kararlarda siz devre dışısınız.** (...) Kurum yöneticileri çalışanları etkileyen birtakım kararlar alıyor, ama “çalışanların temsilcisi sendika, sendikayla bir görüş alışverişi yapalım, artılarını eksilerini konuşalım” gibi bir anlayış yok. Aslında idare kurulu diye bir kurul da var. Ama bağlayıcılığı olmayan bir kurul. Yılda iki defa toplanıyor. Oturup çay içip ayrılıyor.

Memur Kon 1 de benzer şekilde şu değerlendirmelerde bulunmuştur:

Sosyal diyalogdan kasıt sadece ikili görüşmelerse, bu sosyal diyalog değil. Yani görüşmenin arkasını doldurmak lazım. Sendikaların çalışanlarla ilgili yapılacak olan kanuni düzenlemeler, mevzuat düzenlemeleri, onların sosyal haklarıyla ilgili, özlük haklarıyla ilgili süreçlere müdahil olmaları sağlanmalı. Ama bizdeki durum bundan uzak. (...) **Biz işte bu yüzden bire bir görüşmelerden ziyade kurumsallaşmış bir sosyal diyalog süreci istiyoruz.**

İki temsilci de yılda iki kere toplanan Kamu Personeli Danışma Kurulu (KPKD) ve Kurum İdare Kurulları’nda konuşulanların hayata geçmeyişi eleştirmiştir. *Memur Kon 2* bu durumu şu şekilde anlatmıştır:

Yıllardır aynı şeyleri getirip götürmek durumunda kalıyorsunuz. **Çok basit, hatta işverenin lehine olan şeyleri bile sekiz-dokuz yılda getirip götürüp ancak değiştirebiliyoruz.** Bu, sosyal diyalogun çalışmamasıdır.

Memur Kon 1 de aynı kurullara dair şunları kaydetmiştir:

KPKD’nın adı sosyal devlet. Gidiyoruz oraya, söylüyoruz, sorunları dile getiriyoruz, şunları çözün diyoruz, tamam diyorlar, iyi dilek ve temenniler, ondan sonrası yok. **Daha KPKD’da alınan kararlardan bir tane çözüm üretilen madde yok.** (...) Kurum İdare Kurulu toplantıları da aynı şekilde. Bu toplantılarda alınan kararların bir bağlayıcılığı yok. İşte itirazımız buna.

İki temsilci de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda öngörülen toplu sözleşmenin zayıflığından şikayet etmiş, görüşmeler için ayrılmış olan bir aylık sürenin son derece kısa ve yetersiz olmasını eleştirmiştir. Kamu görevlilerine yönelik grev yapma yasağının sürecin toplu sözleşme niteliğini zayıflattığını vurgulamışlardır. *Memur Kon 2* bu durumu şu şekilde dile getirmiştir:

Memurlarda grev yasağı var, oysa ki toplu sözleşmenin yaptırım gücü grev. **Grev yasağı işveren üzerindeki etkimizi azaltıyor. Ne yaparsanız yapın işveren bildiğini okuyor.** Yasanın daha demokratik bir hale getirilmesini ve grev hakkının gelmesini istiyoruz.

4.5.4 Özel Sektörde İkili Sosyal Diyaloga Yönelik Olarak İşverenlerin Tutumu

Çok sınırlı sayıdaki istisnalar hariç olmak üzere, Türkiye’deki işverenlerin sendikalara ve işçilerinin sendikalaşmasına olumlu bakmadıklarına ilişkin sendika temsilcilerinden gazetecilere, tüm Bakanlık yetkililerinden *İşveren 3*’e yaygın bir algı mevcuttur. Bu genellemeye istisna olarak *İşçi Kon 3* “sayısı beşi geçmeyen kurumsal holdingler”i, *İşçi Sen 3* “TÜSİAD’a üye büyük işverenler”i, *İşveren 3* ise kendi üyelerini işaret etmiştir. *İşçi Sen 2*, yabancı sermayenin yerli sermayeye göre sendikalara daha ılımlı baktığını kaydetmiştir.

Çalışanlarının e-devlet şifrelerini alıp sendikaya üye olup olmadıklarına bakmak, sendikalı işçileri çeşitli şekillerde cezalandırmak ve nihayetinde işten atmak ve sendikal rekabeti istismar etmek işverenlerin bu çerçevede en sık zikredilen eylemleri olmuştur. *İşçi Sen 2*’ye göre işverenler, “arkayı dolanma ve hukuki olarak işi uzatma dediğimiz yollarla” sendikalaşmayı engellemektedir.

İşçi Kon 3 bu konudaki görüşünü şu şekilde özetlemiştir:

İşverenlerin hiç umulmayacak agresiflikleri ile karşılaşılıyor. Sendika üyesi olanlara %1 zam üye olmayanlara %9 zam veriyor mesela. (...) Mesela biz medeni bir şekilde öncesinden “biz bu sene 200 lira talep

edelim” diyoruz, biz gelmeyelim diye adam 500 lira veriyor. (...) **Denizli gibi bazı illerde işverenler sendikal sebeple atılan hiç kimseyi işe almıyorlar.**

Ticaret ve sanayi odalarının sendikalara şiddetle karşı olduğunu,²⁴ MÜSİAD, ASKON ve Genç İş Adamları gibi işveren derneklerinin de sendikalara iyi bakmadığını belirten *İşçi Sen 3*'e göre “bizde iş güvencesi olmadığı için işverenler, sendika üyesi olan işçinin peşine düşüyor, cadı avına çıkmış gibi sendikalı işçi arayıp bulduğunu atıyor”.

İşveren 2 ise gerek genel olarak işverenlerin gerekse ticaret ve sanayi odalarının sendikalara karşı olduğu iddialarının gerçeği hiçbir şekilde yansıtmadığını, kendilerine aktarılan bu yöndeki iddialara şiddetle karşı olduklarını belirtmiştir. *İşveren 2*, Türkiye’de herhangi bir işveren örgütünün sendikalara karşı olduğuna dair hiçbir beyanda bulunmamış olduğuna işaret etmiştir.

Sendika temsilcileri kadar keskin ifadelerle olmasa da Bakanlık yetkilileri de işverenlerin genel olarak sendikalara olumsuz baktığını belirtmiş, *Bakanlık 2* bu durumu şu şekilde resmetmiştir:

İşverenden yana bize çok şikâyet geliyor. T.C. kimlik numarasını alıyor, oradan üyeliğine bakabiliyor, anında işine son verebiliyor. (...) Bazı işverenler öcü gibi görüyor sendikayı. (...) Yetki belgesi gönderiyoruz. O zaman tabii haberi oluyor, ondan sonra kim üye diye onların tespitine başlıyor. Sonra işten çıkartmalar, kavgalar...

Gazeteciler de bu konuda hemfikirdir, öyle ki *Gazeteci 2* manzarayı şu şekilde betimler:

Küçük ölçekli işletmelerin sahipleri sendikayı tanımıyor, kabul etmiyor. Sendika da oraya giremiyor. Endüstride belirli bir noktaya gelmiş, kurumsal işyerleri açısından da işverenin tutumu çalışan açısından önemli oluyor. İşveren bu konuda daha olgun davranırsa sendikaya kolaylıkla üye olabiliyorlar. **Ama ben gözlemliyorum, birçok işyerinde işverenlerin sendikalar karşısında çok ciddi bir direnci var.** Bu da özellikle işsizlik ortamında çalışanın sendikaya yönelmesine engel oluyor.

