



Araştırma Makalesi

Kriz ve Yükseliş Arasında: Türkiye’de İşçi Sendikalarının Güncel Üye Sayılarının Bir Analizi

Mustafa Berkay AYDIN¹

ORCID 0000-0002-5948-3954

Şenol BAŞTÜRK²

ORCID 0000-0001-8623-709X

Öz

Üye sayılarının dramatik bir şekilde düşmesine bağlı “sendikal kriz” teması, sosyal bilimlerde yaygın bir kabul görür. Ancak güvencesiz istihdam biçimlerinin yaygınlaşması ve özellikle post-pandemi döneminin ekonomi-politik koşullarına paralel olarak, başta Batı kapitalizmi olmak üzere dünyada sendika üyelik istatistiklerinde bir iyileşme görüldüğüne yönelik tespitlerin sayısı artmıştır. Türkiye’de 6356 sayılı Yasa sonrasındaki istatistikler, benzer bir görünüme sahiptir. Ancak ülkemizde sendikalaşma oranları üzerindeki güncel analizler, söz konusu yükseliş eğilimlerinin yanıltıcı olacağını gösteren çok sayıda faktöre dikkat çeker. Bu nedenle sendikaların krizinin sonuna gelindiğine dair yorumlarda bulunmak kolay olmayabilir. Bu çalışma, ilgili görüşler ışığında 2013.Ocak – 2024.Ocak arasındaki sendikalaşma istatistiklerini işkolu bazında değerlendirerek, kriz ve yükseliş temasının hangi ölçülerde kabul edilebileceğine odaklanmaktadır. Betimsel analizde işkolları, üye sayılarına göre düşük – orta ve yüksek sendikal yoğunluğa sahip olanlar biçiminde üç grupta analiz edilmiştir. Bulgular, Türkiye’de bütüncül olarak bir yükseliş eğiliminden bahsetmenin kolay olmadığını teyit eder. İşkollarındaki normleştirilmiş değişim trendleri, her grupta benzer güce sahip değildir. Ancak özellikle hizmet grubundaki işkollarında canlanma temasıyla benzerlik gösteren eğilimler de yok değildir. Bu eğilimler, sadece niceliksel

1. Doç. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, Fen - Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, berkayaydin@gmail.com

2. Doç. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Bölümü, sbasturk@uludag.edu.tr



artışları barındırmaz. Ayrıca daha önce sendikalaşmanın olmadığı bazı alanlarda zayıf ve başlangıç

Anahtar Kelimeler: Sendikalaşma, 6356 sayılı Yasa, sendikal kriz, canlanma.

Automation and theories of post-work society: A critical analysis

Abstract

The prevalence of the theme of the “union crisis” has endured in the social sciences for many years. Nonetheless, due to the prevalence of insecure employment conditions and the economic-political circumstances of the post-pandemic era, some observers have highlighted a recovery in trade union membership rates especially in Western capitalism. Turkey’s union membership statistics have exhibited similar patterns following the enactment of the new trade union and collective bargaining law, number 6356. Nevertheless, some analysis of recent trends in union membership in Turkey has indicated the presence of some elusive factors. Therefore, it is possible that the conclusion regarding the end of the crisis period in trade union membership may not be confirmed based on these types of notifications. The purpose of this study is to analyse the hypothesis of “the crisis” or “the rising again” by examining official membership statistics between January 2013 and January 2024. In the first stage of descriptive analysis, the focus lies on examining the classification of sectors according to their rates of low-middle and high-union density. The analysis confirmed that the comprehensive “rising again” scenario for union membership was not accepted. In each sector, the trends regarding “the rising” varied and were not consistent. Nonetheless, there were some indications supporting a “revitalization theme” among the service sector groups. Additionally, the trends observed across sectors were not solely of a quantitative nature. Additionally, the trends observed across sectors were not solely of a quantitative increase nature. Furthermore, there were early endeavours towards organization, albeit lacking in strength, particularly in sectors that had no prior experience with unionization.

Keywords: Unionization, Law no.6356, union crisis, revitalization.

