



# Özel Güvenlik Görevlilerinin Sorunları ve Sendikal Örgütlenme Deneyimi

Cüneyt EREN\*

## Öz

Bu çalışmanın amacı, özel güvenlik görevlilerinin sendikal örgütlenme deneyimlerinin ardında yatan temel dinamikleri analiz etmektir. Sendikal kriz koşullarının halen varlığını sürdürdüğü Türkiye’de, sendikaya üye olma haklarının varlığının yargı kararlarıyla netlik kazanmasının üzerinden kısa bir süre geçmesine rağmen, özel güvenlik görevlileri hızlı ve başarılı bir şekilde sendikalaşmıştır. Bu bağlamda çalışmada, ilk olarak sendikal kriz ve Türkiye’de özel güvenlik sektörünün gelişimi incelenmiş, ardından özel güvenlik görevlilerinin sendikal örgütlenme deneyimi, yasal düzenlemeler, örgütlenme çalışmalarında kullanılan taktikler ve özel güvenlik görevlilerinin sendikalara üye olma ihtiyacını arttıran etmenler/sorunlar temelinde analiz edilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** sendika, güvenlik, özel güvenlik görevlileri, örgütlenme.

## The Problems Related To Worklife and Unionization Experience Private Security Guards

### Abstract

The aim of this study is to analyse key considerations underlying unionization experience of private security guards. After the presence of union membership rights guaranteed recently by judicial decision despite the conditions of the union crisis, private security guards joined unions quickly and successfully. In this context, firstly the unionization crisis and the developments of the private security sector in Turkey were examined. Then the unionization experience of private security guards was analysed on the basis of legal regulations, tactics used for organization and the factors / problems that increase the need for union membership of them.

**Keywords:** Latin America, informal sector, social security, organising.

Makale gönderim tarihi: 07.10.2016 Makale kabul tarihi: 02.12.2016

\* Arş. Gör., Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, erencuneytt@gmail.com.



## Giriş

Türkiye’de 1980’li yıllar ve sonrasında işçi sayısı niceliksel olarak hızla artmıştır. İşçi sayısındaki artışa karşılık sendikali işçi sayısı önemli ölçüde azalmış, sendikalar üyeleri ve toplum nezdinde itibar kaybetmişlerdir. Sendikaların yaşadığı üye ve itibar kaybı sadece ülkemiz sendikalarının karşı karşıya kaldığı bir sorun değildir. Sendikal hareketin güçlü olduğu pek çok ülkede aynı dönemde benzer sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, sendikal hareketin genel bir krizle karşı karşıya olduğu ifade edilmektedir (Yorgun, 2005:138; Urhan, 2012: 36).

Küreselleşmenin etkisiyle ekonomi politikalarında, üretim organizasyonlarının ve teknolojiye meydana gelen değişimlere bağlı olarak ortaya çıkan yeni üretim ve çalışma biçimleri, işsizlik oranlarında meydana gelen artış, enformel sektörün hızla büyümesi, artan uluslararası rekabet ve bunun sonucunda ulus devleti işgücü piyasalarına müdahale gücünün azalması, özelleştirme uygulamaları, hükümetlerin sendikalara karşı olumsuz yönde değişen tutumu sendikaları olumsuz etkileyen başlıca faktörler arasında sayılmaktadır (Yorgun, 2007: 116-118). Sendikaları olumsuz etkileyen diğer bir önemli faktör, istihdamın sektörel dağılımında genel meydana gelen değişimdir. Bilindiği gibi sendikalar, dayanışmanın ve sınıf bilincinin geleneksel olarak yüksek olduğu büyük sanayi işletmelerinde doğmuş, benzer çalışma koşullarında çalışan mavi yakalı işçileri kolaylıkla örgütleyebilmişlerdir (Çelik, 2006: 33). Bu nedenle sendikaların üye tabanını genel olarak, sanayi sektöründe tipik istihdam koşullarında çalışan mavi yakalı işçiler oluşturmuştur. Ancak 1970’li yıllarda yaşanan ekonomik krizler sonrasında, makro ve mikro mekanizmalar aracılığıyla ekonomilerin yeniden yapılandırılması sonucunda istihdamın sektörel dağılımında hizmetler sektörünün lehine bir değişim yaşanmıştır (Urhan, 2005: 63). Bu süreçte, gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede sanayi ve tarım sektörünün toplam istihdam içerisindeki payı azalırken hizmet sektörünün payı artmıştır.<sup>1</sup> Yaşanan değişim sendikaların potansiyel üye tabanının daralmasına yol açmış, hizmet sektörünün gelişimi sonrasında sayıları giderek artan beyaz yakalılar arasında dayanışma duygusunun az, sendikalaşma eğiliminin düşük olması sendikal hareketi olumsuz etkilemiştir (Yorgun, 2007: 113). Sektörde çalışma biçimlerinin farklılaşması, eğreti istihdam biçimlerinin yaygınlığı (Temiz, 2004: 72), işgücünün yapısı ve sendikaların hizmet sektöründe yeterli örgütlenme deneyimine sahip olmamaları, sendikaların hizmetler sektöründe örgütlenmesini zorlaştıran temel etmenlerdir.

<sup>1</sup> 1975 yılında Avrupa Birliği ülkelerinde istihdam edilenlerin yüzde 49’u hizmet, yüzde 40’i sanayi, yüzde 11’i tarım sektöründe yer almakta iken (CIET, 2000: 9) 2014 yılında 64,7’si hizmet, yüzde 4,4’ü tarım, yüzde 30,9’u sanayi sektöründe yer almaktadır (European Commission, 2016: 342). Ülkemizde ise, 1980 yılında istihdamın yüzde 50,6’sı tarım, yüzde 30,1’i hizmet, yüzde 19,3’ü sanayi sektöründe iken, 2000 yılında, yüzde 36’sı tarım, yüzde 40’i hizmet, yüzde 24’ü sanayi sektöründe yer almıştır (TÜİK,2010). Hizmet sektörünün yükselişi 2000’li yıllarda da devam etmiştir. Nitekim 2016 yılı Ağustos ayı itibariyle istihdamın yüzde 21’inin tarım, yüzde 26,4’ünün sanayi, yüzde 52,6’sının ise hizmet sektöründe yer aldığı tespit edilmiştir (TÜİK, 2016).



Hizmet sektörünün, gerek pazar payı gerekse de istihdam edilen kişi sayısı açısından en hızlı gelişen alanlarından birisi ise özel güvenlik sektörüdür. Sektörün gelişimine bağlı olarak sektörde çalışan sayısı her geçen gün artmasına rağmen, 20 yılı aşkın bir süre yürürlükte kalan 2495 sayılı kanunda yer alan açık sendika yasağı nedeni ile özel güvenlik sektörü, sendikalar açısından uzun bir süre atıl olarak kalmıştır. 5188 sayılı kanunda sendikaya üye olmaya ilişkin yasak hükmünün yer almaması ve özel güvenlik görevlilerinin sendikalara üye olabileceklerinin yargı kararları ile netlik kazanmasıyla, 2011 yılı ve sonrasında özel güvenlik görevlilerinin örgütlendiği çok sayıda sendika kurulmuştur.

Yeni kurulan bu sendikalardan HAK-İŞ üyesi Öz-İş ve TÜRK-İŞ üyesi Güvenlik-İş sendikası, sendikal hareketin içinde bulunduğu kriz ortamına rağmen, üye sayılarını hızla arttırmayı başarmışlardır. Güvenlik-Sen sendikası ise Öz-İş ve Güvenlik-İş sendikalarına göre daha az üye kaydetmiş olmakla birlikte, hem işkolunda yetkili sendikalardan birisi olması hem de savunma ve güvenlik işkolunda faaliyet gösterip özel güvenlik görevlilerini örgütlemeye çalışan DİSK (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) üyesi tek sendika olması nedeniyle önem arz etmektedir. Güvenlik-Sen sendikasının kuruluşunun ertesinde üye sayısında elde ettiği artış eğilimi diğer iki sendikaya göre görece az olmakla birlikte Türkiye sendikalarının genel örgütlenme performansı dikkate alındığında başarılı sayılmalıdır.<sup>2</sup>

Sendikal kriz göstergelerinin halen varlığını koruduğu, pek çok ülkede sendikalı işçi sayısının ve sendikalaşma oranlarının 1980 öncesi döneme göre önemli ölçüde düşük olduğu, geniş işçi kitlelerinin sendikaya üye olma eğilimlerinin azaldığı bu dönemde (Urhan,2012: 36), özel güvenlik görevlilerinin sendikal örgütlenme eğilimindeki artışın ardında yatan dinamiklerin analiz edilmesi son derece önemlidir. Bunun yanında neoliberal dönemde “devletin ikincil güvenlik/baskı aygıtı olarak beliren” (Haspolat, 2011: 172) özel güvenlik görevlilerinin, sermayenin ve devletin müdahale gücünü kısıtlayacak bir şekilde, sendikal çatı altında toplanmak istemesi, üstelik bunda başarılı olmaları konunun diğer bir önemli yönüdür. Çalışma sürecinde, üç temel sorunun yanıtı aranmıştır. İlk soru, sendikaların varlık/yokluk ihtimallerinin dahi tartışıldığı sendikal kriz koşullarında özel güvenlik sektöründeki hızlı örgütlenme deneyimini mümkün kılan özel koşulların neler olduğu sorusudur. Yanıtı aranan ikinci soru, özel güvenlik sektöründe örgütlü sendikaların örgütlenmeleri sırasında kullandıkları taktik ve stratejilerinin neler olduğu sorusudur. İlk iki soruyla bağlantılı olarak yanıtı aranan üçüncü soru, özel güvenlik görevlilerini örgütlenmeye yönelten temel

<sup>2</sup> ÇSGB tarafından açıklanan istatistiklere göre 2013 yılı Ocak ayı itibarıyla Güvenlik-İş sendikasının işkolundaki örgütlülük oranı yüzde 0,12, Öz-İş sendikasının yüzde 1,01’idi. Güvenlik-Sen sendikasının üye sayısı ilk olarak, 2013 yılı Temmuz ayı istatistiklerine yansımış olup işkolundaki örgütlülük oranı yüzde 0,01 olarak tespit edilmiştir. Aynı dönemde Güvenlik-İş sendikasının işkolundaki örgütlülük oranı yüzde 0,23, Öz-İş’in işkolunda örgütlülük oranı yüzde 1,01 olarak tespit edilmiştir. 2016 yılı Temmuz ayı istatistiklerine göre ise, Güvenlik-İş sendikasının işkolunda örgütlülük oranı yüzde 8,95, Öz-İş sendikasının yüzde 10,07 ve son olarak Güvenlik-Sen sendikasının işkolunda örgütlülük oranı yüzde 1,27’ye ulaşmıştır.



nedenlerin neler olduğudur. Bu kapsamda, çalışmanın ilk kısmında sendikal kriz konusu üzerinde durulmuş, ikinci kısımda Türkiye’de özel güvenlik sektörünün gelişimi ve mevcut durumu hakkında bilgi verilmiştir. Üçüncü kısımda, özel güvenlik görevlilerinin yaşadığı sorunlar ve savunma ve güvenlik işkolunda kurulu olup ağırlıklı olarak özel güvenlik görevlilerini örgütleyen sendikaların örgütlenme pratikleri üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda yapılan saha çalışmasında, özel güvenlik görevlilerinin sorunlarının tespit edilmesi amacıyla Denizli, Mersin ve Muğla illerinde 12 özel güvenlik görevlisi, 2 güvenlik müdürü<sup>3</sup> ve özel güvenlik sektöründe örgütlü farklı konfederasyonlara bağlı olan Öz-İş, Güvenlik-İş ve Güvenlik-Sen sendikalarından 2 örgütlenme uzmanı,<sup>4</sup> 1 Genel Sekreter, 1 Genel Eğitim Sekreteri, 1 Genel Teşkilat Sekreteri olmak üzere toplam 19 kişi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.<sup>5</sup> Çalışmanın son bölümünde ise genel değerlendirmelerimiz ve önerilerimiz yer almaktadır.

<sup>3</sup> Nitel araştırmalarda genel olarak kabul edilebilir en küçük örneklem grubu 15 kişiden oluşmaktadır (Mason,2010). Bu nedenle, çalışmanın başlangıcında 15 özel güvenlik görevlisi ile görüşme yapılması planlanmıştır. Ancak görüşme talebinde bulunulan 6 kişi görüşme yapmayı kabul etmemiş ve tarafımızdan kaynaklı zaman kısıtı nedeni ile görüşme yapılan özel güvenlik görevlisi sayısı 12 kişide sınırlı kalmıştır. Buna karşın yapılan görüşmelerde özel güvenlik görevlilerinin karşılaştıkları sorunların büyük ölçüde paralellik arz ettiği, sorunlarının daha çok kamu/özel sektör bazında farklılaştığı görülmüştür. Görüşme yapılan 3 üniversitedeki güvenlik müdürlerinin 2 tanesi görüşme talebimizi kabul etmişken, görüşme yapılan üniversitelerden 1’i ve AVM’nin güvenlik müdürü görüşme talebimizi kabul etmemiştir.

<sup>4</sup> Görüşme yapılan Güvenlik-İş Sendikası uzmanının örgütlenme çalışmalarında uzun bir süre aktif rol almasına rağmen bir süre önce sendikadaki görevinden ayrıldığını belirtmekte fayda görüyorum.

<sup>5</sup> Çalışma sırasında irtibat kurulmaya çalışılan diğer bir sendika olan Öz Güven-Sen sendikası savunma ve güvenlik işkolunda faaliyet gösterip Hak-İş’e bağlı olan diğer bir sendikadır. 2015 yılında kurulan Öz Güven-Sen sendikası, ÇSGB tarafından açıklanan 2016 Temmuz istatistiklerine göre toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olan bir sendikadır. Ancak, sendikanın internet sitesinde sendikanın adres bilgileri paylaşılmamıştır. İnternet sitesindeki telefon numarası üzerinden herhangi bir irtibat kurulamamış, son olarak sitede yer alan mail adresi üzerinden görüşme talebimiz kendilerine iletilmiş olmasına rağmen sendikadan olumlu/olumsuz herhangi bir geri bildirim olmadığı için görüşme yapılamamıştır. Diğer sendika yetkilileri yapılan görüşmelerde, görüşmecilerin seçiminde bu kişilerin genelde yalnızca örgütlenme faaliyetlerinden sorumlu olmalarına ve bu konuda alanda çalışan örgütlenme uzmanları olmalarına dikkat edilmiştir. Görüşmelerin tamamı görüşmecilerin kendi çalışma ortamlarında gerçekleştirilmiş olup görüşmeler sırasında kayıt cihazı kullanılmıştır.



## Sendikal Kriz

Sendikalar, fordist üretim tarzı içerisinde çeşitli ekonomik, siyasal ve toplumsal faktörlerin de etkisiyle güçlenmiş, üye sayılarını ve etkinliklerini hızla arttırmıştır. Batıda II. Dünya Savaşı sonrasında 1970'lerin ortalarına kadar (Türkiye'de 1960'tan 1980'e kadar) en parlak dönemlerini yaşayan sendikalar, 1970'li yılların sonlarında yaşanan ekonomik krizler, neoliberal iktisat politikalarının artan egemenliği, fordist birikim rejiminin yerini postfordist birikim rejiminin alması, ekonomide devletin rolünün azalması, atipik çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, teknolojideki hızlı ilerleme, işgücünün yapısında ve istihdamın sektörel dağılımında meydana gelen değişim gibi nedenlerle 1980'li yıllarla birlikte büyük oranlarda üye kayıpları yaşamışlardır (Çelik, 2006: 25).

Sendikaların üye sayılarında görülen düşüş eğilimi, başlangıç tarihi ve boyutları farklı olmakla birlikte, pek çok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede genel eğilim açısından benzerdir (Bilgin, 2000: 70; Petrol-İş, 2012: 7). Sendikalar kendilerini etkileyecek olan ekonomik, siyasal ve toplumsal değişiklikleri fark etmekte geç kaldıkları gibi, fark ettikten sonra gerekli önlemleri alma, yeni taktik ve stratejiler geliştirme konusunda yetersiz kalmışlardır (Koç, 2012: 108). Bu nedenle hazırlıksız yakalandıkları bu krizde günün gereklerine göre politika belirlemeye çalışan sendikalar, giderek büyüyen örgütlenme sorunlarına tam olarak çözüm bulabilmiş değillerdir.