4.5.5 Özel Sektörde İkili Sosyal Diyaloğa Yönelik Olarak Devletin Tutumu: Yetki ve İş İade

Tüm işçi sendikası temsilcileri, hukukun ve idarenin sendikalaşan işçileri işveren baskısı karşısında yeterince korumadığı konusunda hem fikirdir. Devletin, işverenlerin sendika karşıtı eylemlerini cesaretlendiren bir tutum içerisinde olduğu belirtmiştir. Somut olarak, birbiriyle irtibatlı iki meseleye parmak basılmış ve şu konular özel sektörde sendikaların güçsüz oluşunun düğüm noktaları olarak gösterilmiştir:

- Toplu iş sözleşmesi yetkisi almanın işverenlerin açtığı itiraz davaları ile yıllarca sürmesi, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununun buna imkan sağlaması.
- Sendikalaşma sebebiyle işten atılan işçilerin—bu durum mahkemeler tarafından karara bağlanmış olsa bile—işe iade edilmemesi.

Mülakatının büyük bir bölümünü birinci meseleye ayıran *İşçi Sen 2* görüşlerini şu şekilde özetlemiştir:

Türkiye’de özel sektörde örgütlenmek çok zor. Örgütlenmenin önünde çok büyük engeller var. En büyük sıkıntımız yargı ayağı. Mahkemelerin uzamasından dolayı örgütlenemiyoruz. Sendikal sebeple yaşanan işten atılmaların engellenmesi, caydırıcı önlemlerin alınması lazım. Biz tespit çoğunluğu aldığımızda işveren dava açıyor. “Bu işkolu benim işkolum değil” diyor örneğin. Ama onun işkolu olduğu belli. İşveren şunu biliyor ki bu dava süreci bir iki yıl sürüyor. **Hukuk bu konuda çok esnek kullanılıyor. Bu tür davaların açılmış olmasından dolayı örgütlülüğümüz yok oluyor.** Üye yapmakta sıkıntımız yok. Eskiden noter kanalıyla yapılıyordu ama bir gecede üye olunabilir şimdi. Bakanlık’tan bununla ilgili prosedür de geliyor. Bunda da sıkıntı yok. Zaten sorun oradan itibaren başlıyor. **İşveren “tespit çoğunluğunuz yok” diyor. Bakanlığın tespit ettiği bu çoğunluğun işverence kabul edilmemesi başlı başına bir han-**

24 Raporun taslağına gelen Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği görüşü şu şekildedir: TOBB özel sektörün Türkiye’de mesleki üst kuruluşu ve yasal temsilcisidir. TOBB 81 il 160 ilçeye yayılmış 365 oda ve borsanın (Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Ticaret ve Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odası ve Ticaret Borsası) üst kuruluşudur. Özel sektörün mesleki üst kuruluşu ve yasal temsilcisi olarak gerek TOBB, gerekse 365 oda ve borsa yönetimlerinde sendikalara şiddetle karşı olduğuna dair hiçbir beyanda bulunulmamış, görüş ifade edilmemiştir.

dikap. (...) Yetki itirazını yaptıktan, işi iki-üç yıl sürecek mahkemeye havale ettikten sonra işveren, “iş azaltmasına gidiyorum” diye işçi atmaya başlıyor. Bu işçilerin geri alınması için eylemler yapıyoruz. İrtibat kurup işverenle de anlaşabilirsek zoraki bir sosyal diyalog kanalıyla halledabiliyoruz. Ama çoğunlukla karşılıklı sürtüşmeyle devam ediyor. **İşveren daha çok işçi atıyor.** Adalet sağlanmamış oluyor. Bu yüzden örgütlenmeyle alakalı—ki varoluş sebebimiz—sıkıntı yaşıyoruz. Sosyal diyalog tarafları bu konuda çok eksik.

İşçi Sen 2’ye mülakat yapılan bir Bakanlık yetkilisinin “işverene bir itiraz hakkı vermemek sıkıntı yaratır” sözleri aktarıldığında temsilci şu şekilde yanıt vermiştir:

Demokrasiyi işletelim de demokrasi bir vatandaşın anayasal hakkını engeller mi? Sendikanın çoğunluğu sağladığını tespit eden mekanizma zaten resmi mekanizma. Hukuk bana demiş ki “sen örgütlenebilirsin, bu senin yasal hakkın”. ... Bakanlık kalkıp da “ya ona da itiraz hakkı vermemiz lazım” diyemez ki? Sen veriyorsun zaten çoğunluk tespitini. **Sen bakanlık olarak “burada çoğunluk tespiti vardır” dedikten sonra işveren “hayır, çoğunluk yoktur” diye nasıl dava açabilir?** Kayıtların hepsi belli. Bu çoğunluğu tespit eden dışarıdan birisi değil. Bakanlık’ın kendisi. Bakanlık’ın bana vermiş olduğu çoğunluk tespitine işveren göz göre göre yoktur deyip mahkemeye başvuruyor. Mahkeme de resmi bir kurum, Bakanlık da. Bir telefonla sorup bu tespit çoğunluğunun olup olmadığını anlayabilir. Bir ay içerisinde sonuçlandırabilir. Sonlandırmıyor, üç sene sürüyor.

İşçi Sen 1 de sözlerinin büyük bir bölümünü bu meseleye ayırmış ve *İşçi Sen 2* ile benzer yorumlarda bulunmuştur. %1’lik işkolu ve %50’lik işyeri barajlarını “anti-demokratik ve olmaması gereken şartlar” olarak nitelmiştir. İşçiler sendikal örgütlenme haklarını kullanabilseler bile, yıllar süren yetki davaları sebebiyle toplu iş sözleşmesi hakkına kavuşabilmelerinin imkansız hale gelebildiğini belirtmiştir. *İşçi Sen 2* ile benzer şekilde işverenlerin işyerlerinin işkolunu SGK’ya farklı beyan ederek, sendikalaşmayı engelleyebildiklerini, çünkü gerçek işkolunun tespitinin uzun yıllara varan mahkeme süreçlerine yol açabildiğini aktarmıştır. Kimi işverenlerin ise bilerek yetki itirazını başka bir ildeki mahkemeden yaptığını, o mahkemenin yetkisiz olduğunun belirlenmesinin bir yılı bulabildiğini kaydetmiştir. Süreyi kısaltacağı iddia edilen istinaf mahkemelerinin yetki davalarını fiilen sekiz ay civarında uzattığını iddia etmiştir. Yetki tespitinin kesinleşmesi önündeki tüm bu engellerden ötürü, bakanlığın sendikalarına yetki tespiti verdiği her beş işyerinden sadece birinde nihayetinde toplu iş sözleşmesi imzalayabildiklerini dile getirmiştir. Geri kalan dört işyerinde işverenlerin yılları bulan süreç içinde sendikalı işçilerin bir bölümünü işten atıp, diğer bir bölümünü ise korkutup istifa ettirerek üye çoğunluğunu azınlığa düşürdüğünü kaydetmiştir.

Sendikal sebeple işten atılan işçilerin işe iade edilmemesinin özel sektörde sendikaların güçsüz oluşunun ikinci düğüm noktası olarak gösterildiğini belirtmiştir. *İşçi Kon 3’e* göre hükümetin, “sendikal örgütlülüğünden dolayı işten atılanların, 8+4 tazminat almasını değil de daha bağlayıcı ifadeler ile işe geri alınmasını sağlaması” ve “sendikalar ve işverenler ile oturup sendikalar kanunundaki sendikal özgürlüğü ILO normlarına taşıması” gerekmektedir.