Giriş

Üye sayısının düşmesi ve toplumsal etkilerinin azalmasını içeren sendikal kriz teması, küresel ölçekte olduğu gibi Türkiye’de de 21. Yüzyıl çalışma ilişkilerini tanımlayan anahtar kelimelerden birisi oldu. 1960-80 dönemi ile kıyaslandığında sendikaların üye sayıları, dünyadaki eğilimlerden daha sert biçimde düşüş gösterdi. Toplu pazarlığın niceliksel ve niteliksel kapsamı daraldı. Sendikal haklar



ve örgütlenme hakkı, tüm iyileştirme iddialarına rağmen kötüleşti. Bu manzara, “sendikal kriz” temasının Türk çalışma ilişkileri literatüründe yoğun biçimde kullanılmasına neden oldu ve doğal olarak sendikalar üzerine üretilen araştırmalar, zorunlu olarak “kriz” vurgusunu ön plana çıkardılar.

Sendikal kriz, Türk çalışma ilişkilerine özgü bir tema değildir. Özellikle “kapitalizmin altın çağı” (Esping-Andersen, 2006) ardından küresel düzeyde sendikalar, çarpıcı gerileme istatistikleri eşliğinde özellikle 1990’lardan itibaren güçten düşen kurumlar olarak tanımlandılar (Hyman, 1994; Iversen, 1996; Lash ve Urry, 1987). Bu gerileme karşılığında sendikal gündem alternatif örgütlenme modelleri ve yeni koşullara uyum konusunda hayli gelişkin bir literatür türetti (Frege ve Kelly, 2004; Kelly, 1998; Kılıç, 2016; Kochan ve Osterman, 1994). Ayrıca konvansiyel örgütlenme modellerinin dışına taşan alternatif yapılanmalar, endüstri ilişkileri alanında tartışılmaya başladı (Cornwell ve Harrison, 2004; Heckscher ve Carre, 2006). Ancak özellikle Batı Kapitalizminin finansal devrelerini sarsan 2008 krizinin ardından, gerileme temasının dışına taşan bir takım yeni gündemler ve örgütlenme deneyimleri ortaya çıktı. Altın çağın örgütlenme yelpazesi dışında kalan örneğin öğretmenlik veya sağlık personeli gibi yeni güvencesiz beyaz yaka meslekler ile genç hizmet sektörü çalışanları arasında sendikalaşma çabaları küresel düzeyde belirginlik kazanmaya başladı (Beck ve Brook, 2020; Berry ve McDaniel, 2022; Kelly, 2015; Krachler, Auffenberg ve Wolf, 2020). Bu eğilimlerin, sadece geleneksel toplu pazarlığın savunulmasıyla sınırlı kalmadığı görülmektedir. Aynı zamanda hem işgücü piyasalarında güvence sistemlerinin dışarısındaki (outsiders) gruplara ulaşma ve uluslararası düzeyde toplumsal hareketler ile temas kurmaya dayalı geniş bir eylem kapasitesi geliştirmeye odaklanılması dikkat çekicidir (Ford ve Gillian, 2022; Hyman ve Gumbrell – McCormick, 2017; Ibsen ve Tapia, 2017).

Sendikal gündemi genişleten bir başka önemli gelişme, 2010’ların ortasından itibaren işgücü piyasalarında etkisi giderek görünür hale gelmeye başlayan dijitalleşmenin etkileridir. Bu yapısal faktör, örgütlenme stratejilerine etki edecek biçimde otomasyonun yerinin radikal bir biçimde yeniden tartışılmasına yol açtı. Bağlantılı olarak gelişen işgücü talep kısıtları ve verimlilik ekonomisi tartışmaları yoluyla işsizlik – güvencesizlik kaygılarını güçlendirici bir etkiye neden oldu (Haapanala, Marx ve Parolin, 2023; Llyod ve Payne, 2023; Marcolin ve Gasparri, 2024). Ancak teknolojik değişimler ile bağlantılı asıl hareketlenme, giderek genişleyen platform ekonomisine bağlı çalışanlarda yaşandı. İşgücü piyasalarında giderek genişleyen bu gruplar, son derece esnek çalışma koşulları nedeniyle artan kırılanlıklarına direnç göstermeye başladılar (Chesta, 2022; Cini ve Tassinari, 2023; Joyce, Stuart ve Forde, 2023). Çoğu zaman sendikal örgütlenmenin konvansiyel sınırlarının dışına çıkan bu hareketler, kimilerince (örn. Vandaele, 2018 ya da Trensor, 2018) kolektif eylemin yeni tabanı olarak anlaşıldı.