Gerçekten 1970'lerin sonlarından itibaren gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkenin sendikalaşma oranlarında düşüş eğilimi görülmektedir. Örneğin sendikal hareketin ilk ortaya çıktığı ülke olan İngiltere'de sendikalaşma oranı 1980 yılında 51,7 olan sendikalaşma oranı 1990 yılında yüzde 39,7'e 2000 yılında yüzde 30,2'ye ve son olarak 2014 yılında yüzde 25,1'e düşmüştür ([https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN), Erişim tarihi: 15.08.2016).

Ülkemiz sendikaları açısından kriz, etkilerini en net biçimde 2002 yılı ve sonrası dönemde göstermiştir. OECD istatistiklerine göre ülkemizde sendikalaşma oranı 1980 yılından sonra sürekli olarak düşmekle birlikte, en sert düşüşler 2002 sonrası dönemde gerçekleşmiştir. Gerçekten OECD istatistiklerine göre, Türkiye'nin 1970 yılında yüzde 29 olan sendikalaşma oranı, 1980 yılında yüzde 39,5'e çıkmış, 1990 yılında yüzde 35,2'ye düşmüş, 2000 yılında yüzde 28,2'ye, 2002 yılında yüzde 25,1'e, 2005 yılında yüzde 16,8'e, 2010 yılında yüzde 8,9'a, 2013 yılında ise 6,3'e düşmüştür. Türkiye bu haliyle 2013 yılı verilerine göre, OECD ülkeleri arasında Estonya'dan sonra sendikalaşma oranı en düşük olan ülke konumundadır ([https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN#), Erişim tarihi: 20.08.2016). 2002 sonrası dönem dikkate alındığında ise sendikalaşma oranları en hızlı düşen ülkedir (Çelik, 2012: 46). 2013 yılı ve sonrasında sendikalaşma oranlarında ve sendikal işçi sayısında görece bir artış yaşanmış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ta-



rafından 2016 yılında açıklanan Temmuz istatistiklerinde sendikalaşma oranı yüzde 11,5 olarak açıklanmıştır.<sup>6</sup>

Sendikal hareketin geneline ilişkin genel olumsuz tabloya karşılık, ülkemizde sendikal hareketin canlanma belirtileri olarak görülebilecek şekilde, bazı sektörlerde bazı sendikaların üye sayılarını hızla arttırdığı görülmektedir. Bu sektörlerden birisi özel güvenlik sektörüdür. Özel güvenlik sektörü, devlete atfedilen temel rollerde meydana gelen değişime paralel bir şekilde gelişmiştir. İç güvenliğin sağlanması konusunda tekel konumunda olan devlet, 1980'li yıllarla birlikte bu alanı özel sektörle paylaşmaya başlamış,<sup>7</sup> özel güvenlik sektörü sermaye için yeni ve kârlı bir birikim alanı haline gelmiştir.

<sup>6</sup> Sendikalaşma oranlarının tespit edilmesinde kullanılan yöntemlerin farklılaşması, fiili sendikalaşma oranlarının tespit edilmesini zorlaştırmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), sendikalaşma oranını, (657 sayılı kanuna tabi kamu görevlilerini hesaplamaya dâhil etmeyerek) sendikalı işçi sayısını sigortalı işçi sayısına oranlayarak hesaplamaktadır. Bu yöntemle yapılan hesaplamada kayıt dışı çalışanları dikkate alınmamaktadır. Ancak kayıt dışı çalışmanın son derece yaygın olduğu ülkemizde, söz konusu yöntem sendikalaşma oranlarının var olandan çok daha yüksek belirlenmesine yol açmaktadır. ILO, Bakanlığın kullandığı yöntemi kabul etmemekte, sendikalaşma oranını sendika üye sayısını toplam ücretli sayısına oranlayarak hesaplamaktadır. Bu yöntem kullanılarak yapılan hesaplamada, Bakanlığın 1995 yılı sendikalaşma yüzde 68,3 olarak açıkladığı sendikalaşma oranının yüzde 33,7 olarak tespit edilmesi aradaki büyük farkı göstermesi açısından dikkat çekicidir (Çelik ve Lordoğlu: 2004: 27). 6356 sayılı kanununun 17. maddesinde yer alan hüküm gereği, sendika üyeliğinin e-devlet kapısı üzerinden yapılacak başvuru ve sendika tüzüğünde üyeliği kabulle yetkilendirilmiş organın kabulü ile kazanılmasını öngören sistem sonrasında sahte üyelik sorunu ortadan kalkmakla birlikte, Bakanlığın kullandığı hesaplama yöntemi halen aynıdır. DISK-AR tarafından yayınlanan bir raporda, 2016 yılı Temmuz ayında yüzde 11,5 olarak açıklanan sendikalaşma oranının yukarıda bahsettiğimiz hesaplama yönteminden kaynaklı nedenlerle gerçeği yansıtmadığı ifade edilmiştir. Buna göre, sadece sigortalı işçileri esas alan resmi sendikalaşma oranı kayıt dışı işçilerin hesaba katılması halinde yüzde 9,7'ye gerilemektedir. Sadece toplu sözleşme kapsamındaki işçiler dikkate alınırsa genel sendikalaşma oranı yüzde 7'ye gerilemektedir. Özel sektörde ise bu oran yüzde 4,6 olarak hesaplanmıştır (DISK-AR,2016).

<sup>7</sup> İç güvenlik hizmetleri, boyutları ve hangi toplumsal aktörlere açıldığı ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, hemen hemen her ülkede özel sektöre açılmıştır (Paker,2012a: 73). Böylece refah devleti döneminde, herhangi bir ek maliyete katlanmadan, herkesin eşit bir biçimde yararlanabildiği güvenlik hizmetleri 1980 sonrasında "ekonomik gücü yetenlerin daha fazla sahip olabildiği bir ayrıcalık" haline gelmiştir (Deyan,2014: 27). Diğer bir değişle, ulus devlet sınırları içerisinde bireyler "yurttaşlık" kimliğinden çok "müşteri" kimliği ile öne çıkmış (Atılgan,2007: 56), belirli ödeme gücünün altında olanlar diğer pek çok özel hizmet (özel eğitim, özel sağlık hizmetleri gibi) gibi özel güvenlik hizmetlerinden de mahrum kalmışlardır (Bora, 2007: 60). Gelişen sektör, bir yandan yeni bir sermaye birikim alanı yaratırken bir yandan da neoliberal dönemin yeni baskı aygıtını oluşturmuştur. Gerçekten özel güvenlik görevlileri, genel kolluğa benzer yetkileri ile toplumsal muhalefetin bastırılması konusunda sık sık yedek bir güç olarak değerlendirilmişlerdir (Haspolat,2012: 84). Sektör, orta ve üst sınıfların artan güvenlik ihtiyaçlarına verdiği yanıt, yarattığı geniş istihdam olanakları ile alt sınıfların istihdam ihtiyacına etkisi ile alt-orta-üst sınıflar nezdinde herhangi bir meşruiyet krizi ile karşılaşmadan gelişimine devam etmektedir (Haspolat, 2012: 267). Özetle, yarattığı eşitsizliklerle güvensizliği ve güvensizlik algısını bizzat kendisi üreten sistem, bu güvensizliğin giderilmesi için gene kendisine özgü yöntemlerle (bu yöntemler genelde sermaye sahipleri açısından yeni rant alanları doğurmaktadır) topluma müdahale etmekte, toplumu denetim altına almanın yollarını çeşitlendirmektedir (Mutioğlu ve Özyiğit, 2013: 310). Son olarak, güvenliğin özel sektöre açılması, kapitalist devleti öncülerinden ayıran temel unsur olan devlete özgülenmiş meşru şiddet kullanma tekelinin, özel çıkarları temsil eden özel güvenlik şirketleri tarafından kullanılmaya başlaması (Haspolat, 2010: 5), diğer bir deyişle "zorun sınıf temelli örgütlenmesi" anlamına gelmektedir. Bu değişim devlet iktidarının ve şiddet tekelinin meşrulaştırılmasında bir dönüşüme de işaret etmektedir (Boukalas, 2016: 60-61; Neocleous, 2014: 210). Artık sadece devletin kolluk güçleri değil sermayedarların ve diğer güç sahiplerinden talimat alan olan özel güvenlik görevlileri toplumsal muhalefeti bastırmakla görevli kılınmaktadır. Süreç, kapitalist devletin sınıf tarafsızlığı iddiasının büyük bir kriz içerisinde olduğunu göstermektedir (Dölek, 2010: 115).





## Türkiye'de Özel Güvenlik Sektörünün Gelişimi

Türkiye'de özel güvenlik faaliyetlerine ilişkin ilk kanun, sektörün dünyadaki gelişimine paralel bir biçimde, 1981 yılında yürürlüğe giren 2495 sayılı “Bazı Kurum ve Kuruluşlarının Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun” olmuştur. 2495 sayılı kanunla kamuya hizmet eden ve devlete gelir sağlayan bazı “stratejik ve ekonomik değeri yüksek” kurumların kendi içinde özel güvenlik birimleri oluşturmaları sağlanmıştır. Kanunda özel güvenlik teşkilatlarına vurgu yapılsa da, getirilen düzenleme yeni bir teşkilatlanmadan çok bazı kurumlarda özel güvenlik görevlisi çalıştırılmasına ilişkindir (Hünler, 2010: 119). Diğer bir deyişle, 2495 sayılı kanunla genel kolluk görevlisi polis ve jandarmaya alternatif olabilecek yeni bir güvenlik aygıtı kurulmamış, kanun çıkarıldıktan sonra polis ve jandarmanın görev sahasında yada yetkilerinde herhangi bir kısıtlama yada değişiklik olmamıştır (Haspolat, 2012: 189).

2495 sayılı kanunla özel güvenlik teşkilatı kurulabilecek yerler arasına, 1992 tarihli 3832 sayılı kanun ile “sivil trafiğe açık devlet eliyle işletilen hava meydanları ve limanlar”, 1995 tarihli 1402 sayılı kanunla “İstanbul ve diğer şehirlerdeki kapalı çarşı ve buna benzer ticari, turistik tesisler” in alınması ile özel güvenlik görevlisi sayısı 1990'lı yılların sonlarına doğru artmaya başlamıştır. Kanunda daha sonra da değişiklikler yapılmış, buna karşın kanun ihtiyaçları karşılamadığı gerekçesiyle sık sık eleştirilmiştir (Gülcü, 2002: 58). 2004 yılında ise, 5188 sayılı “Özel Güvenlik Hizmetleri Dair Kanun” kabul edilerek 2495 sayılı kanunun yerini almıştır. 5188 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle, kuruma özgü özel güvenlik teşkilatı yapılanmasından, özel güvenlik şirketi merkezli bir yapıya kayış yaşanmış ve devam eden süreçte sektörün pazar payı ve sektörde çalışan sayısı hızla artmıştır. 2013 yılı itibarıyla sektörün pazar payı 2,8 milyar Euro'ya ulaşmıştır (CoESS, 2013: 222).<sup>8</sup>

Özel güvenlik teşkilatları bünyesinde istihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısı 1993 yılında 48.068 iken sayısı kanunda yapılan değişiklikler sonrasında önemli ölçüde artmış, 2004 yılı Ocak ayı itibarıyla 106.940'a ulaşmıştır (Haspolat, 2012: 107). 5188 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden sonra başlayan yasal şirketleşme sürecinde sonrasında özel güvenlik görevlisi sayısı sıçramalı bir şekilde artmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre, aktif olarak çalışan özel güvenlik görevlisi sayısı 2010 yılında 181.486, 2011 yılında 203.273, 2012 yılında 224.864, 2013 yılında 240.055, 2014 yılında 259.890, 2015 yılında 275.425 olarak tespit edilmiştir (SGK,2010; SGK, 2011; SGK,2012; SGK,2013; SGK,2014).

<sup>8</sup> Sektör küresel düzeyde de hızla gelişmektedir. Avrupa Güvenlik Hizmetleri Konfederasyonu'nun (Confederation of European Security Services- CoESS) tarafından yapılan ve Avrupa Birliği (AB) üyesi 28 ülke ve Bosna-Hersek, Makedonya, Norveç, Sırbistan, İsviçre ve Türkiye'nin dahil edildiği araştırmaya göre, 2013 yılı itibarıyla sektör yaklaşık 2 milyon 17 bin çalışanı ve 34,5 milyar Euro'luk yıllık geliri ile hızlı bir şekilde gelişmeye devam etmektedir (CoESS,2013: 251-252). 2011 yılı sonu itibarıyla, özel güvenlik sektöründe çalışanların sayısı dünya genelinde 20 milyonu aşmıştır (Uçkun vd., 2012). Küresel düzeyde sektörden elde edilen toplam yıllık gelir, 1990'lı yıllarda 55,6 milyar dolar 2000 yılında 100 milyar dolara ulaşmıştır. 2010 yılında ise toplam gelirin 200 milyar doları aşığı tahmin edilmektedir (Neocleous, 2007: 345).



Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM) verilerine göre, 2005 yılında kimlik alan özel güvenlik görevlisi sayısı 58.833 iken 2011 yılı sonu itibariyle sertifika alan özel güvenlik görevlisi sayısı toplam 639.812 kişiye ulaşmıştır ([http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/ Teskilat/Genel Teskilat Istatistik. aspx](http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/Genel%20Teskilat/Istatistik.aspx), Erişim tarihi: 08.06.2016). Diğer bir deyişle, SGK verilerine göre 2011 yılı itibari ile istihdam edilen her bir özel güvenlik görevlisine karşılık, özel güvenlik görevlisi kimliği olmasına rağmen iş bulamayan en az 2 güvenlik görevlisi vardı. 2014 yılında aktif olarak çalışan özel güvenlik görevlisi sayısı 233.457 iken, 2015 yılında bu rakam 245.358'e ulaşmıştır (EGM, 2014: 34; EGM,2015: 33).

Sektörde çalışan sayısındaki artışlar sonrasında, özel güvenlik görevlisi sayısı polis sayısını aşmıştır. 1980 yılında 50.000 olan Türkiye'deki polis sayısı, 2007 yılında 170.000'e (Berksoy, 2007: 4) , 2015 yılında ise 230.694'e (EGM, 2015: 15) ulaşmasına rağmen, polis sayısı özel güvenlik görevlisi sayısının gerisinde kalmıştır. 2016 yılı Mayıs tarihi itibariyle ise sektörde çalışan özel güvenlik görevlisi sayısının 303.532 kişiye ulaştığı tespit edilmiştir (<http://ozelguvenlik.net/ozel-guvenlik-daire-baskani-ozel-guvenlik-sektoru-gucleniyor/>,Erişim tarihi: 19.06.2016).

Sektör gelişimi çeşitli yöntemlerle de teşvik edilmesine<sup>9</sup> karşılık özel güvenlik görevlilerinin karşılaştıkları sorunlar hızla artmıştır. Sendikaların örgütlenme çalışmalarında kullandıkları taktikler kadar işçilerin sendikalara üye olma ihtiyacını arttıran temel etmenlerin de tespit edilmesi son derece önemlidir. Özel güvenlik görevlilerinin örgütlenmeye iten temel nedenlerin yani yaşadıkları sorunların analiz edilmesi hem bugün sektörde örgütlü sendikaların örgütlenme taktik ve stratejilerini belirlemeleri hem de bu sendikaların gelecekteki durumları açısından çok önemlidir. Sendikaların bu sorunları net bir şekilde tespit ederek talepleri görünür kılamaması ve sorunlara çözüm getirememesi halinde, sorularına çözüm bulacakları umuduyla sendikalara üye olan bu geniş işçi kitlelerinin sendikalara duyduğu güven azalacak ve özel güvenlik sektöründeki örgütlenme eğilimi azalabilecektir.

<sup>9</sup> Bu süreç ikili bir yapı arz etmektedir. İlk olarak, önceki dönemlerde geleneksel olarak kamu otoritesinin uzantısı olan genel kolluk kuvvetleri tarafından sağlanan bazı güvenlik hizmetleri formal yada enformel yollardan güvenlik şirketlerine devredilmektedir. Formal yoldan kastedilen, daha önceden genel kolluk görevlileri tarafından korunan bazı mekânlar için güvenlik hizmeti verilmemeye başlanmasıdır. Örneğin, ülkemizde askerlik şubeleri artık özel güvenlik görevlileri tarafından korunmaktadır (<http://www.hurriyet.com.tr/askere-ozel-guvenlik-20979836>; [http://www.haberturk.com/gundem/haber/7451\\_95-nobeti-ozel-guvenlik-devraliyor](http://www.haberturk.com/gundem/haber/7451_95-nobeti-ozel-guvenlik-devraliyor), Erişim tarihi: 25.11.2016). Enformel yollardan kastedilen ise, polisin güvenliğinin sağlanması konusunda yeterli olmadığı algısının yerleştirilmesidir. Sürecin ikinci kısmı, daha önceden polis gibi kolluk kuvvetlerinin koruma alanına girmemiş yeni mekânlar yaratılması ve bu mekânlarda özel güvenlik görevlilerinin ve güvenlik ürünlerinin (kamera vs.) bulunmasının güvenliğinin olmazsa olmaz bir parçası haline getirilmesidir. Örneğin alışveriş merkezlerinin kapılarındaki özel güvenlik görevlileri ve manyetik kapılar gibi güvenlik ürünleri buna örnek verilebilir (Paker, 2012b: 142-146). Bu süreci daha önceden geleneksel olarak güvenlik hizmeti verilmeyen (site, okul vs.) mekanlarda özel güvenlik görevlisi istihdamının teşvik edilmesi eşlik etmektedir. Böylece sürecin ikinci ayağını, devletten özel sektöre aktarılan alanların dışında üretilmiş, yeni meta alanları oluşturmaktadır.