Avukat kimliği de olan *İşçi Sen 3* işe iade meselesinin kilit önemini şu sözlerle anlatmıştır:

İşçilerin sendikalı olabilmeleri için koşullarının uygun olması lazım. İşçiler sendikalı olduklarında işverenin uygulayacağı müeyyideleri göğüsleyebilecek bir yasal düzenleme ve idari ortam ortaya konmadığı müddetçe işçiler sendikalara mesafeli durmaya devam edecek. (...) İş güvencesi anlamında bir ayar verilmeli. (...) Bizde işe iade diye bir müessese yok, tazminat müessesesi var. İşçi işe iade için müracaat ediyor. Fesih yüzde bin defa haksız da olsa mahkemenin söylediği şu: **“İşe iadesine ya da şu miktarın ödenmesine karar verilmiştir”. “Şu miktar” dediğiniz andan itibaren zaten işe iade gitti. (...)** Oysa işveren işçinin işe iade edileceğini bilse kavga etmek yerine uzlaşmaya çalışır. (...) İşvereni ikna edebilmek iş güvencesinden geçiyor.

İşveren 2 ise sendika temsilcilerinin yetki ve işe iade meselelerine dair iddia ve taleplerine karşı olduklarını ifade etmiştir. Temsilci, itirazlarını baraj ve yetki itirazı konuları etrafında açıklamıştır. *İşveren 2*, 2012’de yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun sosyal tarafların uzlaşısı sağlanarak yasalaştığını kaydetmiştir. Bu

kanunda “yüzde üç gibi sembolik bir işkolu barajı” kabul edilmiş olmasına rağmen barajın 2014’te daha da düşürülerek yüze bire inmiş olduğunu belirtmiştir. “Tarafların uzlaşısı ile belirlenmiş” işkolu ve işyeri barajlarının kaldırılmasının sendika enflasyonu ve yetki karmaşasına yol açacağı değerlendirilmesinde bulunmuştur.

İşveren 2 yetki itirazı konusunda ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 43. maddesine işaret etmiştir. Bu maddede itiraz sürecine yönelik belli süreler öngörülmüş olduğunu, bu sebeple sendika temsilcilerinin yetki sürecinin uzun sürmesine dair iddialarının gerçeği yansıtmadığını iddia etmiştir. *İşveren 2*, bu konudaki görüşlerini şu şekilde özetlemiştir:

Yetki itirazı 6356 sayılı Kanunda işçi ve işverenlere tanınmış bir haktır. Yasa ile tanınmış olan bu hakkın tek taraflı olarak sadece işverenlerden kaldırılmasını önermek tarafsızlıkla uyumsuz. Kaldı ki işverenlerin itirazları üzerine ortaya çıkan yargılama sonuçları da işverenlere tanınan bu yasal hakkın ne kadar yerinde olduğunu göstermektedir.

Görüşülen dört Bakanlık yetkilisinden ikisi, sendika temsilcilerinin yetki ve işe iade meselelerine dair iddialarına hak vermezken, diğer ikisi kısmen de olsa hak vermiştir. *Bakanlık 1*, işveren itirazı ile yetki sürecinin bir-bir buçuk yıl uzadığını belirtmiş, bu durumun örgütlenmeye zarar vermediğini, sadece geciktirdiğini kaydetmiştir. Sendikal sebeple işten çıkartılan işçilerin aldığı bir yıllık tazminatın işverenler açısından caydırıcı bir miktar olduğunu iddia etmiştir. Benzer vurgular yapan *Bakanlık 3* de soru üzerine, yetki belgesi alıp itiraz üzerine açılan dava süreci sonunda toplu sözleşme imzalamama vakalarının çok ender olduğunu savunmuştur.

Bakanlık 2 ise—sendikaların şikayetlerinin aktarılması üzerine—sendikal sebeple işten atılma durumları karşısında devletin eksik kaldığını şu sözlerle ifade etmiştir:

Sendikalı işçi atıldığı zaman kimse arkasında duramıyor. İş bitiyor. İşveren gerektiğinde tazminatını veriyor, üç beş kişinin canını yakıyor. Bu da örnek oluyor bir daha da kimse yeltenmiyor. Orada bir eksiklik var, evet. (...) Zaten iki kişiyi attığı zaman hepsi korkuyor. İş bulmak hiç kolay değil ki. Biz devlet dairesindeyiz, bir atılma durumumuz yok, ama onlar o kaygıyı her gün yaşıyor. Üç kişiyi attığın yeter zaten. Diğerinin kirası var belki, icabında kredi çekti borcu var. Bu riske kim girer? Hakikaten, devlet burada eksik.

Bakanlık 4 de sendikaların şikayetlerinin aktarılması üzerine yetki süreci ve işe iade konularında sıkıntılar olduğunu kaydetmiştir. Yetki sistemi nasıl iyileştirilebilir sorusuna cevaben, işverenlerin itirazlarının Yüksek Hakem Kurulu’nca karara bağlanabileceğini ifade etmiştir.

İşçi Kon 1 ve *İşçi Sen 1*’in dile getirmiş oldukları özel bir husus ise Türkiye’deki yetki sistemindeki “tekelci” yapıdır. *İşçi Kon 1* bu hususu şöyle izah etmiştir:

Türk sendikal hareketi bazı prangaların baskısı altında. Biz Türkiye’de işveren sendikacılığının çok ötesine geçemiyoruz. Çünkü tekelci yapı var bizim sistemimizde. Tekelci yapı da işverenleri adres gösteriyor. **Tekelci yapı derken şunu kastediyorum: Bir işyerinde sadece bir sendikanın yetki alabilmesi ve diğer sendikanın o işyerinde yok olması. Memurlarda olduğu gibi azınlık olan, ikinci olan sendikanın da aidat alabilmesi lazım. Böyle olursa sendikalar birlikte de mücadele eder.** Diyelim ki bir işyerindeki ikinci sendika, bir soruna bir çözüm üretir, üye sayısını arttır, birinci sendika olur, ama öbürü de yine yok olmaz. Daha çoğulcu bir yapı hem işçi için hem de sendikaların birlikte mücadele edebilme-leri için çok iyi olur. Mevcut yapıda sendikacılık gelişmez ki. Bu yapının bir sürdürülebilirliği yok.

İşçi Sen 1 de aynı meseleye şu şekilde parmak basmıştır.

Mevzuatımıza göre TİS hakkının alınabilmesi açısından bir işyerinde çalışanların yarısından fazlasının bir sendikaya üye olup devlete müracaat edilmesi gerekiyor. Bu baştan sakat bir durum. **AB ülkelerinde bir sendikanın üyesi ister az olsun ister çok olsun temsiliyet anlamında sosyal diyalog mekanizmasını kurabiliyor. Bir işyerinde birden fazla işçi örgütü olabiliyor. Türkiye’de hiçbir şekilde böyle bir aralık bırakılmıyor.** Bu da tekelci sendikal işleyişi yaratıyor.