Söz konusu değişen koşullar, özellikle pandemi-sonrası dönemin politik belirsizlikleri, yüksek enflasyonun etkisi ve işgücü piyasası korumalarının giderek zayıflamasıyla birleşince (Gerbaudo, 2022); örneğin sendika üyeliği sayılarının küresel görünümü üzerine yıllardır çok sayıda çalışma üretmiş Visser (2023) gibi isimler, uzun süren gerileme sürecinin ardından sendikaların yeniden yükselişe geçebileceği ihtimalini tartışmaya başlamıştır. Sendikal canlanma tartışmaları, büyük oranda Batı kapitalizmindeki gelişmeler ile bağlantı kurulan bir doğaya sahiptir (Güler, 2016; Nowak, 2021). Batı kapitalizmindeki sanayisizleşme eğilimlerinin sonrasında yeni uluslararası iş bölümü kanallarının, Küresel Güney'de bir örgütlenme imkanı yaratabileceği beklentisi üzerinde durulsa da (Banerjee, 2007; Southall, 1984), bir süre sonra ülkelerin politik eğilimlerinin ve yasal koşulların buna çok imkan vermeyeceği anlaşılmıştır. Ancak küresel değer zincirlerinin yarattığı olumsuz etkiler, zamanla uluslararası bir gündem haline gelmiş ve örgütlü ya da bağımsız işçi hareketlerine dayanan bir eylem tabanı giderek dikkat çekici haline gelmiştir. Sonrasında ise başta ILO olmak üzere uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum örgütleri, küresel değer zincirlerinde çalışma koşullarını iyileştirmek için çabalar sarf etmeye başlamıştır. Bu çabalar, bir oranda çok uluslu şirketlerin sosyal sorumluluk ve küresel çalışan haklarına dönük taahhütlerinin oluşmasına neden olmuştur (Marslev, Staritz ve Raj-Reichert, 2022; Selwyn, 2013; Thomsen, 2019). Bu etkiler, küresel güney ülkelerinde sendikaların örgütlenme pratiklerinin değişimine neden olmuştur.

Tabloya detaylı bakıldığında sendikal örgütlenmelerin çağdaş görünümünün kriz temasının ötesinde birtakım özellikler gösterdiği ve gerileme döneminde bir takım yeni nitelikler kazandığını ileri süren görüşlerin sayısı artış göstermiştir. Bu yorumlar, sendikal gerilemenin düzeyinin göreceli olduğuna dair kanıtları ön plana çıkarır. Bazı ülkelerde, gerileme net bir erime tablosu çıkarırken; bazı ülkelerde gerileme sınırlı yaşandığı hatta hiç etkilenmediği anlaşılmıştır. Olumsuz yasal koşulların varlığında bile, bağlamların farklı etkiler yaratabildiği görülmüştür. Bu nedenle kurumsal ve tarihsel koşulların çeşitlendirdiği bir sendikal yapı tasvirinin daha gerçekçi olacağı sonucuna varılmıştır (Blanchflower, 2007; Ibsen ve Tapia, 2017; Schnabel, 2013; 2020; Visser, 2004; Wallerstein ve Western, 2000).