## Sendikal Ögütlenme Kapsamında Özel Güvenlik Görevlilerinin Sorunları

Görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin 1'i kadrolu, 11'i taşeron işçisi olup, 3'ü özel sektöre 9'u kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışmaktadır. Kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin 6'sı üniversitelerde, 2'si bir belediyede, 1'i başka bir kamu kurumunda çalışmaktadır. Görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin 9'u lise, 2'si lisans, 1'i önlisans (Özel Güvenlik ve Koruma Bölümü) mezunu olup, 7'si sendika üyesi 5'i sendika üyesi değildir. Bu kişilerin, 6'sı 1-3 (3 dahil) yıl, 4'ü 4-10 (10 dahil) yıl, 2'si 11-20 yıl (20 dahil) süre ile özel güvenlik görevlisi olarak çalışan kişilerdir.

Kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin büyük kısmının daha önce özel sektöre ait işyerlerinde de çalışması bu kişilerin daha önceki iş deneyimlerinden de örnekler vererek karşılaştırmalar yapması kamu/ özel sektöre ait işyerlerindeki özel güvenlik görevlilerinin farklılaşan/ benzerlik gösteren sorunlarını tespit etmemize yardımcı olmuştur.

Araştırma kapsamında görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin sadece 1 tanesinin kadın olması araştırmanın önemli bir sınırlılığdır. Sektörde çalışan çok sayıda kadın özel güvenlik görevlisi olmakla birlikte çalışma yapılan üniversitelerde, belediyede, AVM'de, yurttaki güvenlik görevlilerinin tamamına yakınının erkek olması nedeniyle görüşme yapılan kadın özel güvenlik görevlisi sayısı erkeklere göre azdır. Bu nedenle kadın güvenlik görevlilerinin cinsiyetlerinden kaynaklı farklılaşan sorunları hakkında bilgi edinilememiş bu konuya çalışmada yer verilememiştir.

## Özel Güvenlik Görevlilerinin Çalışma Hayatından Kaynaklanan Sorunları: Saha Çalışması Bulguları

Özel güvenlik görevlileri kamu ve özel sektöre ait işyerlerinde istihdam edilmektedirler. Özel güvenlik görevlilerinin çalıştıkları işyerinin kamu/ özel olmasına göre farklılaşan sorunları olmakla birlikte çok sayıda ortak sorunları vardır. Ancak diğer bazı çalışmalarda da tespit edildiği gibi<sup>10</sup>, kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin de çalıştıkları kuruma göre yaşadıkları sorunlar arasında farklılaşmalar görülmüştür.

Özel güvenlik görevlileri sorunlarının başında işleri gereği kurum dışından muhatap oldukları kişilerin ve aynı kurumda çalışan diğer görevlilerinin kendilerine karşı takındıkları olumsuz tutum gelmektedir. Özel güvenlikçiler yaptıkları işin küçümsendiğini, kendilerine saygı gösterilmediğini düşünmektedirler. Kamu/ özel ayrımı olmaksızın görüşülen tüm özel güvenlikçiler bu durumdan şikâyetçidirler:

<sup>10</sup> Bu konuda yapılmış çalışma için bakınız: Bal, V., Özer, B., ve Ortanca, M. (2013). Manisa'da Kamu Kurumlarında Çalışan Özel Güvenlik Görevlisi Personelinin Mesleki Memnuniyet Durumu. 3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu, (s. 133-140). Gaziantep; Sayın A.K. (2013). Havalimanı Güvenliği Alanında Özel Güvenlik Hizmetlerinin Sorunları Ve Çözüm Önerileri; Malatya Havalimanı Örneği, 3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu, (s.123-132).



*Ben daha önce ... özel hastanesinde çalıştım. Orası tamamen zenginlerin, elit insanların çalıştığı bir yerdi. Güvenlik olarak birisi onlar açısından hiçti. Biz hastaları görmezdik. Doktorlar da, diğer çalışanlar da aynıydı bize karşı. Biz çok düşük seviyede gibiydik orada... (Görüşmeci 8)*

Bu olumsuz algıda özel güvenlik görevlilerinin yetkilerinin 5188 sayılı kanunda açık biçimde tanımlanmamasının büyük payı vardır. Özel güvenlik görevlilerinin yetkilerinin kesin ve açık bir şekilde belirlenmemesi ve işyerlerinde amir veya yöneticiler tarafından kanunun verdiği yetkileri aşan emirler verilmesi nedeniyle özel güvenlik görevlileri sık sık vatandaşlarla ve diğer çalışanlarla karşı karşıya gelmektedir. Kanunun verdiği yetkiyi aşan emirlerin yazılı olarak verilmemesi nedeniyle emrin yerine getirilmesi sırasında herhangi bir sorun çıktığında özel güvenlik görevlileri kurum ve vatandaşlar tarafından olayın tek sorumlusu olarak değerlendirildiği/gösterildiği için özel güvenlik görevlilerine karşı olumsuz bir algı vardır.

Diğer bir sorun alanı, vardiyalı çalışmadan kaynaklı sorunlardır. Vardiyalar özellikle özel sektöre ait işyerlerinde çok uzun olabilmekte ve neredeyse kulasız bir şekilde değiştirilebilmektedir. Vardiyalı çalışmanın insan sağlığına olumsuz etkileri olduğu çeşitli çalışmalarda tespit edilmiş olup, vardiyaların düzensiz ve sık değişmesinin insan sağlığını çok daha fazla tehdit ettiği açıktır. Vardiya aralarında özel güvenlik görevlilerine dinlenmeleri için yeterli süre verilmemektedir. Özel sektör işyerlerinde özel güvenlik görevlilerinin vardiya saatleri 24 saate kadar uzayabilmektedir. Üstelik gereğinden az eleman çalıştırılması nedeniyle herhangi bir özel güvenlik görevlisinin izin alması halinde süre 24 saati de aşabilmektedir. Alışveriş merkezinde güvenlikçi olarak çalışan görüşmeci 5 işyerinde sürekli olarak 24 saatlik vardiyalarla çalıştıklarını belirtmiştir. 24 saat aralıksız çalışıp ve daha sonra 2 gün çalışmadığını belirten bu görüşmeci hafta tatilinin olmadığını söylemiştir. Kabaca bir hespla bu görüşmeci aylık ortalama 240 haftalıkça ortalama 60 saat çalışmaktadır, ancak kendisine hiçbir ek ödeme yapılmadığını belirtmiştir.

Vardiyalı çalışma nedeni ile karşılaşılan başlıca sorunların, uyku düzenindeki bozukluklar, sindirim sistemi sorunları ve sosyal yaşamla ilgili sorunlar olarak tespit edilmiştir. Gece çalışan ve dönüşümlü vardiyada çalışanlarda uyku bozuklukları daha fazladır (Yıldız, vd., 2012: 15). Bu tespiti destekleyecek biçimde, vardiyalı çalışan tüm özel güvenlik görevlileri dinlenme saatlerinde gündüz saatlerinde sokaklardan gelen sesler yeterince dinlemediklerini ifade etmişlerdir:

*Uyku düzenim alt üst oldu. Yeri geliyor gündüz uyuyamıyorsun, yeri geliyor mesela mahallede bir gürültü oluyor, kendi işin oluyor gün içinde halletmen gereken o yüzden uyuyamıyorsun, uyku düzeninde bozulmalar oluyor. (Görüşmeci 7)*



Vardiyalı çalışma özel güvenlik görevlilerinin uyku düzenini bozduğu gibi, sosyal ilişkilerini de olumsuz etkilemektedir. Yapılan çalışmalarda da vardiyalı çalışanlarda, duygu durumunda bozukluklar, depresyon, psikiyatrik sorunlar sürekli çalışanlara göre daha sık olarak gözlemlendiği tespit edilmiştir (Yıldız vd.,2012: 20).

Özel güvenlik görevlilerinin ağır çalışma koşullarına karşın ücretleri düşüktür. Görüşme yapılan görüşmecilerin neredeyse tamamının ücreti, asgari ücret + yol + yemek bedeli şeklinde belirlenmektedir. Hiçbir sosyal hakları yoktur. Kendileri ile aynı işi yapan kadrolu güvenlik görevlileri ile ücretleri arasında büyük farklar vardır. Aynı vardiya düzeninde beraber çalıştıkları kadrolu güvenlik işçisi ile taşeron firma işçisinin aldıkları ücretler arasında yüzde 50'yi aşan farklar bulunabilmektedir. Görüşmeler sırasında kadrolu bir güvenlik görevlisi görüşmeci kendi ücretinin 2900 TL olduğunu belirtirken, aynı kurumda çalışan 5188 sayılı kanuna tabi taşeron firma çalışanı özel güvenlik görevlisinin aldığı ücretin 1700 TL olması aradaki uçurumu göstermektedir. Düşük ücretler bazı durumlarda özel güvenlikçilerin dinlenmeleri sürelerinde ek işler yapmak zorunda kalmalarının neden olmaktadır. Bunun yanında asgari ücretteki sıçramalı artış sonrası, kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan pek çok özel güvenlikçi ihale şartlarının değiştirildiğini, daha önceden asgari ücretin standart olarak belirli oran üzerinde aldıklarını ama bu oranın tüm itirazlarına rağmen son dönem düşürüldüğünü ifade etmişlerdir.

Özel güvenlik görevlilerinin karşılaştıkları diğer bir sorun yaygın güvencesizlik sorunudur. Gerçekten, kamuda çalışan özel güvenlik görevlilerinin görev yerleri, amire karşı hakkını savunma, ek görevlere gelmeme gibi nedenlerle dahi hatta bazen herhangi bir gerekçe dahi gösterilemeden değiştirilebilirken, özel sektör işyerlerinde güvencesizlik çok daha ağır biçimde hissedilmekte kişi işten çıkarılmaktadır. Ancak bu işten çıkarılmalar kayıtlara farklı biçimde yansımaktadır. İşten çıkarılmasına karar verilen özel güvenlik görevlisine kıdem tazminatı vs. gibi ödemeler yapmaktan kaçınabilmek için, özel güvenlik görevlileri istifa zorlanmaktadır. İşçiden istifa etmesi istenmekte, kendileri işten çıkardıkları takdirde hiçbir yerde iş bulamayacağı söylenerek işsizlikle tehdit edilmektedir. Böylece, özel güvenlik görevlisi tekrar iş bulamama korkusu ile hiçbir yasal hakından yararlanmadan/ yararlandırılmadan esasında işten çıkarılmakta, kayıtlara göre ise işçi istifa etmektedir. Bu şekilde işten çıkarılmak için, amirle yaşanan bir tartışma bile yeterli olabilmektedir:

*Çalıştığım firmadaki şefimin bizim şirketi arayarak benim hoşuma gitmedi demiş, sebepsiz yere çıkarmak gibi bir şey yani. Bana buradan çıkarken istifa et yoksa hakkında kötü referans verilecek dediler. Ben de ne yapayım, istifa ettim iş bulamama korkusu yüzünden. (Görüşmeci 6)*



Kamuda işten çıkarmalara çok rastlanmamakla birlikte, özel güvenlik görevlilerinin çalışma koşulları zorlaştırılabilmektedir. Bu bazen bir üniversite içerisinde en zor çalışma alanlarından birisi olarak görülen hastaneye sürülmek, uzak bir ilçeye gönderilmek şeklinde gerçekleşebilmektedir.

Üniversitelerde çalışan özel güvenlik görevlileri özellikle belli dönemlerde ek görevlere çağırılmaktadır. Ek göreve gelmeye zorlanmalarına rağmen bunların karşılığının ödenmemesi üniversitelerde çalışan özel güvenlik görevlilerinin en çok şikâyet ettikleri konulardan birisidir.

Özel güvenlik görevlilerini kendilerine verilen görevin yerine getirilmesi sırasında adli vaka meydana gelmesi halinde, kurum kendilerine hiçbir destek vermemektedir. Görüşme yapılan üniversitelerde çalışan özel güvenlik görevlileri de özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri de bu konuda kendilerine destek sağlanmadığını ve sağlanmayacağını açıkça ifade etmiştir. Üniversitede çalışanların bu konuda çok daha fazla tecrübesi vardır. Öyle ki kendilerine verilen görevleri yerine getirirken herhangi bir adli vaka olması durumunda kadrolu güvenlik görevlilerine avukat desteği verilirken taşeron firmanın elemanı olan kadrolu güvenlik görevlisi bu konuda tek başına bırakılmakta, kurum avukat desteği vermemektedir:

*Emniyete gidersen ifade vermek için, üniversite devre dışı kalır. Olayın içine sen girersin. Sana derler ki avukat tut. Sen üniversiteyi savunursun ancak üniversite seni savunmaz. (Görüşmeci 3)*

Bir arkadaşın burnu kırıldı. Hastanede avukat talep ettik dediler ki taşeron olduğu için kendi şirketleri vermek zorunda. Tabi onlar da vermedi avukat. (Görüşmeci 10)

Pek çok olumsuz olaya müdahale etmek durumunda kalan özel güvenlik görevlileri, kurumun verdiği emri yerine getirirken ortaya bir sorun çıkması halinde tamamen yalnız bırakılmaktadır. Bu durum özel güvenlik görevlilerinin mesleki aidiyet duygularını olumsuz yönde etkileyebilecek sonuçlar yaratmaktadır.

Özel güvenlik görevlilerinin yalnız bırakıldığı tek alan, verilen emirleri yerine getirirken adli vaka ortaya çıkması halinde ihtiyaç duyulan kurumsal avukat desteği değildir. Özel güvenlik hizmeti yapılan işin niteliği gereği pek çok tehlikeyi içinde barındırmaktadır. Bunların başında “can güvenliği riski” gelmektedir. Gerçekten günün her saati, her alanda görev yaptığını gördüğümüz özel güvenlik görevlileri başta darp olmak üzere, hayatlarını kaybetmelerine neden olabilecek pek çok müdahale ile karşı karşıya kalabilmekte, ancak bu durumlarda gerekli desteği alamamaktadır:

*Hap kullanmış biri atmış kendini tramvayın önüne, ama arkadaşımız onu çekerken bizzat onun tarafından bıçaklandı. O arkadaşımıza kimse sahip çıkmadı. Şirket yetkilileri sahip çıkmadı ... Belediyesi sahip çıkmadı. (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)*



Bunun dışında emirlerin yazılı olarak verilmemesi nedeniyle de özel güvenlik görevlileri mağduriyet yaşamaktadır. Sözlü olarak verilen emirlerin yerine getirilmesi sırasında herhangi bir sorun ortaya çıktığında emri veren kişi yada birim böyle bir emir verilmediğini iddia edebilmekte ve özel güvenlik görevlileri olayın tek suçlusunu olarak gösterilebilmektedir. Belki de tam da bu nedenlerle görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin biri hariç tamamı bu işe istemeden başladıklarını, yapmak istedikleri mesleğin çok farklı bir meslek olduğunu, bu işi uzun süre yapmayı düşünmediklerini ifade etmişlerdir. Özel güvenlik görevlilerinin çoğunun bu mesleği tercih etme sebebi, o dönemde işsiz olmalarıdır. Aile ve arkadaş tavsiyesinin de, özel güvenlik mesleğinin seçilmesinde diğer önemli etkenler olduğu ifade edilmektedir (Soydemir ve Kesici, 2013). Benzer biçimde, görüşmecilerden biri hariç tamamı bu mesleği istemeden seçtiğini ifade etmiştir.