4.6 Sosyal Tarafların Türkiye’deki Sosyal Diyalogun İyileştirilmesi Konusundaki Önerileri

4.6.1 Üçlü Sosyal Diyaloga İlişkin Öneriler

- Ekonomik ve Sosyal Konsey düzenli bir şekilde toplanmalı. (Tüm işçi konfederasyonları, işçi sendikaları, kamu görevlileri konfederasyonları ve İşveren 3)
- Üçlü Danışma Kurulu düzenli bir şekilde toplanmalı. (Tüm işçi konfederasyonları, işçi sendikaları, kamu görevlileri konfederasyonları)
- Üçlü sosyal diyalogun istatistikleri tutulmalı ve çalışma istatistiklerinin içinde düzenli olarak yayınlanmalı. (İşçi Kon 1)
- AB’nin Avrupa sosyal politikasına ve sosyal diyalog mekanizmalarına uyum sağlanmalı. (İşveren 1)

4.6.2 Kamu Görevlileri Sendikacılığına İlişkin Öneriler

- Kamu görevlileri grev hakkına sahip olmalı. (Memur Kon 2, Memur Kon 1)
- Bir aylık toplu sözleşme süreci uzatılmalı. (Memur Kon 2, Memur Kon 1)
- Kamu görevlilerinin istedikleri sendikayı özgürce seçme özgürlükleri kamu idarecileri tarafından garanti altına alınmalı, bu açık bir şekilde deklare edilmeli, kurum idarecileri sendika seçme özgürlüğüne hiçbir müdahalede bulunmamalı. (Memur Kon 1)
- Bir aylık sürede genel toplu sözleşme imzalanarak kamu görevlilerine verilecek ücret ve tazminat artışları belirlenebilir. Çalışma şartlarıyla ilgili olarak ise hizmet kolları kendi bakanlıkları içinde imza atmaya yetkili yöneticileriyle oturup daha spesifik konular üzerinde tartışıp bir toplu sözleşme yapma yoluna gider. Bu süreçler birbirinden ayrı ve bağımsız olmalı. Hizmet kolu toplu sözleşmeleri sonraki bir iki aya yayılabilir, çünkü bütçeyi ilgilendiren bir durum kalmıyor. Tamamen çalışma şartlarıyla alakalı. (Memur Kon 1)
- Kamu Personeli Danışma Kurulu’nun göstermelik bir yapı olmaktan çıkıp aldığı kararları hayata geçirecek bir organ olmalı. Buradan çıkan kararlar, Bakanlar Kurulu tarafından onaylanmalı. (Memur Kon 2, Memur Kon 1)
- Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nun yapısı daha adil olmalı. En azından 4688’in 2012’deki değişiminden önceki haline döndürülmeli. Bugün olduğu gibi kurulun başkanını hükümet atayınca otomatikman hükümet lehine altıya beşlik bir çoğunluk oluşuyor. Eskiden Yargıtay’ın 9. Daire Başkanı hakem kurulunun doğal başkanıydı. Atamayla gelmediği için daha tarafsız davranabiliyordu. (Memur Kon 1)
- Kamu sendikalarının kurumsal bağımsızlıklarını ve altyapılarını sağlamlaştırabilmeleri için aidat oranları arttırılmalı. (Memur Kon 2, Memur Kon 1)
- Kamu çalışanları ve işçiler birlikte örgütlenebilmeli, en azından bir çatı örgütünde birleşebilmeli. (Memur Kon 1)

4.6.3 İşçi Sendikacılığına İlişkin Öneriler

- İşverenlerin yetki itiraz hakkını, yasadaki boşlukları ve yargı sistemindeki sorunları istismar etmesi sebebiyle yetki alma sürecinin yıllarca sürmesine son verilmeli. (Tüm işçi konfederasyonları ve işçi sendikaları)
- İşveren itirazı ya hiç olmamalı ya da idari bir mekanizma ile hızlı bir şekilde değerlendirilip karara bağlanmalı. (İşçi Sen 2, İşçi Sen 1, İşçi Kon 2)
- Sendikal sebeple işten atıldığı mahkemece tespit edilen işçi işe kesin olarak iade edilmeli. (Tüm işçi konfederasyonları ve işçi sendikaları)
- Bakanlığın bazı sendikalara yönelik yaptığı ayrımcılık son bulmalı. (İşçi Kon 2, İşçi Sen 1)
- Bir işyerinde tek bir sendikanın yetkili olduğu tekeli yetki yapısı yerine çoğulcu bir yetki yapısı inşa edilmeli, bir işyerinde birden fazla sendika sosyal diyalog yürütebilmeli. (İşçi Kon 1, İşçi Sen 1)
- İşkolu ve işyeri barajları kaldırılmalı. (İşçi Kon 2, İşçi Sen 1)

- Çalışma Bakanı sendikal sebeple işten atıldığı açık olan işçileri savunmalı, en azından bir kez bile olsa bu durumdaki bir grup işçinin yanına gidip işçileri desteklemeli, işvereni uyarmalı. Böyle tek bir örnek bile toplumun sendikalara bakışında ciddi bir değişiklik yaratacak, sendikalaşmanın önünü açacaktır. (*İşçi Kon 2*)
- Sosyal koruma kapsamında, işsizlik sigortasından ayrı ve bütün insanlara yönelik olarak, düzenli ve daimî bir gelir sistemi kurulmalı. (*İşçi Kon 1*)
- Verili yetki sistemi ile devam edilecekse, sendikal rekabetin yaşandığı bir işyerinde yetkili sendikanın belirlenmesi için yıllar süren yetki davaları yerine basitçe işçilerin oyuna başvurulmalı, referandum yapılmalı. (*İşçi Sen 1, İşçi Kon 2*)
- Grev ertelemesi adı altındaki grev yasakları son bulmalı. (*İşçi Sen 1, İşçi Kon 2*)

4.6.4 ILO'ya Yönelik Öneriler

- ILO toplu sözleşme görüşmeleri dışında sosyal tarafları bir araya getirme işlevini artırarak sürdürmeli. (*İşçi Kon 3, İşçi Sen 3, STK 1*)
- ILO Türkiye'nin AB'ye uyum sürecine dönmesine yönelik çalışmalar yapmalı. (*İşveren 1*)
- ILO işletmelere yönelik çalışmaları arttırmalı. Bu çalışmalar işletmelerin sürdürülebilirliği ile rekabet gücünü olumsuz etkilemeyecek, uygulanabilir nitelikte olmalı. (*İşveren 3*)
- ILO Türkiye'deki çalışma hayatı uygulamalarının uluslararası sözleşmelere uygunluğuna ilişkin daha fazla veri üretmeli, uygunluğun sağlanmasına yönelik somut politika önerileri geliştirmeli, bu yönde savunuculuk faaliyetlerini artırmalı ve sosyal tarafların bu yöndeki çalışmalarına katkı sağlamalı. (*İşçi Kon 2, İşçi Kon 3, Memur Kon 1, İşçi Sen 1*)
- ILO diğer uluslararası kuruluşların çalışma hayatına ilişkin çalışan aleyhine olabilecek düzenleme taleplerine ilişkin aktif ve eleştirel bir tutum izlemeli. (*İşçi Kon 1*)
- ILO çalışma yaşamına ilişkin yeni uluslararası gelişmeleri ve güncel tartışmaları Türkiye'de sosyal tarafların gündemine taşımalı. (*Bakanlık 1*)

Bölüm 5: Genel Değerlendirme ve Politika Önerileri

5.1 Genel Bulgular

Genel kamuoyuna ve çalışan kesime yönelik yapılan anket çalışmasında; küçümsenemeyecek bir kesimin çalışma hayatı hakkında (sendikal hareket/sosyal diyalog) bilgi sahibi olmadığı anlaşılmış, keza bu alandaki çalışmaların basın ya da yayın yolundan izlenmesinde fazla bir çaba içinde bulunulmadığı sonucu elde edilmiştir. Diğer taraftan, ekonomik ve çalışma hayatına bağlı sorunların son derece önemli olarak görülmesi, bu başlıkların da aslında önem sırasında yukarda gelmekte olduğu sonucuna bizi ulaştırmaktadır. Dolayısıyla, hem sendikal hareketin hem sosyal diyalog çabalarının daha geniş kesimlere ulaştırılmasında ve sesini duyurmasında yarar bulunmaktadır ve geniş kesimler bunu almaya hazırdır.

Gerek genel kamuoyunun gerek çalışan kesimin, sendikaların başarısını genelde yeterli bulmadığı; çalışma hayatında güçlü bir duruş içinde olmadığını düşündüğü; etkili çalışmadıkları kanaatinde olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, gerek genel kamuoyunun gerek çalışan kesimin, siyaset yapmaları konusunda temkinli olmaları koşuluyla, sendikalara önemli görevler atfettikleri anlaşılmaktadır.

Gerek genel kamuoyunun gerek çalışan kesimin sendikaların mevcut durumda arzulan seviyede çalışmadıklarını düşünmeleri söz konusuysa da, bir dizi yapısal engelin mevcudiyetinin dile getirilmiş olduğu belirtilmelidir:

- Sendikaların önünde mevzuat problemlerinin bulunduğu vurgu yapılmıştır.
- Kayıt dışılığın çalışma hayatında önemli bir sorun teşkil etmesi ve bunun sendikal hayatı olumsuz etkilemesi dile getirilmiştir.
- Kısmen de bağlantılı bir şekilde işten çıkarmanın sendikal hayatı olumsuz etkileyen bir etmen olarak görülmesi söz konusudur.

Çalışma koşullarının olumsuzluğu (yüksek çalışma saatleri, düşük ücret, iş kazası vb. risklerin yüksekliği) veri alındığında sendikalara önemli görevler düştüğüne inanç dile getirilmektedir. Bir önceki maddeyle kısmen ilintili olarak, sosyal diyaloga inanç ifade edilmektedir. Bu bağlamda, sosyal diyalog da başta devlet olmak üzere sendikalara ve işverenlere görev/sorumluluk atfedilmektedir.

5.2 Politika Önerileri

Gerek niteliksel gerek niceliksel çalışmanın sonuçlarından hareketle, çalışma hayatının düzenlenmesi bağlamında bu çalışmanın bulgularına dayanılarak üç farklı kesime de yönelik olarak bir dizi politika önerisi oluşturulabilir.

5.2.1 Sendikalara Yönelik Öneriler

Sendika üyesi olan kesime bakıldığında, bu kesimin aidiyet konusunda sıkıntılar yaşaması; ufak bir kesim dışındakilerin pasif üyelik yapmanın dışına çıkmamaları; kararlara katkı sunma imkanlarının yeterince olmadığını düşünmeleri söz konusudur. Keza, ufak bir oranda da olsa, sendika yönetimlerinin hiyerarşik davranabildikleri, çalışma yaşamındaki mevzuata yeterince hakim olmadıkları, cinsiyet temelli ayrımcılık yapmakta oldukları yönünde eleştiriler dile getirilmiştir.

Toplumun sendikalara bakışı noktasında kamu görevlileri özelinde ciddi bir sorun söz konusu değildir, çünkü sendikaya üye olma hakkına sahip kamu görevlilerinin önemli bir kısmı halihazırda sendika üyesidir. Bu noktadaki asıl sorun, işçiler—özellikle de özel sektör işçileri—arasında bulunmaktadır. Niceliksel araştırmamıza göre, hatırlanacağı üzere, sigortalı ancak sendikasız olan işçiler arasında sendikaya olumlu bakanların oranı sendikalara olumsuz bakanların oranından daha fazladır. Görüleceği üzere, özel sektör işçileri içinde işçi sendikalarının asıl hedef kitlesinin önemli bir kesiminin sendikalara olumlu baktığını açık bir dille ifade edilmektedir. Bu veri Türkiye’de resmi sendikalaşma oranını yüzde ellilere çıkaracak bir sosyolojik tabanın bulunduğunu, ancak bu insanların bir şekilde sendikalaşmadıklarını ortaya koymaktadır.

Buradan hareketle; sendikalar, üyelerinin sendikaya olan aidiyet hissini artırmak ve dolayısıyla üyelerin sendika adına daha çok çaba harcamasını sağlayabilmek ve sendika içi ortak çalışmalarını artırılabilmesi adına, sendika içindeki karar alma sürecini daha katılımcı bir hale getirmelidir. Ayrıca, yönetimlerin daha adil ve demokratik bir davranış sergilemelerinde yarar bulunmaktadır. Keza, cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı daha güçlü bir duruş sergilenmesinde yarar bulunmaktadır. Son olarak da, sendikaların ücret dışı alanlarda daha aktif olmaları yönündeki talepleri dikkate alınmasında yarar bulunmaktadır.

Somut kimi öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- İşyerindeki sendikal toplantıların sıklığının artırılması, bu amaca yönelik bir başlangıç olabilir.
- Sendika yönetiminin üyelerin tamamının çıkarlarını gözettiğini ve bu çıkarları savunmak için yönetim seviyesinde gerekli çalışmalar yapıldığını üyelerine aktarmak üzere çalışmalar artırılmalıdır.
- Çalışanların hakları ile çıkarlarının en doğru temsilinin ve bunların etkili şekilde korunmasını ancak sendikalar aracılığıyla olabileceği fikrine odaklanarak bir kurumsal iletişim stratejisi geliştirilmelidir.
- Sendikaların iç denetim mekanizmaları geliştirilerek, demokratik uygulamalar dışına çıkışlar, yetersiz donanım gösterme, cinsiyet temelli davranışta yeterli hassasiyet gösterilmemesi gibi durumların hızlıca bertaraf edilmesi temin edilmelidir. Özellikle, tüm sendika faaliyetleri ve politikalarında, cinsiyet eşitliğini temel alan bir yaklaşım izlenmelidir. Bu yaklaşım kamuoyu ve üyeler ile paylaşılmalıdır.
- Sendika içi demokrasiye özel bir vurgu gerekmektedir. Sendika işyeri temsilcilerinin mutlaka seçimle gelmesi temin edilmelidir. Hem sendika delege seçimlerini hem de seçme ve seçilme haklarını daha demokratik hale getirecek düzenlemeler, sendikalaşmanın artırılması için bir ön koşul olarak ortaya çıkmaktadır. Sendikaların idari ve mali yönlerinin üyeler açısından erişilebilir ve şeffaf olması temin edilmelidir.
- Sendikaların ücret dışı alanlarda da (en başta çalışma koşulları olmak üzere) çalışmalarını uzun soluklu tasarlamasında yarar bulunmaktadır.

Niteliksel araştırmamıza göre ise son yıllarda ciddi şekilde üye arttıran sendika temsilcileri, toplumun sendikalara yönelik algısına dair görece daha olumlu değerlendirmelerde bulunurken, diğer sendika temsilcileri ise görece daha olumsuz değerlendirmelerde bulunmuştur. İşçi sendikacılığı özelinde kimi sendika temsilcileri sendikalara yönelik birtakım öz eleştirilerini dile getirmişlerdir. Ancak, daha baskın bir etken olarak şu noktada ortaklaşmaktadırlar: Özel sektörde sendikalaşmanın çok zor olmasından ötürü sendikalar güçsüzleşmekte, sendikada yeni örgütlenen işçiler işlerinden olmakta, bu yüzden de sendikalara olan bakış olumsuzlaşmaktadır.

Sendikaların, çalışanların sendikal haklarını rahatlıkla kullanabildikleri, sendikal ayrımcılığa ve sendikal hak ihallerine yer olmayan, sendikal özgürlüğün olduğu bir ortamda faaliyet yürütmeleri sağlanmalıdır. Diğer taraftan, kamu görevlilerinin istedikleri sendikayı özgürce seçme hakları kamu idarecileri tarafından garanti altına alınmalı, bu açık bir şekilde deklare edilmeli, kurum idarecileri sendika seçme özgürlüğüne hiçbir müdahalede bulunmamalıdır. Bu konudaki iddiaları incelemesi için şeffaf ve tarafsız bir şikayet ve denetim mekanizması oluşturulmalıdır.