Kamu/özel işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin sorunlarının en farklılaştığı alan, özel güvenlik hizmetinin yanı sıra başka işlerinde gördürülmesi konusunda toplanmaktadır. Özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri, güvenlik hizmetinin yanı sıra pek çok işi yapmaya zorlanmaktadır:

*Benim hastanede çalıştığım dönemde yaptığım iş neydi diye sorarsan, hasta varsa parasını ödemeyecek gibi özel güvenlik takip eder kaçırmamasın diye. Böyle bir şey vardı orada böyle bir şey olur mu olmaz, bu güvenliğin işi mi? Değil de öyle bir iş vardı orada.(Görüşmeci 8)*

Kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri böyle bir sorunları olmadığını ifade etmiştir. Ancak bu konuda asıl belirleyici olan, güvenlik amirlerinin ve tepe yönetimin tavrı olmaktadır. Bu konuda özellikle bazı üniversite rektörlüklerinin de çok hassas davrandığı tespit edilmiştir. Ancak görüşmeler sırasında kendi kurumları içerisinde özel güvenlik görevlilerinin güvenlik hizmeti hariç hiçbir işte çalıştırılmadığını ifade eden güvenlik müdürü 2'nin kadın bir özel güvenlik görevlisini çağırarak çok sayıda dosyayı başka bir yere götürmesini istemesi kamuda da bu durumun tartışmalı olduğuna işaret etmiştir.

Diğer bir sorun alanı ekipman yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Özel güvenlik görevlilerinin görevlerini yerine getirdikleri alanlar mevsimsel etkilere karşı son derece korunmasızdır. Küçük kulübelerde görevlerini yerine getirmeye çalışan özel güvenlik görevlilerine kışın ısınmaları için küçük ısıtıcılar verilirken, yazları kendi başlarının çarelerine bakmaları beklenmektedir. Verilen ısıtıcıların zaten genellikle polyesterden yapılan ve son derece küçük olan kulübelerde ufak bir hata sonrası yangın çıkarma ihtimali son derece yüksektir. Bir kişinin zorlukla sığabildiği kulübelerde yaz aylarında beklemek özel güvenlik görevlileri açısından bu işin en zor yanlarından birisi olarak değerlendirilmektedir:

*Yazın da kışın da forma ile duruyoruz kulübede. Küçük 2 metrekare polyesterden yapılmış bir kulübe. Dışarı bile içerden daha serin oluyor yazın...Klima falan yok... Yaz ayları ıstırabımız oluyor bizim.(Görüşmeci 5)*



Özel güvenlik görevlilerinin karşı karşıya kaldığı ekipman yetersizliği, sadece işin yapılışı için gerekli olan telsiz, giysi vs. ile sınırlı değildir. Bunun yanında çok tehlikeli iş alanlarında kadrolu işçilere işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamında gerekli olan ekipmanlar sağlanırken taşeron firma elemanı olan özel güvenlik görevlileri aynı sahada çalışmasına rağmen bu ekipmanlardan yararlanamamakta, özel güvenlik görevlileri büyük risk altında çalışmaktadırlar:

*... kurumunda işçiler yüksek gerilim hatlarında yanlarında çalışıyorlar. Kendi personelleri çalışma alanlarına, bütün koruma teçhizatlarını giyerek giriyorlar. Onların olduğu kulübeler içerden kurşun kaplı, alüminyum folyo ile kaplı, ama maalesef özel güvenlikleri plastik kulübenin içerisinde nöbet tutuyor. Bu insan radyasyon almıyor mu? Buna karşı hiçbir önlem alınmamış. (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)*

Kamu/özel sektöre ait işyerlerinde çalışan ayrımı olmaksızın sorun alanlarından birisi resmi tatil ve bayram günlerinde çalışanların çalışmalarının karşılığının eksik yada hiç ödenmemesidir. Bu konuda kurumlar arasında farklar olduğu, bazı kurumlarda ödemelerin eksiksiz biçimde yapıldığı tespit edilmiştir. Ancak bu tip kurumların genellikle merkezi idareye bağlı kurumların taşra teşkilatları olduğu, ödemelerde sorunların yaşandığı kurumların ise belediye gibi mahalli teşkilatlar olduğu görülmüştür.

Sigorta primlerinin eksik ödenmesi (ücretlerin asgari ücret kadar olan kısmının bankaya yatırılıp geri kalanın elden verilmesi) sorunu diğer bir sorun alanıdır. Literatürde buna "çift bordro" uygulaması da denilmektedir. Özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlikçiler bu sorunla sık sık karşılaşmaktadır.

İşinden ayrılan veya çıkarılan özel güvenlikçilerin ilerleyen yaşlarda iş bulması son derece zordur. Çünkü pek çok ihalede işe başlama yaşının üst sınırı 30-35 olarak belirlenmektedir. Böylece bir kez işsiz kalan bir özel güvenlikçinin tekrar işe girme ihtimali yaşı artıkça azalmaktadır. Örneğin güvenlik müdürü 2 ihalelerde işe giriş için yaş üst sınırını 35 olarak belirlediklerini ifade etmiştir.

Özel güvenlik görevlileri, sertifika yenileme adı altında belirli aralıklarla sınava tabi tutulmaktan ve bunun karşılığında yüklü ödemeler yapmaktan rahatsızdırlar. Tüm görüşmeciler yenileme adı altında yapılan sınavlardan birinin başarısız olma ihtimalinin olmadığını (kişi başarısız olsa bile bir şekilde kayıtlara başarılı olarak yansıtıldığını) bu yenileme sınavlarının amacının özel güvenlik sertifikası veren firmalara kaynak aktarmak olduğunu ifade etmişlerdir. Eğer amaç özel güvenlik görevlilerinin mesleki olarak daha tecrübeli, güncel gelişmeleri takip eder hale getirilmesi ve teorik bilgilerinin tazelenmesi ise meslek içi eğitim yoluyla aynı sonuçlar elde edilecektir (Arabacı ve Güneş, 2013: 20).

Görüşmeler sırasında özel sektör işyerlerinde özel güvenlik görevlilerinin çalışma koşulları konusunda nerdeyse hiçbir standardın olmadığı, buna karşılık ka-



muda belli standartlar oluşturulmakla birlikte çalışma koşullarının ve dolayısıyla çalışanların memnuniyetlerinin, sorunlarının kurumdan kuruma önemli ölçüde değişiklik arz edebildiği tespit edilmiştir. Özel güvenlik görevlilerinin çalışma hayatından kaynaklı sorunları son derece fazla olması ve bu konudaki rahatsızlıklarının işverenler tarafından dikkate alınmaması özel güvenlik görevlilerinin sendikalara olan ilgisini ve ihtiyacını arttırmıştır.

## **Savunma ve Güvenlik İşkolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Mevcut Durumu**

2495 sayılı kanunun yürürlükte olduğu dönemde yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu hükümlerinde işçi statüsünde çalışan özel güvenlik görevlilerinin sendikalara üye olamayacağı yönünde açık bir hüküm bulunmamasına rağmen, 2495 sayılı Kanunda yer alan açık hüküm gereği<sup>11</sup> özel güvenlik görevlileri en temel haklarından olan sendika hakkında yararlanamamışlardır. Bu durum istihdam edilen işçi sayısının hızla arttığı bir sektörü sendikalar açısından atıl kalmasına neden olmuştur (Urhan, 2005: 221). 2004 yılında kabul edilen 5188 sayılı "Özel Güvenlik Hizmetleri Hakkında Kanun" da sendikaya üye olmayı yasaklayan açık hükmünün yer almamasıyla özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olmasını engelleyen herhangi bir hukuki düzenleme kalmamıştır. Son olarak İdare Mahkemesinin bu konuda verdiği kararlar özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olma hakkının olduğu tartışmasız biçimde netlik kazanmış oldu.<sup>12</sup> Verilen bu kararın ardından özel güvenlik görevlilerini örgütlemek amacıyla savunma ve güvenlik işkolunda çok sayıda sendika kurulmuştur.

<sup>11</sup> 2495 sayılı "Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun" un 21. Maddesinde yer alan "özel güvenlik teşkilatı personeli, sendika, dernek ve siyasi partilere üye olamazlar. Bu yasağa uymayanların görevlerine ilgili kuruluşça son verilir" ibaresi ile sendikaya üye olmak açıkça yasaklanmıştır. Aynı Kanununun 22. maddesinde özel güvenlik personelinin grevlere ve her türlü toplantı veya gösteri yürüyüşlerine, hiçbir şekilde katılamayacağı düzenlenmiştir.

<sup>12</sup> 2009 yılında Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'nda çalışan bir özel güvenlik görevlisinin Türk İmar-Sen'e üye olması nedeniyle ilgili Bakanlık tarafından açılan davada, Ankara 1. İdare Mahkemesi 2009/225 Esas no, 2010 191 Karar sayılı ve 29.01.2010 tarihli kararı ile güvenlik görevlilerinin sendikalara üye olabileceğini kesin hüküm altına almıştır.



Aşağıdaki tabloda 19 nolu savunma ve güvenlik işkolunda faaliyet gösteren sendikaların üye sayılarında meydana gelen değişimler gösterilmektedir.

**Tablo 2: Savunma ve Güvenlik İşkolunda Kurulu Sendikaların Üye Sayılarında Meydana Gelen Değişim**

Sendika	Konfederasyon	Kuruluş Yılı	2013		2014		2015		2016	
			Ocak	Temmuz	Ocak	Temmuz	Ocak	Temmuz	Ocak	Temmuz
Türk Harb-İş	TÜRK-İŞ	1952	21.134	20.945	21.268	22.227	22.965	22.584	25.332	25.312
Öz-İş	HAK-İŞ	2011	1.936	1.906	2.048	6.621	12.289	19.026	26.336	27.257
Güvenlik -İş	TÜRK-İŞ	2011	239	438	3.055	5.866	11.708	21.842	22.835	24.209
Öz Güvenlik-İş	BAĞIMSIZ	....	...	.....	12	53	78	6	38	...
Güvenlik-Sen	DİSK	2013	...	.....	170	451	1.256	2.873	3.747	3.424
Pak Savunma- İş	AKSİYON-İŞ	2014	....	.....	...	51	289	411	422	...
Hür Özgüv-Sen	BAĞIMSIZ	2014	...	.....	...	66	89	72	62	189
Güven-İş	BAĞIMSIZ	2015	....	.....	...	...	...	90	333	273
Ö.G.K Sen	BAĞIMSIZ	2014	....	.....	...	...	...	3.013	...	...
Öz Güven-Sen	HAK-İŞ	2015	....	.....	...	...	...	...	4.811	6.518

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇŞGB)

Tabloda görüldüğü gibi, yakın zamana kadar savunma ve güvenlik işkolunda faaliyet gösteren tek sendika olan Harb-İş sendikasının işkolundaki tekel konumu ortadan kalkmıştır. İşkolunda faaliyet gösteren diğer sendikalara göre çok daha fazla örgütlenme deneyimi olan Harb-İş sendikasının üye sayısındaki artış Öz-İş ve Güvenlik-İş sendikalarına göre daha az olmuştur. Bu durum Harb-İş sendikasının özel güvenlik sektörüne ve bu sektörde çalışan işçilerin sorunlarına yabancı olmasının, sendikanın bu sektörü bilen ve sektörün içinden gelen uzman ve yöneticilere sahip olmamasının getirdiği bir dezavantaj olarak yorumlanabilir. Buna karşılık 2013 yılında kurulan Güven-Sen ve 2015 yılında kurulan Öz Güven-Sen sendikalarının üye sayısında da önemli bir artış göze çarpmaktadır.

Savunma ve güvenlik işkolunda örgütlülük oranı genel olarak Türkiye ortalamasının üzerinde seyretmiştir. 2011 yılı sonrasında ise özel güvenlik sendikalarının kurularak örgütlenme faaliyetlerine başlamasıyla bu fark giderek açılmıştır. ÇŞGB tarafından açıklanan 2013 yılı Ocak ayı verilerine göre Türkiye genelinde sendikalaşma oranı yüzde 9,21 iken savunma ve güvenlik işkolunda yüzde 12,15 idi. 2016 yılı Temmuz ayı verilerine göre Türkiye genelinde sendikalaşma oranı 11,5 iken savunma ve güvenlik işkolunda yüzde 32'dir. Genel olarak harb sanayiine ait silah yapım fabrikalarında çalışan işçileri örgütlenme geleneğine sahip olan Harb-İş sendikasının üye sayısının sınırlı biçimde arttığı dikkate alınırsa işkolun-



daki örgütlülük oranlarındaki ve sendikalı üye sayısında meydana gelen artışların neredeyse tamamının özel güvenlik görevlilerinin sendika üye olmasından kaynaklandığı görülecektir.

Özel güvenlik görevlilerini örgütleyen sendikaların üye sayılarında ve işkolundaki örgütlülük meydana gelen bu artış, işkolundaki işçi sayısı sürekli artmasına rağmen gerçekleşmiştir.<sup>13</sup> Diğer bir deyişle, sürekli büyüyen bir sektör ve işkolu içerisinde üye sayısını ve örgütlülük oranını sürekli arttırabilen sendikalar ortaya çıkmıştır. Gerçekten de sendikalı üye sayısındaki artışların, önemli kısmı bu sektördeki hızlı örgütlenmeden kaynaklanmaktadır. Nitekim sendikalı işçi sayılarındaki artışları bir önceki dönemle kıyaslayarak yaptığımız hesaplamada savunma güvenlik işkolunda sendikalı işçi sayısındaki artış 2013 yılı Temmuz döneminde toplam sendikalı işçi sayısındaki artışın yüzde birine bile tekabül etmezken (yüzde 0,03), savunma ve güvenlik işkolundaki sendikalı işçi sayısındaki artışın toplam sendikalı işçi sayısındaki artış içerisindeki payı yıllar içerisinde giderek artmıştır. ÇSGB tarafından 2016 yılı Temmuz ayında açıklanan istatistiklere göre, toplam sendikalı işçi sayısı aynı yılın Ocak ayına göre 14.183 kişi azalırken, savunma ve güvenlik işkolundaki sendikalı işçi sayısı bir önceki döneme göre 3.266 kişi artmıştır. 2016 yılı Ocak ayı istatistiklerine göre ise toplam sendikalı işçi sayısı 2015 yılı Temmuz ayında açıklanan istatistiklere göre 84.997 kişi artmıştır. Aynı dönemde özel güvenlik sektöründe sendikalı işçi sayısı 11.999 kişi arttığı dikkate alınırsa özel güvenlik sektöründe çalışan sendikalı işçi sayısındaki artışın bu artışın yüzde 14,12'sine tekabül ettiği görülecektir.

Türkiye genelinde toplam sendikalı işçi sayısında azalma olduğu dönemlerde dahi özel güvenlik sektöründe toplam sendikalı işçi sayısında artış yaşanmakta, toplam sendikalı işçi sayısında artış yaşandığı dönemlerde ise savunma ve güvenlik işkolundaki sendikalı işçi sayısındaki artış toplam artışın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu nedenle tüm özel güvenlik sektöründe örgütlü sendikaların örgütlenme taktik ve stratejilerinin analiz edilmesi son derece önemlidir.