Sendikalı işçilere göre sendikaya üye olmayanların en önemli üye olmama sebebi işten atılmaktan korkmadır. Çalışanların önemli bir kesiminin işsiz kalma konusunda çok endişeli olduğu bir ortamda özel sektörde sendikalaşmanın ciddi bir işten atılma riskini göğüslemek anlamına gelmesi şüphesiz sendikalaşmaya yönelik toplumsal algıyı belirleyen faktörlerin başında gelmektedir. Ayrıca, sendikalaşmanın işten atılma ile birlikte anılmasını engellemek için, görüşülen tüm işçi konfederasyonu ve sendikaların talep ettiği üzere, sendikal sebeple işten atıldığı mahkemeye tespit edilen işçi işe kesin olarak iade edilmelidir. On iki aylık sendikal tazminatın son yıllarda yaşanan onlarca örnekte görüldüğü üzere caydırıcı olmadığı açıktır. Bu hususta gerek işveren gerek kamu kesimine önemli sorumluluk düşmektedir.

Bu noktada kayıt dışı kesimin varlığı çok önemlidir. Kayıt dışılığa yönelik uzun soluklu ve kapsamlı bir politika geliştirilmesi zaruridir. Hem kayıt dışı çalışanların sigorta kapsamına alınabilmesi hem de sendikaların üye sayısının artması için, sendikalaşmanın sigortalı çalışma yolunda bir garanti mekanizması gibi işleyebileceği algısını güçlendirmeye yönelik kampanyalar yürütülmelidir. Özellikle sendikaların üye artışını sağlamaya yönelik kampanya ve projeler, aynı sektör/işkolu veya konfederasyona tabi diğer sendikalar ile işbirliği içerisinde yürütülmeli ve ortak stratejiler geliştiril-

melidir.

Sendikalara ilişkin mevzuata dair süreçler elden geçirilmelidir. Özellikle, kimi işverenlerin yetki itiraz hakkını, yasadaki boşlukları ve yargı sistemindeki sorunları kullanarak yetki alma sürecinin yıllarca sürmesini temin etmelerine son verilmelidir. Dolayısıyla, yetki itirazlarının ivedilikle çözüme kavuşturulması yoluyla sistemin aksamasının önüne geçilmesi son derece elzem bir husus olarak karşımızda durmaktadır.

Diğer taraftan, bir işyerinde tek bir sendikanın yetkili olduğu tekelci yetki yapısı yerine çoğulcu bir yetki yapısı inşa edilmeli, bir işyerinde birden fazla sendika sosyal diyalog yürütebilmelidir. Bunun için işkolu ve işyeri barajları aşağı çekilmelidir. Sendikal rekabetin yaşandığı bir işyerinde yetkili sendikanın belirlenmesi için yıllar süren yetki davaları yerine işçilerin oyuna başvurulmalı, referandum yapılmalıdır.

Tekrar vurgulamak gerekirse; çalışan nüfusta işyeri yönetimi ve çalışanlar arasında kurulabilecek bir diyaloga hem inanç hem ihtiyaç bulunmakta olduğu anlaşılmaktadır. Hatırlatmak isteriz ki, sendikalarının yaklaşık çeyreği, işyerinde sendika temsilcisi seçimi yapılmadığını belirtmektedir. Bu kesimin yarısından fazlası ise, sendika temsilcisi seçiminin yapılması gerektiğini düşünmektedir. Sendikaların sendika içi demokrasi konusunda hem daha hassas olmaları hem de bu konuda uzun soluklu iletişim stratejileri geliştirmelerinin yerinde olacağı görülmektedir. Kendini sendikaya yakın bulanların oranı daha fazla olsa da, kendini sendikaya hiç yakın görmeyenlerin oranının dikkate alınması gereken bir büyüklükte olması, sendikalar açısından üzerine düşünülmesi gereken bir bulgudur. Yukarıda bahsedilmiş olduğu üzere, işyerindeki sendikal toplantıların azlığı ve sendika üyelerinin bu toplantılara katılımına yönelik sıkıntılar, sendikalara karşı hissedilen yakınlığın neden az olduğuna bir açıklama getirebilecek nitelikte bulgular ortaya koymaktadır.

5.2.2 İşverenlere Yönelik Öneriler

Çalışma hayatının güçlendirilmesi bağlamında işverenlere yönelik de bir dizi politika önerisi anket çalışmasının sonuçlarından çıkartılabilir:

- Sendikalı olmanın, çalışanların iş güvencesi önünde bir engel teşkil etmediği algısı güçlendirilmelidir. Sendikalı olunmanın işten çıkartılmayı beraberinde getirebildiği yönündeki algıyı kırarak iletişim kanalları oluşturulmalıdır.
- Çalışanların işyeri içindeki sorun ve taleplerine daha duyarlı olunmalıdır. Sorunların karşılıklı diyalogla aşılabileceğine dair var olan duruşun desteklenmesinde yarar bulunmaktadır.
- Çalışma koşullarının daha güvenli olması için, işverenler işyerlerinde gerekli tedbirlerin alındığından emin olmalıdır.
- Özel sektör çalışanları, sosyal diyalogun geliştirilmesinde işverenlere önemli bir rol atfetmektedir. Bu beklentiyi karşılamak adına, işverenlerin işyerinde sosyal diyalogu artıracak mekanizmaları geliştirmeleri beklenmektedir. Avrupa'da yaygın örnekleri görülen işyerlerinde işçilerin temsil ve katılımını sağlayan ve işçilerin oylarıyla seçilen işçi/işyeri konseyleri/komiteleri (*work council*) bu bağlamda değerlendirilmeye alınabilir.

5.2.3 Kamuya yönelik öneriler

Emek piyasasına ilişkin sorularda, hem genel kamuoyunun hem de sendikalı çalışanların, kamunun kolaylaştırıcı ve birleştirici gücüne olan inancı tekrarlanmaktadır. Bu misyona yönelik olarak:

- Öncelikle kayıt dışı istihdamın azaltılması yoluyla kayıt dışı çalışanların sendika aracılığıyla temsilinin önünün açılması,
- İşsizlik endişesinin ortadan kalkması için gerekli düzenlemelerin yapılması ve işverenlerin bu düzenlemelere uyumunun sağlanması,
- Sendikalaşmanın önündeki en önemli engellerden biri olarak ortaya çıkan işten çıkarılma kaygısının giderilmesine yönelik düzenlemelerin yapılması ve uygulamaya geçirilmesi,
- Yasalarla garanti altına alınan grev hakkının uygulamada etkin kullanımının olanaklı kılınması,

Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları

- Sosyal diyalog sürecinde, sendikaların ve işveren örgütlerinin sesine daha fazla kulak vererek üç tarafın da dengeli temsilinin sağlanması,
- İşveren kesimi temsiliyetinin de ILO normları ile korunan bir değer olduğundan hareketle, gönüllü üyelik esasına dayalı temsiliyetin gözetilmesi,
- Ülke genelinde iş kazalarının azalması ve çalışma koşullarının daha güvenli hale gelmesi için gerekli yasal düzenlemelerin etkinlikle uygulanması ve yaptırımların hayata geçirilmesi beklenmektedir.