## Özel Güvenlik Sektöründe Sendikaların Örgütlenme Taktik ve Stratejileri: Saha Çalışması Bulguları

### Örgütlenmeye Verilen Önem ve Aktif Üye Haline Getirme Sorunu

Sendikalar krizi aşarak yeni ekonomik düzen içerisinde varlıklarını koruyabilmek için yeni stratejiler geliştirmek durumunda kalmışlardır. Geliştirilen stratejilerin en önemli hedefi "örgütsüzlerin örgütlenmesi", böylece üye sayısındaki düşüşün ve temsil krizinin aşılmasıdır (Güler, 2008: 111). Örgütlenme sorunu sen-

<sup>13</sup> ÇSGB tarafından 2013 yılı Ocak ayında açıklanan istatistiklere göre, savunma ve güvenlik işkolunda toplam kayıtlı işçi sayısı 191.874, sendikalı işçi sayısı 23.309 ve örgütlülük oranı yüzde 12,15 iken 2016 yılı Ocak ayı itibarıyla işkolunda çalışan toplam kayıtlı işçi sayısı 257.022, sendikalı işçi sayısı 83.916, işkolundaki örgütlülük oranı yüzde 32,65 olarak tespit edilmiştir. 2016 yılı Temmuz ayında açıklanan verilere göre ise, işkolunda çalışan işçi sayısı 270.257'e, sendikalı işçi sayısı 84.909'e, örgütlülük oranı 32,32'ye ulaşmıştır.



dikaların doğrudan varlığına ve varlığını sürdürebilmesine yönelik bir konu olduğundan ertelenebilme toleransı yoktur (Köstekli, 2003a: 48). Gerçekten 1990'lı yıllarla birlikte sendikali işçi sayısının gerilediği ülkelerde, örgütlenme faaliyetlerine yeniden ağırlık verildiği görülmektedir (Urhan, 2005: 25). Bu durum özel güvenlik sektöründe faaliyet gösteren sendikalar için benzerdir. Özel güvenlik görevlilerini örgütleyen sendikalar henüz yeni kurulmalarına rağmen sendika üye sayılarını arttırmaya önem vermişlerdir. Bu konuda üyelerini harekete geçirebilme yeteneği de önemli bir unsurdur:

*Örgütleyebileceğin işçi sayısı sürekli artarken sendika olarak senin üye sayını koruman bir başarı değil. Üye sayını koruyabilirsin ama işkolunun yüzde kaçını temsil ediyorsun önemli olan bu. Bir sendika ne kadar çok örgütlüyse, ne kadar çok üyeye sahipse ve bu işçileri harekete geçirebilecek bir kabiliyete sahipse o kadar güçlü olacaktır. (Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı)*

Örgütlenmek, sendikaların politik tabanını oluşturmak ve toplumda kabul görmeleri açısından da önem arz etmektedir (Petrol-İş, 2001b: 36). Sendikalar üye sayılarına ve bunları harekete geçirebilme yeteneğine göre lobi faaliyetleri yürütmekte, görüşleri toplum ve siyasi otorite tarafından ciddiye alınmaktadır:

*Hangi parti olursa olsun karşısına çıkıp üyelerin için bir şey isteyeceğin zaman yada işverenin karşısına çıktığında önce senin üye sayına bakıyorlar. Bütün siyasi partiler de, işverenler de aynı... (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)*

Başarılı bir örgütlenmenin temel unsurlarından birisi, istekli, sektörün içinden gelen, işinde ehil ve bilgili lider ve örgütlenme uzmanı kadrosuna sahip olmaktır (Petrol-İş, 2001c: 16). Gerçekten bir uzmanlık işi olan örgütlenme faaliyetinin, uzmanlar olmadan başarılı bir şekilde yürütülemeyeceği genel kabul gören bir gerçektir (Köstekli 2003a: 66). Buna karşın, Öz-İş sendikası örgütlenme uzmanı istihdam etmeden üye sayısını hızla arttırmıştır. Güvenlik-İş sendikası farklı bölgelerde 6 örgütlenme uzmanı istihdam etmektedir. Güvenlik-Sen sendikası ise gönüllülük esasına dayalı biçimde ücretsiz olarak İstanbul'da ve Ankara'da 3 uzman çalıştırmaktadır. Öz-İş sendikasının örgütlenme uzmanı istihdam etmeden üye sayısında meydana gelen sıçramalı artış, 2000'li yıllarda konfederasyonların üye sayılarında AKP'nin yarattığı uzlaşmacı sendikacılık anlayışı içerisinde kalan, eylem ve söylemleri AKP ile büyük benzerlik gösteren Hak-İş ve bağlı sendikalar lehine gelişen durumun bir göstergesidir (Erdoğan, 2014: 167). Örgütlenmenin başarıya ulaşması için tek koşul örgütlenme uzmanları olmamakla birlikte (Köstekli 2003a: 67) uzmanlar olmadan da 25 bin üyeyi aşacak ölçüde geniş kapsamlı ve gücünü tabandan alan bir örgütlenme faaliyeti yürütülmesi mümkün değildir.



Örgütlenme atılımları ve çeşitli faktörlerin de etkisiyle sendikal özel güvenlik görevlisi sayısı hızla artmasına karşılık sendika üyelerinin aktif sendika üyeleri haline getirilmesi konusunda aynı başarı yakalanamamıştır:

*Genç arkadaşlarımızı aktif bir biçimde sendikal harekete, sendikal örgütlülüğe katmakta daha eksiklik çekiyoruz. Genç arkadaşlar üye olmaktan değil ama sorumluluk almaktan, sendikal harekete, faaliyetlere katılmaktan çok korkuyorlar. (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)*

İşçiler genellikle sendikaya üye olmakla yetinmekte, bazıları sendikalarının örgütlenme faaliyetlerine kısmen destek verse de özellikle sendikal faaliyetlere, basın açıklaması gibi etkinliklere katılım son derece sınırlı kalmaktadır. Bu tip etkinlikler üyelerin aktif üyeler haline getirilmesinde önem arz etmektedir. Ancak bu konuda sendikalar arasında önemli bir farklılık göze çarpmaktadır. Güvelik-İş ve Güvenlik-Sen sendikaları üyelerini bu tip etkinliklere dâhil etmeye çalışırken, Öz-İş sendikası yetkilileri bu tip faaliyetlerin herhangi bir sonuç getirmeyeceğini, gereksiz olduğunu düşünmektedirler. Ancak bu tip etkinliklere katılımların sağlanması hem aktivist kadroların oluşmasını sağlayacak hem de üyelerin sendikanın işleyişine ve etkinliğine fayda sağlanması mümkün olacaktır. Bunun yanında sendikal faaliyetlere katılımların artırılmasıyla sağlanacak olan üye aktivizmi sayesinde üyelerin kendileri adına izlenen politikalarla özdeşleşmesi, bu politikaları sahiplenmesi kolaylaşacak ve böylece sendikanın örgüt içi ve örgüt dışı dayanışması geliştirilebilecektir (Hyman, 2012: 91).

### **6552 sayılı Kanunun Örgütlenme Üzerine Etkileri**

6552 sayılı “İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun” 13. maddesine göre, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu uyarınca ihale edilen işlerde, asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde, alt işveren tarafından bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri, alt işverenin yetki vermesi şartıyla kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülecek ve sonuçlandırılacaktır. Toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından bu şekilde sonuçlandırılması hâlinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar fiyat farkı idarece ödenecektir.

Böylece kamu sektörüne ait taşeron işçilerinin örgütlenerek toplu iş sözleşmesi yapılması halinde (taşeron firmanın kamu işveren sendikalarından birisine yetki vermesi şartıyla) taşeron firma, toplu sözleşmeden doğan fiyat farklarını devlete yükleyebilmektedir. Gene toplu iş sözleşmesi yetki tespit işlemlerinde 4734 sayılı kanunun 62. Maddesinin birinci fıkrasının “e” bendi uyarınca ihale alan alt işverenlere ait her bir ihale sözleşmesi ayrı bir işyeri olarak değerlendirilmektedir. 6552



sayılı kanunun 14. maddesinde kamuda ihale sürelerinin 3 yıl olarak belirlenmesi sendikal örgütlenmeyi olumlu yönde etkilemiştir. SGK' nın 2015 yılı istatistiklerine göre; sektörde faaliyet gösteren 20.131 işyerinin, 19.114'ünün (toplam işyeri sayısının yüzde 95'i) 50 ve daha az sayıda işçi çalıştıran işyerleri olması (SGK, 2015) sektördeki işyerlerinin aşırı parçalı yapısını göstermektedir. Bu dağılım, her bir ihale biriminin ayrı bir işyeri olarak değerlendirilerek toplu iş sözleşmesi yapmak için gerekli olan işçi sayısının buna göre belirlenmesinin (kamu sektörüyle sınırlı da olsa) önemini ortaya koymaktadır. Bu durum görüşme yapılan tüm sendika yetkilileri tarafından da doğrulanmıştır:

*Temelde bu kadar hızlı büyümesinin nedeni kamuda toplu iş sözleşmesi yapma şeklinin değiştirilmesi oldu. Tabii bu da özel güvenlikçilerin hızlıca örgütlenbilmesinin önünü açtı. (Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı)*

Öz-İş sendikası Genel Sekreteri 'de 6552 sayılı kanunda yer alan ilgili düzenlemelerin örgütlenmeyi büyük ölçüde rahatlattığını, kanunun yürürlüğe girmesiyle üye sayılarını hızla arttırdıklarını ifade etmiştir. Özel güvenlik sektöründe örgütlü olan sendikalar bu düzenlemeden çok etkin biçimde yararlanmışlardır.

## **Örgütlenme Çalışması Yürütülecek İşyerinin Belirlenmesi, Pilot Bölge Uygulaması ve Örgütlenmenin Planlanması**

Sendikal örgütlenmede başarı, stratejiler oluşturmaktan, yani örgütlenme planlarının önceden belirlenmesinden geçmektedir. Strateji, hedefe varmada en etkin olan yolların ana hatları ile ortaya konması ve içinin taktik, projelerle doldurulması olarak tanımlandığında, sendikal örgütlenmenin başarıya ulaşması için stratejilerin belirlenmesi bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır (Köstekli, 2003a: 49).

Örgütlenme yapılacak işyeri dikkatle incelenmeden, yakın ve uzak hedefler konmadan etkin stratejiler belirlenemediği gibi buna ilişkin taktiklerde geliştirilemeyecektir. Bu yaklaşımlar ışığında örgütlenme süreci ile ilgili planlar çıkarılmalı, belirlenen hedeflere ulaşmak için süre belirlenmeli ve hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı denetlenmelidir (Köstekli, 2003a: 50). Bu bağlamda örgütlenme yapılacak alanların seçimi ve örgütlenme planının oluşturulmasının önemi ortaya çıkmıştır. Bu ikisi eş anlamlı olarak başarılı bir şekilde gerçekleştirilmezse örgütlenmenin başarıya ulaşması zorlaşmaktadır. Pilot bölge gibi uygulamalar sırasında o yöredeki sendikalar ile yardımlaşmak da önemlidir. Bu kapsamda, görüşme yapılan sendikaların örgütlenme çalışmaları daha çok genel merkez yöneticileri, il temsilcileri, uzmanlar tarafından yürütülmekte olup işyeri temsilcileri ve diğer üyelerden zaman zaman destek alınmaktadır. Zaman zaman "kardeş sendika" olarak tanımlanan bazı sendikalardan da destek sağlanmaktadır. Bu destek genellikle gönüllülük esasına göre şekillenmektedir.





Görüşme yapılan Öz-İş sendikası Genel Sekreteri ve Güvenlik-Sen sendikası uzmanı sektörde çalışan işçi yoğunluğuna paralel olarak İstanbul'u pilot bölge olarak seçtiklerini ifade ederken, Güvenlik-İş sendikası Genel Teşkilat Sekreteri pilot bölge olarak İstanbul, İzmir, Antalya, Adana ve Samsun'un seçildiğini ifade etmiştir.

Örgütlenme çalışmalarına başlamadan önce işyerine yönelik bilgi toplamak, örgütlenme planı yapmak ve sonuçları analiz etmek hayati önem arz etmektedir. Hedef işyeri belirlendikten sonra örgütlenme çalışması yürütülecek işyerindeki tüm işçilerin listesi SGK'dan sağlanır. Bundan sonraki aşamada o işyerinde üyeleri olup olmadığı, işyerinde daha önce bir örgütlenme girişimi olup olmadığı, olduysa bu girişimde öncü olan işçilerin isimleri belirlenmeye çalışılır. Bu süreçte işçilerin çalıştığı yıllara göre aldıkları ücretler, işçilerin yönetimle yaşadıkları sorunlar tespit edilmeye çalışılarak işçilerin ilgilerini çekecek, sorun yaşadıkları konular üzerinde yoğunlaşılır (Urhan, 2005: 250):

*Birincisi o işyerinde kaç kişinin çalıştığını, tanıdık biri var mı bunları araştırırız? Yada gittiğinde o işyerinde işçiler en çok kimi dinliyor? Kime saygı gösteriyor? Doğal lider kim ya da nereli, memleketleri neresi, hangi siyasal görüşe yakınlar. Bunlar temel veri olarak elimizde bulundurduğumuz şeylerdir. Kamu sektörüyse hangi memur sendikası var? Yada Türk-İş'e bağlı başka bir sendika örgütlü mü, temsilcisi var mı? Bunlara bakıyoruz. (Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı)*

*İlk irtibattan sonra çember şöyle genişletiliyor. Diyoruz ki kimseye duyurmayacak, seni satmayacak mutlaka bir kaç arkadaşın vardır. İlk önce biz bunlarla bir araya gelelim. Örneğin 5 kişi gelmişse bunların dağılımına bakıyoruz. İşte hepsi aynı birimde mi çalışıyor yoksa farklı birimlerde mi çalışıyorlar diye. Farklı birimlerde çalışıyor olmaları bizim işimizi çok daha fazla kolaylaştırıyor. (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)*

Örgütlenme çalışmaları sırasında doğal liderin<sup>14</sup> tespit edilerek örgütlenme çalışmalarında desteğinin sağlanması çok önemlidir. Böylece doğal liderler vasıtasıyla işçiler sendikalı olmaya daha kolay ikna edilebilecektir. Doğal liderlere ulaşamaması halinde örgütlenme çok daha zor bir hal almaktadır.

*Doğal liderlere ulaşamadıysak çok büyük zorluklara karşılaşıyoruz. Doğal liderlere ulaşırsan bir örgütlenme çalışması 15 günde 1 ayda bitiyor, ama doğal lidere ulaşamazsak 3-6 ay sürebiliyor. (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri )*

<sup>14</sup> Doğal liderler, işyerindeki işçiler tarafından benimsenen, desteklenen işçilerdir. Doğal liderler, işçileri belirli amaçlar etrafında toplayabilen, bu amaçlar için onları etkileyebilen, gerektiğinde risk almalarını sağlayabilen ve içinde buldukları kitleyi harekete geçirme yeteneğine sahip kişiler oldukları için örgütlenme çalışmalarında desteklerinin sağlanması son derece önemlidir.



Görülüyor ki, örgütlenme çalışmalarının başarıya ulaşmasında işyerlerindeki doğal liderler hayati bir önem arz etmektedir. Doğal liderlere ulaşamaması halinde sendikaların ilk bağlantıyı kurma şekilleri de farklılık arz etmektedir.

Öz-İş sendikası ilk toplantılar ve çalışmaları sırasında güvenlik amirinden veya müdürlerinden “nezaketen” izin almayı tercih ederken, diğer iki sendika ilk bağlantılarını işçilerle kurmakta ve işçilerle görüşmektedir:

*Siz alana gittiğiniz zaman amiri görmeden direk güvenlik görevlisi ile muhatap olursanız o adamın rütbesine saygısızlık yapmış olursunuz. Ama amir bana müsaade etmezse hiç onu tanımam. Çünkü ilk nezaketimi ona yapmışumdur. Her amire gideceğim diye bir kaide yok. (Öz-İş sendikası Genel Sekreteri)*

Örgütlenme çalışması yaptığımız yerlerde ilk teması işçi arkadaşlarla kurar onlara sendikayı, sendikalı olmanın faydalarını anlatırız, amirleri mümkün olduğu kadar en sona bırakırız. (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)

Öz-İş sendikasının bu konuda farklılaşan yöntemi, Hak-İş'in uzlaşma ve anlaşma odaklı sendikacılık anlayışına paralel bir yapı arz etmektedir. Öz-İş sendikası örgütlenme çalışmaları sırasında kullandığı bu yöntemle işverene ve devlete, 2000'li yıllar sonrasında marjinalleştirilen mücadeleci sendikacılık anlayışından ziyade uzlaşmacı sendikacılık anlayışına sahip olduğu mesajını vererek, “favori” sendikacılık modeline dâhil olduğunu göstermekte ve bu modelin avantajlı konumundan yararlanmaya çalışmaktadır (Erdoğan, 2014: 155).

Görüşme yapılan tüm sendika yetkilileri örgütlenme çalışması yürütecekleri yerlerde üyesi oldukları konfederasyona üye olup başka işkollarında örgütlü sendikalardan örgütlenme çalışmaları sırasında büyük destek aldıklarını, bu durumlarda daha önceden var olan bir güven bağının üzerine örgütlenme çalışması yaptıkları için örgütlenmenin daha kolay ilerlediğini ifade etmişlerdir. Bu destek ilk bağlantının kurulması sürecinde olabildiği gibi örgütlenme toplantılarının yapılması için kendi toplantı salonlarını açma, örgütlenme çalışmalarına yardım etme şeklinde de olabilmektedir.

Sendika yetkilileri toplantılarını genellikle diğer sendikalara ait toplantı salonlarında yürütmektedirler. Bunun yanında Güvenlik-Sen uzmanı kullanmadıklarını belirtse de Güvenlik-İş ve s Öz-İş sendikası yetkilileri bazen kahvehanelerde toplantılar yaptıklarını ifade etmişlerdir:

*Bizim sendikamızın daha önceki dönemlerde ofisleri, şubeleri olmadığı için toplantıları genellikle çay bahçelerinde kahvehanelerde, derneklerde yapıyorduk. Şu an için kardeş sendikalarımız var, onların toplantı salonlarını kullanmaya başladık. (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)*



Toplantıları eğer sendikal örgütlenmeye kurum müsaade ediyorsa işyeri sahasında kurum müsaade etmiyorsa toplantı salonlarında, kahvelerde, nerede bulursan yaparız. (Öz-İş Sendikası Genel Eğitim Sekreteri)

Biz genelde işyerinin toplantı salonlarında toplantı yapmaya özen gösteriyoruz. Buna müsaade edilmiyorsa bölgede mutlaka bir Eğitim-Sen salonu yada KESK'e bağlı başka bir sendikanın mutlaka bir yeri vardır, orada yaparız. Yani genelde kurumsal yerlerde, tek başına olmadığı, aidiyet hissedeceği yerlerde yapmaya çalışıyoruz. (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)

Örgütlenme çalışmalarının neredeyse tamamı işçilerin sendikayı işyerine davet etmesi yoluyla başlamaktadır. Bu işyerleri genellikle üniversite, hastane, belediye gibi kamu sektörüne ait işyerleri olmaktadır. Ancak sendikanın planlı ve somut hedeflerini içeren örgütlenme faaliyetleri işçinin sendikaya ulaşmasından çok sendikanın işçiye ulaşmasını gerektirmektedir (Urhan, 2005: 250). Güvenlik-Sen ve Öz-İş sendikası üyelerinin neredeyse tamamının kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri olduğunu ve özel sektörde örgütlenme faaliyetlerine yönelmediklerini ifade etmiştir:

Üyelerimizin tamamı kamuda, şu an özel sektörde örgütlenme yapmıyoruz. (Öz-İş Sendikası Genel Sekreteri)

Bizim örgütlenmelerimizin aşağı yukarı hemen hemen hepsi işçi arkadaşların bizimle irtibat kurması biçiminde oldu. (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)

Ancak Güvenlik-İş ve UNI Küresel Sendikasının ortak projeleri kapsamında özel sektör işyerlerin iş alan 4 büyük uluslararası firmada, Güvenlik-İş sendikasının girişimiyle başlayan örgütlenme çalışmaları yürütülmektedir. Bu sendikal hareketin geleceği ve mevcut toplu iş sözleşmesi sürecindeki aksaklıklar nedeniyle bir zorunluluk halini almıştır:

Türkiye de ... şirketleri gibi yabancı büyük şirketler var. Bunlarla ilgili örgütlenme çalışması içerisindeyiz. Sendika olarak tamamen bu alana yöneleceğiz. Kamuda örgütlenmek kolay ama zorlukları da var. Mesele... işyerinde toplu sözleşmemiz çıktı. Maliye Bakanlığının ödeyeceği bir farkı bile alabilmek için 3 aydır uğraşıyoruz. Bu normalde kanunda var, ödenmesi lazım. Üye arkadaşlar bir an önce bu farkları almak istiyorlar. Bu durumda sendika olarak biz de zor durumda kalıyoruz. (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)

Özel güvenlik sektöründe hızlı bir sendikalaşma görülmekle birlikte sendikaların sendikal eğitime gerekli önemi vermedikleri/veremedikleri görülmektedir.



Her sendikanın büyük, kapsamlı ve sürekli eğitim projeleri vardır ancak ne yazık ki buna ilişkin somut adımlar ileriki tarihlere bırakılmıştır.<sup>15</sup> Verilen eğitimler genelde üye kaydetme aşamasında verilen bilgilerle sınırlı kalmaktadır. “Hareket eden her şeyi örgütlemek” olarak adlandırılan üye sayısının artırılmasına önem verme durumu sendikanın üye sayısını kısa vadede arttırmak ve ülke genelinde sendikaların üye kaybı sorununu geçici olarak hafifletmekle birlikte, sendikal hareketteki gerilemeye, önemli bir katkısı olmamaktadır (Petrol-İş, 2004: 47). Bunda sendikaların mali güçlerinin yetersiz olması kadar sendikalar arası rekabet nedeniyle örgütlenmeye ağırlık verilmesinin payı vardır. Üye sayısının artırılması bir sendika açısından önemlidir ama eğitimler, süreli yayın, dergi vs. yoluyla üyelerinin sendikal bilinçlerin artırılması örgütlü yapının sürekliliği ve gündelik gelişmelerden kolayca olumsuz etkilenmemesi açısından önem arz etmektedir. Verilen eğitimler ve araştırma faaliyetleri sayesinde sendikaların örgüt kapasiteleri artacaktır. Böylece sendikalar sadece değişen koşullara tepki vermekten ziyade, tabandan gelen baskıyla tutarlı politikalar oluşturabilecek ve bu politikaları etkin bir şekilde uygulayabilecek yönetici kadrosuna ve üye profiline sahip olacaktır (Hyman, 2012: 83). Sendikalar bu konu üzerinde dikkatle durmalı ve iç örgütlülüğün de olabildiğince yüksek oranda sağlanmasına gayret etmeli, bu konuda taktikler geliştirmelidirler.

### **Sektörde Örgütlenmeyi Zorlaştıran ve Kolaylaştıran Etmenler**

Özel güvenlik sektöründe örgütlenmeyi zorlaştıran etmenlerin başında özel güvenlik eğitimleri sırasında kendilerine sendika haklarının olmadığını söylemesi nedeniyle özel güvenlik görevlilerinin sendika haklarının olmadığına dair oluşan genel algıdır:

*Çoğunun yeni düzenlemeden haberi yok. Şimdi ki eğitim dönemlerine sendikaya üye olma haklarının olduğu söylene bile bunların çoğu bir önceki dönemde sertifika alan kişiler olduğu için sendika hakkının olmadığı kafalarına işlemiş. (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)*

Özel güvenlik sektöründeki hiyerarşik yapıya dayalı çalışma ilişkisinin ortaya çıkardığı yapı örgütlenme sırasında karşılaşılan diğer bir önemli zorluktur. Özel güvenlik görevlileri amirlerinin onayı olmadan sendikaya üye olmak istememektedirler:

*En çok karşılaştığımız sorunlardan ve sorulardan birisi benim şirketime, amirime sordunuz mu sorusu...Bunu aşmak çok zor. (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)*

Sektörde faaliyet gösteren firma sayısının fazla olması nedeniyle, firmalar ihale bedellerini olabildiğince düşük tutarak, ucuz işçilik üzerinden rekabet etmeye

<sup>15</sup> Bu konuda Güvenlik-İş sendikasının bir takım adımlar atmaya başladığını belirtmek gerekir. Güvenlik-İş sendikası özellikle 2016 yılının ikinci yarısından itibaren üniversitelerle işbirliği içerisinde eğitim faaliyetleri düzenlemektedir.



çalışmaktadır. Bu nedenle, küçük ve orta ölçekli şirketlerin rekabet güçlerinin ve kar marjlarının son derece düşük olması, işyerinde toplu iş sözleşmesi yapılmamasından doğacak farkların karşılanmasını zorlaştırmakta, hatta bazen işyerinin kapanmasına dahi neden olabilmektedir.<sup>16</sup> Bazı durumlarda özel güvenlik görevlileri sendikaya üye olmakta ancak toplu iş sözleşmesinin uygulanması halinde, düşük kar marjları nedeniyle firmalarının iflas etme riski karşısında sendikalı olmak ve bu haklarından daha sonraki dönemlerde istifade etmek adına toplu sözleşme haklarından vazgeçebilmektedir. Bu durum her ne kadar işçiler açısından bir mağduriyet yaratsa da sendikalı olmak için toplu sözleşme haklarından ilerleyen dönemlerde yararlanmayı kabul etmeleri sendikalı olmanın bile işçiler açısından önemli bir aidiyet duygusu yarattığını göstermektedir.

Sektörde neredeyse tam rekabet koşullarında rekabet eden çok sayıda firma olmasına yanında, özel güvenlik görevlisi eğitimlerine katılıp sertifika almayan yada sertifika alıp iş bulamayan çok büyük bir işçi kitlesi vardır. Aktif olarak çalışan her özel güvenlik görevlisine karşılık, özel güvenlik görevlisi kimliği almasına rağmen iş bulamayan/çalışmayan 2 özel güvenlik görevlisi vardır. Bu durum, çalışan özel güvenlik görevlilerinin işsizlik tehdidini yakından hissetmelerine ve sendikaya üye olmaktan çekinmelerine neden olmaktadır. Sendikalar bu konuda bir takım mesleki standartların getirilmesi için yasa koyuculara tekliflerde bulunmak suretiyle yeni sertifika alacak özel güvenlik görevlisi sayısının sınırlandırılmasına ilişkin çalışmalar yürütmektedirler.

Kamu sektöründe iş alan bir özel güvenlik firması ile özel sektör işyerlerinde faaliyet gösteren bir özel güvenlik firmasında toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alabilmek için aranan çoğunluklar çok farklıdır. Kamu sektöründe her bir ihale birimi ayrı bir işyeri sayılmakta olup ihale alınan yerde çalışan özel güvenlik görevlilerinin yarısından bir fazlasının üyesi kaydedilmesi halinde sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendika olabilmektedir. Ancak özel sektör işyerlerinde böyle bir esneklik yoktur. Özel sektör işyerlerinde faaliyet gösteren bir firmada toplu iş sözleşmesi yapabilmek için firmanın Türkiye genelindeki işçilerinin yüzde 40'ının üye kaydedilmesi gerekmektedir. Bu oranın özel sektörde tutturulması, hizmet verilen mekânların son derece parçalı olması nedeniyle çok zordur. Bu durum özel sektörde faaliyet gösteren özel güvenlik görevlilerinin örgütlenmesini neredeyse imkânsız bir hale getirmektedir.

Özel sözleşmeli personel (ÖSP) konusunda yapılan açıklamalardan sonra üç sendikanın da örgütlenme faaliyetleri büyük ölçüde sekteye uğramıştır. “Taşeron kadro” sloganıyla kamuoyuna sunulan özel sözleşmeli personel statüsü, pek çok özel güvenlik görevlisi açısından içeriği tam olarak incelenmese de, mevcut koşullara göre daha avantajlı bir çalışma şekli olarak algılanmıştır. Bu süreçte, durum

<sup>16</sup> 6552 sayılı kanunun yürürlüğe girmesi ile kamu sektörüne ait işyerlerinde ihale alan özel güvenlik şirketleri açısından bu sorun ortadan kalkmakla birlikte özel sektör işyerlerindeki şirketler açısından bir değişiklik yoktur.



netleşmeden hiçbir sendikaya üye olmak istemeyenler olduğu gibi hükümete yakın sendikalara yönelenlerin olduğu da ifade edilmektedir. Ancak görüşme yapılan tüm sendika yetkilileri bu açıklamanın örgütlenme çalışmalarını olumsuz etkilediği konusunda hem fikirdir. Söz konusu açıklamanın üzerinden uzunca bir süre geçse de halen somut bir adım atılmaması belirsizliğin sürmesine neden olmakta ve sendikalar bu durumdan olumsuz etkilenmektedir.

Sektörde örgütlenmeyi zorlaştıran diğer bir etmen işçi sınıfı kimliği dışında yeni bir takım kimliklerin ön plana çıkarılmasından kaynaklanmaktadır. Böylece sendikal hareketin meşruiyetini sağlayan söylemler geri plana itilirken, sınıf yapısını inkar eden etnik, dini, mezhebe dayalı kimlikler ön plana çıkarılmaktadır (Bahçe vd., 2011: 186). Öne çıkarılan yeni aidiyetlerin başında dindar-muhafazakarlık kimliği gelmektedir. Artık işçi sınıfı kültürü, büyük ölçüde hakim muhafazakar sınıfın kalıplarına sıkışmıştır. Çalışma ilişkileri belli gruplara yada kişilere riayet ekseninde şekillenmekte, işçilerin bazı bireysel talepleri karşılanmakla birlikte sınıfsal talepler çalışma hayatından dışlanmaktadır (Durak, 2012: 129). Bu durumun özel güvenlik sektöründe de görülmektedir:

*Örgütlenme görüşmesi yaparken birisi bana aynen şu cümleyi kurdu. Ben tarikat üyesiyim. İcazet almam lazım... Allah'tan onlardan yana sorun çıkmadı. (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)*

*DİSK Güvenlik-Sen diye örgütlenmemizi sağlarız...Dolayısıyla bunun dışarıdaki kara propaganda kısmı çok rahatlıkla genişleyebiliyor. (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)*

Sektörde özellikle kamu sektörüne ait işyerlerinde görev yapan özel güvenlik personelinin sendikalaşmasını kolaylaştıran etmenlerin başında ise ifade ettiğimiz gibi 6552 sayılı kanunla kamu sektöründe istihdam edilenler lehine toplu sözleşme yetki sistemine istisnai bir hal getirilmesi gelmektedir. Sektörde çalışanların genç, diğer sektörlerde çalışan işçilere göre görece yüksek eğitilmiş olması ve yaşadıkları sorunların giderek artması örgütlenme ihtiyacını arttırmaktadır. Bu genç işçi kitlesinin akıllı telefonlarını çalışma saatleri içerisinde rahatça kullanabilmesi nedeniyle, sosyal medyayı iyi kullanan sendikalarla bağlantı kurması çok daha kolaydır. Kamu sektöründe çalıştıkları işyerlerinde sendikalı işçilerle aynı ortamda çalışmaları, böylece toplu sözleşme sürecine ve bu yolla elde edilen hakları özel sektör işyerlerindeki özel güvenlik görevlilerine göre daha iyi bilmeleri örgütlenmeyi kolaylaştırmaktadır.





## Grev Hakkı ile Desteklenmeyen Toplu İş Sözleşmesi Süreci

Özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olma yasağı 5188 sayılı kanunla kaldırılmış olmakla birlikte, sektörde halen grev ve lokavt yasağı vardır. Sendika hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkını da içeren bir haktır. Tersinden söylersek, grev hakkı sendika ve toplu sözleşme hakkının ayrılmaz bir parçasıdır (Gülmez, 2008: 139). Bu hakların birinin kullanılmasının yasaklanması ya da etkin bir şekilde kullanılmasının önünde engeller olması diğer iki hakkında etkin bir şekilde kullanılmaması sonucunu doğuracaktır.

Sendikaların en etkili çatışmacı mücadele aracı olan grev hakkının yasaklanmasıyla sendikanın işvereni zorlayacak, taleplerini kabul etmesini sağlayacak etkili hiçbir güç kalmamaktadır. Böylece tarafların güçleri ölçüsünde pazarlık yapması, karşılıklı strateji ve taktikler geliştirmesi gereken toplu pazarlık süreci, sonu belli olan, atlanması gereken basit bir süreç haline almaktadır. 6356 sayılı kanuna göre toplu iş sözleşmesi süresi içinde anlaşma sağlanamaması halinde grevin yasak olduğu sektörlerde yürütülen toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağtlanmaktadır. Ancak Yüksek Hakem Kurulu'nun bağtladığı toplu sözleşmelere gerçek bir toplu iş sözleşmesi demek mümkün değildir. Zira tarafların güçlerinin hiçbir etkisi kalmamakta ve bu şekilde bağtlanan sözleşmelerde ücret ve sosyal haklardaki artışlar son derece sınırlı kalmaktadır. Bunun sonucu olarak, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin yasal süreç içerisinde yada arabulucu safhasında bağtlanması ender rastlanan bir durumdur. Sendikanın toplu iş sözleşmesi sürecindeki rolü bu nedenle sektöre uğramakta, grev hakkının yasaklanması toplu sözleşme ve sendika hakkını anlamsızlaştırmaktadır.

Sendikaların bu süreçte takip etmesi gereken hukuki süreç nedeniyle de toplu sözleşme süreci sorunlar yaşamaktadır. 6552 sayılı kanunla kamu sektörü işyerlerinde ihale alan taşeron firmalarda örgütlenen sendikalar toplu iş sözleşmesi yetki tespiti için başvururken ihalenin bir örneğini yetki tespit taleplerin içeren dosyaya eklemeleri gerekmektedir. Ancak bazı durumlarda gerekli belgenin ilgili asıl işveren birimi tarafından zamanında verilmemesi nedeniyle çok sayıda işçi mağdur olmakta ve toplu iş sözleşmesi süreci sektöre uğramaktadır:

*Grev yasağının var olması sen ne kadar işçi örgütlesen de söz hakkının tamamıyla devlete ait olduğu bir örgütlenme modeli sana dayatıyor. Yani toplu sözleşmelerde işçinin söz hakkı yok. Sistemin işçiyi sürekli bekleyen konumuna düşüren bir yapısı var. Üye yapıyorsun işçi bekliyor. Sen yazıyorsun evrakları gönderiyorsun gidiyor. Yüksek Hakemden gelmesini bekliyorsun. İşçi sürekli bekliyor. Sendika onun için onu üye yapmış bir şirket gibi oluyor. Onun hakkını savunan hukukunu savunan onu için mücadele eden, var olan sorunlara yönelik aşmaya çalışan bir kurum olmuyor.” (Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı)*



Buna karşın grev hakkının olmaması, işçileri grev dışında iş yavaşlatma gibi eylemlere yöneltilmektedir. Güvenlik-İş sendikası yetkilisinin ifadeleri ileriki dönemlerde özel güvenlik sektöründe başta iş yavaşlatma olmak üzere farklı direniş biçimlerinin ortaya çıkacağını göstermektedir:

*Biz de miting yapabiliyoruz. Yapamıyoruz değil, izinliysen sivil elbise giyerim pankartımı açarım yaptık da zaten bunu birçok kere. Araştırdığın zaman her şeyin olabileceğini gördük. Nasıl slogan atacaklarının, işte nasıl uyarı vereceklerinin vs. örneklerini veriyoruz. Nasıl hareket etmeleri gerektiğini, iş yavaşlatmayla ilgili, belki benim grev hakkım yok ama her türlü yolu var... (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)*

Görülüyor ki grev hakkının olmaması ve mevcut toplu iş sözleşmelerin Yüksek Hakem de bağlanması hem işçileri pasif konuma düşürmekte hem toplu iş sözleşmesi sürecinin uzamasına neden olmakta hem de işçiler açısından sendikalara duyulan güveni azaltabilmektedir. Sendikaların söz konusu grev yasağının kalkması için girişimlerde bulunması son derece önemlidir.