5.3 Sosyal Diyalog

Genel kamuoyunun çoğu, ülke genelindeki anlaşmalarla diyalogun gelişebileceğine yönelik fikir belirtmektedir. Dolayısıyla, üçlü anlaşmaların hayata geçirilmesi için, gerekli toplumsal talep mevcuttur. Kamuoyunun, sosyal diyalog sürecinde üç tarafın da eşit temsiline yönelik fikir beyan ettiğini görmekteyiz. Bu, hem dengenin sağlanması üzerine devlet otoritelerine yönelik bir talep olarak ortaya çıkarken hem de diyalogun belirli koşullar sağlandığı sürece gerçekleştirilebileceğine dair inancı yansıtmaktadır. Bakanlık, bu talepler doğrultusunda hem iki taraf arasında tarafsız bir iletişim kanalı, hem bu diyaloga yönelik adımların kamuoyuyla paylaşılması için etkili bir sözcü görevi üstlenebilir.

Paydaşlarla yapılan derinlemesine görüşmelerin ana bulgularını şu şekilde özetlemek mümkündür: Ekonomik ve Sosyal Konsey düzenli bir şekilde toplanmamaktadır; keza, Üçlü Danışma Kurulu düzenli bir şekilde toplanma bir araya gelmemektedir; üçlü sosyal diyalogun istatistikleri (toplantıların sayısı, katılımcı sayısı, alınan kararların izlenmesine yönelik göstergeler vb.) tutulmamaktadır; çalışanların işyerinde yönetime katılımları arzu edilen seviyenin altındadır.

Önerilerimiz sosyal diyalog ilişkisinde oyun kurucu niteliğindeki devlete yönelik olacaktır. Sosyal diyalogun diğer iki tarafı olan ücretli ve işveren kesimi ve onları temsil eden sendikalar çok parçalı ve çok öznelidir. Bu çok parçalı ve çok öznellik içerisinde herhangi bir tarafın içinden ciddi sayıda öznenin dışarıdan yapılacak herhangi bir öneriyi dikkate alıp uygulayacağını düşünmek gerçekçi değildir. Ancak devlet, Türkiye’de hem kuvvetli bir oyun kurucudur hem de dikkate alacağı bir öneriyi hayata geçirebilecek kurumsal güce sahiptir.

Buradan somut politikalara geçilecek olursa:

- Çalışma hayatında üçlü sosyal diyalogun kurumsal, sistematik, kapsayıcı ve şeffaf bir biçimde işlemesi sağlanmalıdır.
- Ekonomik ve Sosyal Konsey ve Üçlü Danışma Kurulu’nun düzenli toplanması sağlanmalıdır.
- Çalışma Meclisi’nin düzenli toplanması sağlanmalıdır.
- Sosyal diyalog mekanizmalarında işçi ve işveren kesiminin etkin temsiliyeti gözetilmelidir.
- Üçlü sosyal diyalogun istatistikleri (toplantıların sayısı, katılımcı sayısı, alınan kararların izlenmesine yönelik göstergeler vb.) tutulmalı ve çalışma istatistiklerinin içinde düzenli olarak yayınlanmalıdır.
- Kamu görevlileri grev hakkına sahip olmalıdır.
- Bir aylık kamu görevlileri toplu sözleşme süreci uzatılmalı; bir ayda ücretleri belirleyen genel sözleşme yapılmalı, ardından hizmet kolları kendi bakanlıklarındaki yetkili yöneticilerle çalışma şartları üzerine ayrı bir sözleşme yapılmalıdır.
- Kamu kurumu idarecileri sendika seçme özgürlüğüne hiçbir müdahalede bulunmamalıdır. Bu açık bir şekilde deklare edilmelidir.
- Kamu Personeli Danışma Kurulu şekilsel bir yapı olmaktan çıkarılıp kararları hayata geçirecek bir organa dönüştürülmelidir. Çıkan kararlar, Cumhurbaşkanlığı tarafından onaylanmalıdır.
- Özel sektörde sendikaların yetki alma süreci sendikal hakların etkin biçimde kullanımını destekleyecek biçimde düzenlenmelidir.

- İşveren itirazı idari bir mekanizma ile hızlı bir şekilde karara bağlanmalıdır.
- Sendikal sebeple işten atıldığı mahkemece tespit edilen işçilerin haklarına yönelik mevzuat gözden geçirilmelidir.
- Farklı AB üye ülkelerindeki uygulamalara benzer bir biçimde, işkolu ve işyeri barajları mevcut durumdan daha da alt düzeylere çekilmeli, çoğulcu bir yetki yapısı inşa edilmeli ve bir işyerinde birden fazla sendikanın sosyal diyalog yürütmesinin önü açılmalıdır.

ILO sosyal diyalogun taraflarını daha sık, daha küçük gruplar halinde bir araya getirip, iletişimlerini arttırabilir. ILO'nun Türkiye'deki hak ihlalleri ve sosyal diyalog alanındaki sorunlar konusunda daha aktif olmasının sosyal diyalogun önünün açılmasında çok önemli adımlar oluşturabileceği ifade edilmiştir.

Son olarak da, anket çalışmasının kapsam dışında bıraktığı işverenleri mercek altına alacak bir anket çalışmasının önemli ek bilgiler sunacağını eklemek isteriz. Ayrıca, sendikal hareket ve sosyal diyaloga dair kimi anahtar soruların ülke genelinde yapılmakta olan "Hanehalkı" Anketleri'ne dahil edilmesinin bu alandaki gelişmelerin izlenmesini kolaylaştıracağı malumdur.

KAYNAKÇA

- Adaman, F., Buğra, A. ve İnsel, A. (2009) "Societal Context of Labor Union Strategy: The Case of Turkey", *Labor Studies Journal*, 34(2): 168–188.
- Akkaya, Y. (2003) *Küreselleşme Kıskaçında Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Özellikleri*, Petrol-İş Yıllığı 2002-2003, İstanbul. http://www.petrolis.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/10_kiskac/index.htm.
- Akpınar, T. ve Akçay, İ.İ. (2015) "From Labour-Capital Conflict to Social Dialogue? A Critical Review of Social-Dialogue Discourse in Turkey", *Capital and Class*, 39(3): 435–451.
- Broughton, A. (2008) *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Eurofound: Working conditions and social dialogue*. Dublin. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/comparative/tn0710019s/tn0710019s.pdf
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü (2012) Çalışma Hayatı Saha Çalışmaları Esnek Çalışma Modelleri Uygulamaları, Ağır Vasıta Sürücülerinin Çalışma Koşulları, İşverenlerin Sendikal Örgütlenmeye Bakış Açısı, Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Projesinin (METKİP) Etkisi, Mart, Genel Yayın No:168.
- Çam, S. (2002) "Neo-liberalism and Labor within the Context of an 'Emerging Market' Economy—Turkey", *Capital and Class*, 77: 89–114.
- Çelik, A. (2004) *Türkiye’de Sendika Üyeliği ve Sendikalaşma İstatistikleri*. http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=749
- Çelik, A. (2014) "Türkiye’de Sosyal Diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konsey: Bir Başarısızlık Öyküsü", 15. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi’nde sunulan tebliğ, 9-12 Şubat, Ankara.
- Çelik, E. (2016) "'Toplumsal Hareket Sendikacılığı' Kavramının Doğuşu ve Küresel Dolaşımı Üzerine Bir İnceleme", <http://emekarastirma.org/uploads/dergi/2893.pdf>
- Çelik, A. (2017) "Türkiye’de Çalışma İlişkilerinde Kurumsallaşma: 1960-1980", içinde: A. Makal (der.) *Çalışma İlişkileri Tarihi*. Anadolu Üniversitesi Yayınları (ss. 199–227).
- Çelik, A. ve Lordoğlu, K. (2006) "Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne", *Çalışma ve Toplum*, 2: 11–30.
- Degryse, C. (2016) "Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets", Working Paper No. 2016.02, Brüksel: European Trade Union Institute.
- DİSK-AR (2017) *Türkiye’de İşçi Sınıfının Çalışma Hayatı ve Örgütlenmeye İlişkin Tutum, Davranış ve Beklentileri*.
- Dursun, S. (2014) "Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara Yönelik Tutumları", *Sosyoloji Konferansları*, 49: 33–46.
- Ebbinghaus, B. (2002) "Trade Unions' Changing Role: Membership Erosion, Organisational Reform and Social Partnership in Europe", *Industrial Relations Journal*, 33(5): 465–483.
- Erdoğan, S. (2014) "Türkiye’de Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararlarında İşçi ve İşveren Temsilcilerinin Yaklaşımları (1969-2013)", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(2): 3-37.
- Erdoğan, S. ve Toksöz, G. (2013) *Kadın Emeğinin Görünmeyen Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri*. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- Esin, P. (1974). *Türkiye’de İşveren Sendikacılığı*. Ankara: Ankara SBF Yayını.
- Euwema, M., Munduate, L., Elgoibar, P., Pender, E. ve Garcia, A.B. (2015) (ed.) *Promoting Social Dialogue in European Organizations: Human Resources Management and Constructive Conflict Management*. Londra: Springer International Publishing.
- Givan, R.K. ve Hipp, L. (2012). "Public Perceptions of Union Efficacy: A Twenty-Four Country Study", *Labor Studies Journal*, 37(1): 7–32.