## **Gençleri Örgütlemenin Yolu: Sosyal Medya Araçlarından Örgütlenme Sırasında Yararlanmak**

Özel güvenlik sektörü yoğun olarak gençlerin çalıştığı bir sektördür.<sup>17</sup> Genel olarak gençlerin sendikal harekete ilgisiz oldukları ifade edilmektedir. Ancak özel güvenlik sektöründe örgütlülük oranının yüksek olması bu söylemle çelişir niteliktedir. Görüşme yaptığımız sendika yetkilileri, gençlerin sendikaya olan ilgilerini arttırmak için diğer yaş gruplarından ayrı bir taktik geliştirmediklerini ancak örgütlenme çalışmaları sırasında sosyal medya araçlarını etkin bir şekilde kullanmalarının gençlerin dikkatini daha kolay çekmelerini sağlayabildiğini ifade etmişlerdir. Üç sendikanın da kendilerine ait ve sürekli güncellenen web siteleri vardır:

*Şimdi özel güvenlikler işi dolayısıyla lise mezunu, belli bir eğitim almış kişiler. Sektörün niteliğinden kaynaklı genç işgücü de fazla. İşin yapılış şeklinde güvenlikçi genelde oturduğundan, telefon kullanma imkânı çok fazla, sosyal medyayı yoğun olarak kullanan sektör. Doğalında Güvenlik-iş sendikasının en iyi becerdiği iş sosyal medyayı başarılı bir şekilde kullanabilmesidir. Çünkü sosyal medya önermeleri, aslında genç işçilere hitap etmek anlamına geliyor. (Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı)*

<sup>17</sup> Öz-İş sendikasının tarafımıza sunduğu rapora göre; 2015 yılı verilerine göre istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin yüzde 60'ı 20-34, yüzde 30'u 35-39, yüzde 2'si ise 45-50'i yaş aralığında olup, yüzde 8'i diğer yaş aralıklarındadır.



*İstanbul da çok dağınık bir işyeri vardı... Orada whats up grubu üzerinden örgütlenme çalışması yaptık... Onlar whats up grubu üzerinden yazarak, ses kaydı göndererek soru soruyorlardı yazıyorlar, bizde aynı yöntemle cevap vermeye çalışıyorduk. Bizim açımızdan yeni ve ilginç bir deneyim oldu. Hepsi çok geniş bir alanda ve farklı vardiyalarda çalıştıkları için hepsini bir araya toparlayıp konuşma şansımız çok olmuyordu. (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)*

Güvenlik-Sen sendikası uzmanı örgütlenme çalışmaları sırasında sosyal medya araçlarını çok etkin kullandıklarını hatta whats up gibi programlar üzerinden örgütlenme grupları kurarak işçilerin her sorusuna anında cevap verebildiklerini, sendikaya ilk başta ilgisi olmayanların ilgilerini bu şekilde çekebildiklerini ifade etmiştir. Öz-İş sendikası yetkilileri ise aktif olarak kullandıkları web sitesi dışında herhangi bir bilgi vermemişlerdir.

### **Sendika Hakkını Kullanabilenler/ Kullanamayanlar: Kamu/ Özel Sektör İşyerlerinde Farklılaşan Koşullar**

Türkiye sendikalarının en büyük sorunlarından birisi, örgütlenmede genellikle kamu sektöründeki işyerlerine ağırlık verilmesidir. Bu durum, esasında kamu işyerlerinin yaygın olmasının doğal bir sonucudur. Kamu sektöründe istihdam edilen işçi sayısının fazla olması kamu sektörü odaklı bir sendikal geleneğin gelişmesine neden olmuştur. Örgütlenmenin genelde kamu ağırlıklı olması nedeniyle, 1980'li yıllarda başlayan 2000 ve sonrasında yoğunlaşarak devam eden özelleştirme uygulamalarının sendikalar üzerindeki olumsuz etkileri diğer ülkelere göre daha ağır olmuştur. Türkiye'de sendikalar özel sektörde örgütlülüklerini artırmadığı sürece örgütlenme eğilimi olumlu bir şekilde bürünmeyecektir (Köstekli, 2003a: 48). Durum özel güvenlik sektöründe örgütlenen sendikalar açısından da benzerdir. Özel güvenlik sektöründe örgütlü sendikaların üyelerinin çok büyük bir kısmı kamu sektörüne ait işyerlerinde istihdam edilen kişilerdir. Hâlbuki özel sektöre ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin yaşadığı sorunlar çok daha ağırdır ve sendikal örgütlenme özellikle bu işçiler açısından bir ihtiyaçtır:

*Bizim en büyük yaramız özel sektörde. AVM merkezlerinden tutun 300.000 i aşkın özel güvenlik görevlisi var ve bunun sadece 125.000'i kamuda çalışıyor. Dışarda kalan arkadaşlarımızın hepsi asgari ücret 12-48, 12-24, 12-36 vardiyalı çalışıyorlar. Bunları örgütleyemiyorsunuz... (Öz-İş Sendikası Genel Sekreteri)*

Sektörde örgütlenmiş sendikaların üyelerinin büyük kısmının kamu sektöründe olması sendikalar açısından pek çok riski içerisinde barındırmaktadır. Örneğin Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın Çağlayan adliyesinde bir savcının öldürülmesi sonrasında "Özel güvenlik kalkmalı. Kamu kurumları için em-



niyet güçleri ayrı bir teşkilat kurmalı” şeklindeki açıklaması bir dönem hem özel güvenlik görevlilerinin hem de sendikaları açısından tedirginlik uyandırmıştır. İşçiler belirsizlik ve işini kaybetme korkusu yaşarken, sendikalar üyelerini kaybetme riskini açıkça hissetmişlerdir (Kuburlu, 2015). Bunun yanında kamuda çalışan taşeron işçilerin “özel sözleşmeli personel statüsü”ne geçirilmesine ilişkin çalışmanın kabul edilmesi halinde sektörde örgütlü sendikaların üye sayıları büyük ölçüde azalacaktır. Çünkü özel sözleşmeli personel statüsüne geçirilen işçilerin işçi sendikalarına üye olması mümkün olmayacaktır. Bu durumda sendikaların özel sektör işyerlerinde çok az üyeleri olması nedeniyle sektörde örgütlülük oranları hızla düşecektir. Sendikal hareket sadece sendikaların geleneksel kaleleri olarak görülen birimlerde örgütlenmenin pekiştirilmesiyle sınırlı kalmaz. Bu nedenle özel güvenlik sendikalarının özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerini örgütlemeye çok daha fazla önem vermeleri gerekmektedir.

### **Sendikalar Arasındaki Rekabetin Örgütlenme Üzerindeki Etkileri**

1980 öncesi ve sonrası dönemde ülkemiz endüstri ilişkileri sisteminin en belirgin özelliklerinden birisi, çeşitli konfederasyonlar ve bu konfederasyonlara bağlı sendikalar arasında veya bunlarla bağımsız sendikalar arasında, hatta aynı konfederasyona bağlı olup aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikalar arasında yaşanan üye kazanma rekabetidir (Uçkan, 2002: 180). Birden fazla sendikanın olduğu işkollarında, işverenler örgütlenmenin kaçınılmaz olduğunu anladıklarında, iki rakip sendikayı kızıştırarak, örgütlenme faaliyetinde başarıya ulaşacak olan sendikanın en güçlü rakibini işyerine davet ederek, sendikalardan birisini diğerinin aleyhine güçlendirmektedir. Bu durumda işverenin istemediği sendikada örgütlenen işçiler baskı, tehdit vs. ile bu sendikadan istifa ettirilip, işverenin kendisine daha yakın gördüğü sendikaya üye kaydedilmektedir. Böylece işverenin işyerinde kendisi karşısında etkin bir güç olacağını düşündüğü sendikayı işyerine sokmamak için başka bir sendikayı kullanmaktadır (Urhan,2005: 255).

Özel güvenlik sektöründe ciddi bir rekabet söz konusudur. Sendikalar işçilerden talep gelmesi halinde birbirlerinin örgütlenme çalışması yürüttüğü veya örgütlü olduğu işyerlerinde de örgütlenme çalışması yürütmektedir. Öz-İş sendikası yetkilileri sendikal rekabetin daha önceki yıllarda olduğunu ancak artık böyle bir durumun söz konusu olmadığını belirtirken, Güvenlik-İş ve Güvenlik-Sen sendikası yetkilileri sendikalar arası rekabetin fazlasıyla yaşandığını, örgütlenme çalışmalarının ve dolayısıyla üyelerinin bu durumdan olumsuz etkilendiklerini ifade etmişlerdir. Rekabetin görece olarak ortadan kalkması sadece Öz-İş sendikası için değil, bağlı olduğu Hak-İş için de geçerlidir. Nitekim Hak-İş’e bağlı sendikaların son dönemde üye sayılarındaki büyük artış son derece dikkat çekicidir. 2013 yılı Ocak ve 2016 yılı Temmuz



istatistikleri dikkate alındığında, Hak-İş'in üye sayısı 163 bin 441 bine, Türkiye genelindeki toplam sendikalı işçileri temsil oranı yüzde 16'dan yüzde 29'a çıkarken, Türk-İş'in üye sayısı 846 binden 912 bine yükselmiş, ancak sendikalı işçileri temsil oranı yüzde 69'dan yüzde 60'a düşmüştür. Bu bağlamda, Hak-İş'in üye sayısındaki artış dikkate alındığında sendikal rekabet açısından Öz-İş sendikası yetkilisinin yaptığı yorum anlaşılırdır. 2000 sonrası mücadeci sendikacılık marjinalleştirilirken, uzlaşmacı sendikacılık anlayışına sahip sendika ve konfederasyonların önü açılmıştır. Bunun sonucunda "favori" sendikacılık anlayışına sahip sendika ve konfederasyonlar diğer sendikacılık anlayışına sahip sendikalarla rekabete çok girmeden üye sayılarını arttırmışlardır.

Öz-İş sendikası yetkilileri farklı konfederasyonlara bağlı sendikalarla aralarında bir rekabet sorunu olmadığını belirtmekle birlikte, Hak-İş üyesi Öz Güven-Sen sendikası ile bu anlamda bazı sorunları olduğunu ifade etmişlerdir. Türk-İş üyesi Harb-İş sendikası ile Güvenlik-İş sendikası arasında olumsuz anlamda bir sendikal rekabet görülmezken, DİSK içerisinde savunma ve güvenlik işkolunda kurulu tek sendika olduğu için aynı konfederasyona bağlı başka bir sendika ile rekabet etme durumları söz konusu değildir. Sendikal rekabet kendisini en olumsuz biçimiyle farklı konfederasyonlara ait sendikalar arasında göstermektedir:

*İlk başta aynı işkolunda olduğumuz sendikalarla mesela Türk iş içeri-sindeki Harp-İş ile bir sorunumuz yok... Ama maalesef diğer sendikalarla bazı sorunlar yaşıyoruz. X sendikasının açmış olduğu davadan dolayı yetkiyi alıp toplu iş sözleşmesi masasına oturamadık. Yetkimize bu sendika itiraz etti...Ben örgütleniyorum, mücadele ediyorum, örgütlü bir mücadele yapıyorum. Ama yetkimi alma mı engelleyen diğer bir sendika... (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)*

*İlk sendika olduğumuzdan dolayı tecrübeli ve tabana yayılmış bir sendikayız ama bizi yıpratmak için, kendilerine üye kazanmak için bizi-zim üzerimize çok çeşitli iftiralarla gittikleri yerlerde işte ama hepsini aştık işte. Öz Güven-Sen sendikası bizim örgütlü olduğumuz yerleri örgütlemeye çalıştı... İşçiler aynı konfederasyondasınız, ikiniz bir güvenlik sektöründe, biz hanginize inanacağız diyor... (Öz-İş Sendikası Genel Eğitim Sekreteri)*

*Özellikle kamu kurumlarında, belediyeler dışındaki kamu kurumlarında ciddi anlamda rekabet var. Hak-iş ve Türk-İş egemenliği var. Dolayısıyla bu egemenliğe biz küçük bir müdahale yaptığımızda bunun karşılıkları büyük oluyor. Kurum yöneticisine, müdürüne kadar sadece güvenlik amiri ile kısıtlı bir şey olarak görmeyelim... Kara pro-*



*paganda doğrudan devreye giriyor. Sizin onlarla ne işiniz var diye. Marjinalleştirme tamamen... (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)*

Sendikalar arası rekabet ve üyeler üzerinde farklı sendikaya üye olunması şeklinde baskı genellikle kamu sektörüne ait işyerlerinde görülmektedir. Bu olumsuz sendikal rekabetin sonlandırılmaması halinde örgütsüz işyerlerinde çalışan işçiler arasında sendikalara duyulan güven giderek azalacağı ve diğer sektörlerde var olan sendikalar hakkındaki olumsuz algı özel güvenlik sektöründe de pekişecektir. Zaten örgütlü olunan işyerlerinde ise sendikal örgütlülük parçalanmasına yol açarak yakalanan olumlu ivme olumsuzla yönelecek ve sendikalar bu sektörde de güç kaybetmeye başlayacaktır (Çoban, 2013: 391). Ancak bu konuda iyimser bir gelecek umut etmek ne yazık ki mevcut şartlarda pek mümkün görülmemektedir.

### **Örgütlenmede Küresel Sendikalardan Yararlanma**

Küreselleşmeyle birlikte çokuluslu firmaların etkinlikleri hızla artmış, ulus devletlerin ekonomiye müdahale gücü azalırken, çokuluslu firmaların işgücü piyasaları üzerindeki etkileri artmıştır. Ülkemizin coğrafi konumu itibarıyla önemli bir geçiş noktası olması, uluslararası arenada ucuz işçilik üzerinden rekabete dayalı bir politikanın benimsenmesi ülkemizde faaliyet gösteren çokuluslu şirket sayısının artmasına neden olmuştur (Çoban, 2013: 402).

Postfordist üretim tarzının küresel ölçekte yaygınlaşması işkolu düzeyinde örgütlenen ve işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi ile yürütülen toplu pazarlık ve örgütlenmenin, işverenler karşısında sendikal hareketin daha da güçsüzleşmesine neden olmuştur (Petrol-İş, 2001a: 39). Bu durum işçi sendikaları arasındaki uluslararası dayanışmaların ve uluslararası sendikacılığın önemini arttırmıştır. Sendikaların üye kayıpları ve örgütlenmeleri için geliştirdikleri stratejiler, doğal olarak uluslararası sendikalarında yoğun olarak tartıştığı ve gündem geliştirmeye çalıştığı konular arasında yer almıştır. Bu sendikalar bir yandan ulusal düzeyde örgütlenme kampanyaları başlatmakta veya doğrudan örgütlenmeye çalışılan çokuluslu firmanın sendikayı tanıması yönünde girişimlerde bulunmaktadırlar (Köstekli, 2003b: 39). Böylece toplu pazarlık sisteminde işçi ve işveren arasında gücü dengeleyecek yapılar kurulmaya çalışılmaktadır (Petrol-İş, 2001a: 40).

Küresel sendikalar üye sendikalarıyla birlikte ve onlar adına çokuluslu firmaların genel merkezlerinin şirket yönetimi ile imzaladıkları küresel sözleşmelere uyması konusunda daha etkin bir baskı oluşturabilmektedir. Buna karşın bu çokuluslu şirketlerin Türkiye'deki yöneticileri genel merkezden gelen direktiflere rağmen sendika karşıtı tutumlarına devam edebilmektedir. Bu tavırlarında kendi otoritelerinin, yönetim hakkının sınırlanacağı güdüsünün önemli bir etkisi olduğu kanaatindeyiz. Bu nedenle küresel sendikanın ve şirketlerin genel merkezlerinin bu konuda çok daha hassas olması ve yöneticilerin bu yöndeki tutumlarını engelleyici adımlar atmaları gerekmektedir.





Görüşme yapılan sendikalar arasında sadece Güvenlik-İş sendikası UNI Küresel Sendikasına üyedir. Güvenlik-Sen ve Öz-İş sendikası herhangi bir uluslararası sendikaya üye değildir. Güvenlik-İş sendikasının UNI Küresel Sendikası ile olan üyelik ilişkisi ise zayıf, kâğıt üzerinde kalmış bir üyelik değildir:

Küresel sermayeli işyeriyle ilgili işte onla ilgili çalışmalarımızda küresel sendika bize büyük bir destek verecek. Bizler de gidiyoruz. Hatta birkaç tane üyemizi de gönderdik. İrtibat kuruldu onlarla birlikte görüştük gittiler. Oradaki seminerlere katıldılar. Bu da bizim için güzel çalışmalar oldu. (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)

UNI ve Güvenlik-İş ortak örgütlenme kampanyaları yürütmektedirler. Bu kapsamda UNI ve Güvenlik-İş Türkiye’de faaliyet gösteren 4 büyük çokuluslu firmada örgütlenme çalışmaları yürütmektedir. Proje kapsamında örgütlenme çalışması yapılacak yerler, taktikler birlikte belirlenmektedir. Proje kapsamında örgütlenme uzmanları işe alınmıştır. Güvenlik-İş sendikasının uzmanları ve temsilcilerinin uluslararası toplantılara katılımı ve diğer ülkelerdeki özel güvenlik sendikaları ile olan bağlarının güçlenmesi sağlanmıştır. Bunun yanında Türkiye’de faaliyet gösteren çokuluslu firmaların yetkililerinin sendika karşıtı bir tutum izlemeleri halinde imzaladıkları küresel çerçeve sözleşmelerin UNI Küresel Sendikasının girişimleriyle kendilerine hatırlatıldığı bunun da olumlu geri dönüşleri olduğu, firmaların Türkiye’deki yetkililere sendikaların örgütlenme çalışması yapmalarını engellememeleri, işçilerin sendikal tercihlerine saygı gösterilmesi yönünde direktifler gönderdikleri ifade edilmiştir.

## Sonuç

Özel güvenlik görevlileri, 5188 sayılı kanunda sendikaya üye olmaya ilişkin açık yasakların kalkmasının ardından hızlı bir şekilde örgütlenmeye başlamışlardır. Neoliberal dönemde devletin yeni baskı aygıtlarından olan özel güvenlik görevlilerinin devletin ve sermayenin müdahale gücünü kısıtlayacak biçimde sendikalaşması, üstelik bunda sendikal kriz söylemlerini boşa çıkaracak şekilde büyük bir başarı elde etmeleri çok önemlidir.

Çalışma sırasında, özel güvenlik sektöründe faaliyet gösteren sendikaların örgütlenme taktiklerinin diğer sektörlerde örgütlü sendikalardan büyük farklılıklar göstermediği görülmüştür. Bununla birlikte bazı sendikaların örgütlenme çalışmaları sırasında her türlü sosyal medya aracını etkin bir şekilde kullandıkları görülmüştür. Bunun yanında, 6552 kanunda yer alan ilgili düzenlemelerin de sektördeki örgütlenme çalışmalarına çok olumlu katkıları olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sırasında elde edilen diğer bir bulgu, sendikaların üyelerinin çok büyük bir kısmının kamu sektörüne ait işyerlerinde istihdam edilen özel güvenlik görevlileri olduğudur. 6552 sayılı kanunla getirilen düzenlemelerin sadece kamu sektörü işyerlerini kapsamaması nedeniyle



le sendikalar ilk etapta kamu sektörüne yönelmiştir. Bu durum, özel sektör işyerlerindeki çalışan özel güvenlik görevlilerinin adeta dışlanmasına neden olmuştur. Öyle ki sendika hakkı sadece kamu sektöründe istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin kullanabildiği bir hak halini almıştır. Güvenlik-İş sendikası hariç hiçbir sendikanın özel sektörde örgütlenme gibi bir planı yoktur. Diğer sendikaların da özel sektör işyerlerinde istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin örgütlenmesi için çalışmalar yürütmesi gerekmektedir.

Sektörde örgütlü sendikaların üye sayılarını hızla arttırmakla birlikte mevcut üyelerin eğitim ve araştırma faaliyetlerine yeterince ağırlık vermediği görülmüştür. Bunda sendikaların mali güçlerinin yetersiz olması yanında sektördeki sendikal rekabetin de önemli bir etkisi vardır. Üye kaydetme yarışı içerisinde olan sendikalar eğitim ve yayın faaliyetlerine yeterince ağırlık verememektedirler. Örgütlenme çalışmalarının eğitim faaliyetleriyle tamamlandığı unutulmamalıdır.

Özel güvenlik görevlileri hızlı bir şekilde örgütlenmelerine rağmen grev yasağı nedeni ile toplu sözleşme haklarından etkin bir biçimde yararlanamamaktadır. Sektörde grev yasağının olması mevcut toplu sözleşmelerin tamamına yakınının Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonlandırılmasına neden olmaktadır. Grev yasağı nedeniyle üyeler sendikaya üye oldukları andan itibaren beklemek zorunda kalmakta, sürece dahil olamamaktadır. Bu durum ilerleyen süreçte mevcut üyelerin sendikal hareketten kopmalarına neden olabileceği gibi yeni üyelerinde sendikaya bakış açısını olumsuz etkileyebilecektir. Bu nedenle sendikaların sektördeki grev yasağının kaldırılmasına ilişkin etkin talepler geliştirmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, özel güvenlik görevlilerini örgütleyen sendikaların verdikleri mücadele sendikaların giderek etkisizleştiği günümüz koşullarında son derece önemlidir. Gösterdikleri örgütlenme başarısı başta savunma ve güvenlik işkolu olmak üzere diğer tüm işkollarındaki sendikalar açısından önemli bir örnek teşkil etmektedir. Ancak sektörde faaliyet gösteren sendikaların özel sektör işyerlerine de yönelmesi ve başta grev hakkı olmak üzere yeni talepler geliştirmeleri sektördeki örgütlülüğün devamı ve gelişimi açısından hayatidir.



## Kaynakça

- Arabacı, T. ve Güneş, İ. (2013) Özel Güvenlik Koruma Programlarının Mevzuattan Kaynaklanan Sorunları ve Çözüm Önerileri. 3. *Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu*, Gaziantep, 15-21.
- Atılğan, M. (2007) "Siyaset Teori ve Pratiğine Tarihsel Bir Bakış Güvenliğin Özel Tadariki", *İstanbul Dergisi*, 59, 52-57.
- Bahçe, S., Yücesan Özdemir, G., Voyvoda, E., Özdemir, A. M., Candan, A., ve Kurt, İ. H. (2011) *Emek Politikaları Ne Oluyor Ne Yapmalı*. Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Bal, V., Özer, B. ve Ortanca, M. (2013) "Manisa'da Kamu Kurumlarında Çalışan Özel Güvenlik Personelinin Mesleki Memnuniyet Durumu", 3. *Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu*, (s. 133-140). Gaziantep.
- Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun. (1981). T.C. Resmi Gazete, 17410, 24 Temmuz 1981.
- Berksoy, B. G. (2007) *The Policing Of Social Discontent And The Construction Of The Social Body: Mapping The Expansion And Militarization Of The Police Organization in Turkey in The Post-1980 Period*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Bilgin, M. H. (2000) *Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Bora, T. (2007) "Garibana 'Emniyet', Kibar Muhitlere 'Özel Güvenlik' mi?", *İstanbul Dergisi*, 59, 58-61.
- Boukalas, C. (2016) "Olağanüstülük Yok: Otoriter Devletçilik. Agamben, Poulantzas ve İç Güvenlik" (çev. A. A. Aygen), *Praksis*, 40, 41-66.
- COESS, (2013) *Private Security Services in Europe- CoeESS Facts and Figures 2013*, <http://www.coess.org/newsroom.php?page=facts-and-figures>. (erişim tarihi: 16.11.2016).
- CIET, (2000) *Orchesrating the Evolution of Private Employment Agencies Towards a Stronger Society*, Brüksel.
- Çelik, A. ve Lordoğlu, K. (2006) "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üzerine", *Çalışma ve Toplum*, 9, 11-30.
- Çelik, A. (2006) "Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar", *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* (der. F. Sazak), Ankara: Epos Yayınları, 14-74.
- Çelik, A. (2012) "AKP'nin On Yılında Sendikalar ve Sendikasızlaştırma", *Heinrich Böll Stiftung*, 44-48.
- Çoban, B. (2013) "Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler", *Çalışma ve Toplum*, 38, 375-412.
- Deyan, M. (2014) *Sosyal Kontrolün Yeni Birimi Olarak Özel Güvenlik Birimleri: Site Yerleşimlerinde Yaşayanlar Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz Ankara Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- DİSK-AR. (2016) *Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu*, 02.08.2016, <http://disk.org.tr/2016/08/sendikalasma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/>, (erişim tarihi: 24.11.2016).
- Dölek, Ç. (2010) "Özel Güvenlik ve Kapitalist Devletin Dönüşümü: Türkiye Üzerine Eleştirel Notlar", *Praksis*, 23, 111-137.
- Durak, Y. (2012) *Emeğin Tevekkülü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- EGM. (2014) *2014 Yılı Faaliyet Raporu*. Emniyet Genel Müdürlüğü.
- EGM. (2015) *2015 Yılı Faaliyet Raporu*. Emniyet Genel Müdürlüğü.
- Erdoğan, İ. (2014) "AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılandırılması ve Kutuplaşma: Hak-İş ve Ötekiler", *Çalışma ve Toplum*, 41, 155-174.
- European Commission. (2016) *Employment and Social Developments in Europe 2015*, Lüksemburg.
- Gülcü, M. (2002) "Özel Güvenliğin Felsefesi (I)", *Polis Dergisi*, 36, 58-70.



- Güler, A. (2008) Türkiye'deki Çokuluslu Şirketlerde Sendikal Örgütlenme: Emek Süreçlerindeki Değişim ve Bu Değişime İşçilerin Yanıtı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Haspolat, E. (2006). "Devlet-Güvenlik İlişkinin Değişen İçeriği: Dünyada ve Türkiye'de Özel Güvenlik", *Eğitim Toplum Bilim*, 13, 4, 60-79.
- Haspolat, E. (2010) Türkiye'de Neoliberal Devlet Anlayışı Bağlamında Devlet Güvenlik İlişkinin Değişen İçeriği ve Özel Güvenlik Olgusu. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Haspolat, E. (2010) "Kapitalist Devletin ve Toplumsal Polisliğin Tarihi Seyri: Devlet-Güvenlik İlişkisinde Bir Dönemlendirme Denemesi", *Praksis*, 25, 151-179.
- Haspolat, E. (2012) *Neoliberalizm ve Baskı Aygıtının Dönüşümü: Türkiye'de Özel Güvenliğin Gelişimi*, Ankara: Notabene Yayınları.
- Hünler, A. (2010) İç Güvenlik Hizmetlerinde Özelleştirme ve 5188 Sayılı Kanun. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- <http://www.haberturk.com/gundem/haber/745195-nobeti-ozel-guvenlik-devraliyor> (erişim tarihi: 25.11.2016).
- <http://www.hurriyet.com.tr/askere-ozel-guvenlik-20979836> (erişim tarihi: 25.11.2016).
- [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN) (erişim tarihi: 03.06.2016).
- <http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/GenelTeskilatStatistik.aspx>, (erişim tarihi: 08.06.2016).
- <http://ozelguvenlik.net/ozel-guvenlik-daire-baskani-ozel-guvenlik-sektoru-gucleniyor>, (erişim tarihi: 19.06.2016).
- Hyman, R. (2012) "Sendikalar Stratejik Olarak Nasıl Davranabilir?" *Küresel Kapitalizm ve Sendikal Hareket- Dünya Sendikal Hareketi Dosyası 1*, İstanbul: Petrol-İş Yayınları, 78-94.
- Koç, Y. (2012) *AKP ve Emekçiler*, Ankara: Epos Yayınları.
- Köstekli, İ. (2003a) *Örgütlenme El Kitabı I*. Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Köstekli, İ. (2003b) *Örgütlenme El Kitabı II*. Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Kuburlu, C. (2015) 180 bin Güvenlikçi Diken Üstünde, <http://www.hurriyet.com.tr/180-bin-ozel-guvenlikci-diken-ustunde-28640220>, (erişim tarihi: 06.09.2016).
- Mutioğlu, H., Özyiğit, M. (2013) "Küreselleşme Sürecinde Değişen Devletin Güvenlik Algısı", *3. Ulusal Özel Güvenlik Konferansı*, (s. 309-314). Gaziantep.
- Neocleous, M. (2007) "Security, Commodity, Fetishism, Critique", 35, 3, 339-355.
- Neocleous, M. (2014) *Güvenliğin Eleştirisi* (cev. T. Ok, Çev.) Ankara: Notabene Yayınları.
- Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun. (2004). T.C. Resmi Gazete, 26 Haziran 2004.
- Paker, E. B. (2012a) "Güvenliğin Özel Tedariki Üzerine". *Birikim*, 274, 72-80.
- Paker, E. B. (2012b) *Küresel Güvenlik Kompleksi: Uluslararası Siyaset ve Güvenlik*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Petrol-İş. (2001a) *21. Yüzyılda Sendikalar: Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-1*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Petrol-İş. (2001b) *21. Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları: Dünya Sendikal Hareket Dosyası-2*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Petrol-İş. (2001c) *Sendikal Örgütlenme: Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-3*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Petrol-İş. (2004) *Sendikal Örgütlenmede Strateji: Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-8*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Petrol-İş. (2012) *Küresel Kapitalizm ve Sendikal Hareket- Dünya Sendikal Hareket Dosyası-1*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Sayın A.K. (2013) "Havalimanı Güvenliği Alanında Özel Güvenlik Hizmetlerinin Sorunları Ve Çözüm Önerileri; Malatya Havalimanı Örneği", *3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu*, 123-132.



- SGK (2010) *SGK İstatistik Yıllıkları 2010*.
- SGK (2011) *SGK İstatistik Yıllıkları 2011*.
- SGK (2012) *SGK İstatistik Yıllıkları 2012*.
- SGK (2013) *SGK İstatistik Yıllıkları 2013*.
- SGK (2014) *SGK İstatistik Yıllıkları 2014*.
- SGK (2015) *SGK İstatistik Yıllıkları 2015*.
- Soydemir, S., Kesici, Ö. (2013) "Özel Güvenlik Çalışanlarının Mesleki Yeterlilikleri ve Çalışma Ortamında Karşılaştıkları Sorunlar", 3. *Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu*, Gaziantep, 233-244.
- Temiz, H. E. (2004) "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması", *Çalışma ve Toplum*, 2, 55-80.
- TÜİK Haber Bülteni (2016) *İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2016*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21579>, (erişim tarihi: 20.11.2016).
- TÜİK Haber Bülteni (2010) *İstatistik Göstergeler 1923-2009*, Ankara, [http://www.tuik.gov.tr/yillik/1st\\_gostergeler.pdf](http://www.tuik.gov.tr/yillik/1st_gostergeler.pdf), (erişim tarihi: 15.11.2016).
- TOBB. (2014) *Türkiye Özel Güvenlik Hizmetleri Sektör Raporu 2014*. Ankara: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Yayını.
- Uçkan, B. (2002) *Türkiye'de Sendikalar Arası Rekabet*. İstanbul: Selüloz-İş Sendikası.
- Uçkun., G., Yüksel, A., ve Demir, B. (2012) "Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye'deki Rolü ve Dünyadaki Konumu". *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 22-30.
- Urhan, B. (2012) "İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri", *İş-Güç*, 14, 2, 33-56.
- Urhan., B. (2005) *Sendikal Öğütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum*, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Yıldız, A.C., Gedikli F. G. ve Küçükbiçer B. (2012) *Vardiyalı Çalışma ve İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları*, Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Yorgun, S. (2005) "Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler", *Çalışma ve Toplum*, 6, 137-162.
- Yorgun, S. (2007) *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar: Yeni Eğilimler ve Yeni Stratejiler*, Bursa: Ekin Yayınevi.