- Gökşen, F., Olcay, Ö., Alnıaçık, A. ve Deniz, C. (2015) *An Analysis of Public Programs Related to Women’s Entrepreneurship and Access to Labor Markets*. Washington: The World Bank.
- Glynos, G., Keaeding, M ve Aybars, A.I. (2008) “Social Dialogue and its Contribution to Social Cohesion in Turkey”, bilgilendirme raporu. Brüksel: European Parliament.
- Görmüş, A. (2007) “Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi”, *Çalışma ve Toplum*, 14: 115–140.
- Gürcan, E.C. ve Mete, B. (2017) “Turkey’s Social Unionism from a Combined and Uneven Development Approach: Labour Flexibility and Working-Class Identities”, içinde: E.C. Gürcan ve B. Mete (der.), *Neoliberalism and the Changing Face of Unionism: The Combined and Uneven Development of Class Capacities in Turkey*. Palgrave Macmillan (ss. 127-145).
- ILO (2013) *National Tripartite Social Dialogue: An ILO Guide for Improved Governance*. Cenevre: ILO.
- ILO (2014) *Transitioning from the Informal to the Formal Economy*. <https://europa.eu/capacity4dev/iesf/document/transitioning-informal-formal-economy-ilo-2014>
- ILO (2017) *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work*. Cenevre: ILO.
- Ishikawa, J. (2003) *Key Features of National Social Dialogue: A Social Dialogue Resource Book*. Cenevre: ILO.
- İşçiçok, Ö. (1999) “Sosyal Diyalog – Temel Nitelikleri ve Türkiye’de Sosyal Diyaloga İlişkin Genel Bir Değerlendirme”, *İş, Güç Endüstri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 1(2), <https://www.isguc.org/?p=article&id=2&cilt=1&sayi=1&yil=1999>
- Kılıç, S. ve Yıldız, K. (2015), “İş Arayanların Sendika Talebi ve Sendika Algısı: Türkiye’deki Temsil Boşluğu Hakkında Bazı İşaretler”, *Siyaset Ekonomi ve Yönetim, Özel Sayı*, 191–204.
- Koray, M. ve Çelik, A. (2007) *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog*. Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Kumaş, H. (2011) “İşverenlerin Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonuna Bakışları (Denizli İli Örneği ile Bir Durum Tespiti)”, içinde: K. Orhan ve H. Kumaş (der.), *Kıdem Tazminatı: Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Ankara: Gazi Kitabevi (ss. 165–203).
- Kumaş, H. (2017) “İşverenlerin Sendika Üyeliğine Bakışları: Denizli İli Örneği”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1): 1–45.
- Kutal, M. (1997) “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri”, *Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan*, Ankara: İş Hukuku Milli Komitesi Yayını.
- Lordoğlu, K. (2003) *Türk Sendikal Hareketinin Özgün Kriz Alanları Var mıdır?, Petrol-İş 2002-2003 Yıllığı*, İstanbul. http://www.petrol-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/13_Kriz/index.htm
- Machin, S. (2000) “Union Decline in Britain”, *British Journal of Industrial Relations*, 38(4): 631–645.
- Makal, A. (1999) *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Medina, L. ve Schneider, F. (2018). “Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years?” IMF Working Paper, WP/18/17.
- Moyser, G. (2006) “Elite Interviewing”, içinde: V. Jupp (der.), *The Sage Dictionary of Social Research Methods*, Londra: Sage Publications (ss. 85–86).
- Mütevellioglu, N. (2013) “İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı”, V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumunda sunulan bildiri (ss. 179–193), 31 Ekim - 3 Kasım, Bursa.
- Nichols, T. ve Suğur, N. (2004) *Global Management and Local Labor: Turkish workers and modern industry*. New York: Palgrave Macmillan.
- Özveri, M. (2007) “Sendikal Hareket, Sorunlar ve Arayışlar”, içinde F. Sazak (der.), *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*. Ankara: Epos Yayınları (ss. 75–116).
- Seçer, B. (2009) “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi”, *Çalışma ve Toplum*, 23: 27–59.

- Taşkıran, G. ve Kiraz, Z. (2017) "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğrencilerinin Sendika Kavramına İlişkin Metaforik Algıları", *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 50: 61–77.
- Tekin, Ö.A. ve Tüfekçi, Ö.K. (2015) "Turizm Öğrencilerinin Sendika Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1): 171–200.
- TİSK (2012) *51. Yılı Kutlayan Sosyal Ortak ve Sivil Toplum Kuruluştur*. http://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/336_tisk_tanitici_brosur/pdf_336_tisk_tanitici_brosur.pdf
- Uçkan, B. ve Kağnıcıoğlu, D. (2009) "İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 22: 35–56.
- Urhan, B., (2004) *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum*. İstanbul: Petrol-İş yayınları.
- Urhan, B. (2005) "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları", *Çalışma ve Toplum*, 4: 57–87.
- Urhan, B. (2014) *Sendikasız Kadınlar, Kadınsız Sendikalar*. İstanbul: KADAV Yayınları.
- Urhan, B. ve Selamoğlu, A. (2008) "İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 22: 171–197.
- van der Bunder, P. (2016) "FNV KIEM – Union for Arts and Creative Industries", *Shaping the New World of Work: The Impact of Digitalisation and Robotisation* başlıklı ETUC-ETUI Konferansında sunulan tebliğ, 27-29 Haziran, Brüksel.
- van der Valk, P. ve Süral, N. (2005) "Türkiye'de Sosyal Diyalog: Yapısı, Uygulama ve Tutumlar", içinde: F. Pennings ve N. Süral, *Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi* (ss. 38-67). Ankara: Avrupa Birliği Genel Sekreterliği.
- Yıldırım, E. ve Çalış, S. (2008) "The Impact of EU Accession on Turkish Industrial Relations and Social Dialogue", *Industrial Relations Journal*, 39(3): 212–228.