Günümüz sendikal hareketindeki bu çeşitlenme tablosunun, Türkiye'ye nasıl yansıdığı net cevaplanmamış bir sorudur. Türkiye'de sendikal örgütlenme başından itibaren olumsuz politik çevre, imalat endüstrisinin zayıflığı ve ağırlıklı küçük orta ölçekli işletme yapısının etkisiyle gelişim göstermekte zorlanmıştır. Tüm bu olumsuz yapısal etkilere rağmen, 1960-80 döneminde göreceli olarak sendikalaşma oranları artmış ve örgütlenme mücadelelerinin toplumsal tabanı güçlenmiştir. 1980 sonrasında ise hızlı bir gerileme dönemine girilmiştir. Bu tablo, "sendikal kriz" temasının Türkiye için de geçerli olduğunu teyit eder. Sendikalaşma oranları, bu tablonun bir yansıması olarak günümüze kadar hızlı biçimde düşüş yaşamıştır. Daha da önemlisi, toplu sözleşme kapsamı dramatik derecede daralmış, işçi hareketleri ve haklarına ciddi oranda gerilemiştir. Grevlere yönelik



yasal engellerin yaygınlaşması gibi gelişmeler, Türkiye'de günümüz sendikacılığının “zor zamanlarda” olduğunu gösterir (Çelik, 2017a; Şafak, 2017; Uçkan, 2013). Tüm bunlar dikkate alındığında “sendikal kriz” temasının, günümüz Türkiye'si için yapılan analizlerde hâkim olması şaşırtıcı olmaz.

Bu olumsuz tabloya rağmen 2012'deki yeni yasayla daha düzenli derlenmeye (Çelik, 2015; Engin, 2013) başlanan sendikalaşma istatistiklerine ham bir bakış, sendikalaşma oranlarında düzenli bir artışla karşılaşır. Artış oranları özellikle pandemi döneminde sonrasında daha da belirgin bir hale gelmiştir. Ancak ham rakamlardaki bu artışın, uluslararası literatürde tartışılan “canlanma”, “yeniden yükseliş” ve “çeşitlenme” temalarının bir uzantısı olup olmadığı üzerine çok az tartışma yürütülmüştür. Özellikle Çelik'in (2017a; 2017b; 2019; 2022) detaylı analizleri, artış eğilimlerini şüpheli hale getiren bazı gelişmelere dikkat çeker. Bu çabanın dışında Türkiye'de sendikalaşmanın çağdaş görünümü üzerine sistematik bir analiz bulmak zordur.

Bu çalışma, sendikal kriz tespitinin ötesinde Türkiye'de son yıllarda sendikal hareketin eğilim ve yeniliklerinin tespit etmeye çalışmaktadır. 2013 - 2024 Ocak ayları arasındaki düzenli istatistikleri, işkolları arasında karşılaştırmalı olarak ele alınacak ve genelleştirilmiş veriler arasında çok da dikkat çekmeyen bazı düzenli eğilimler ortaya çıkarılmaya çalışılacaktır. Bu tür eğilimlerin işkollarında özellikle günümüzde önem kazanan siyasal patronaj ilişkileri ve konfederasyonlar arası güç ilişkileri gibi politik unsurlar kadar; işkollarının firma yapıları, üretim örgütlenmeleri ve istihdam karakteristikleri gibi yapısal koşulları (Streeck, 2005) da dikkate alınarak analiz edilmeye çalışılacaktır. Bunun için iki aşamalı bir betimsel analiz planlanmaktadır. Yeni düzenlemenin ilk dönemi (Ocak.2013) ile son dönem verilerindeki (Ocak.2024) değişim oranları, genel ortalama sendikalaşma oranlarıyla kıyaslanarak yüksek - orta düzey ve düşük sendikalaşmaya sahip iş kolları olarak üçlü bir ayrımına tabi tutularak incelenecektir.

Sendikalar Ne Durumda? Dünyada Güncel Sendikal Alan Tartışmaları

Günümüzde dünyanın genelinde sendikal gündeme hakin olan bazı eğilimlerden bahsetmek mümkündür. Jensen (2020: 108), Batı'da 1980'ler sonrası sendikaların güç kaybettiği eğilimin genelde endüstriyel ve ekonomik yapılarla açıkladığını belirtmektedir; bu tartışmaların içerisine post endüstriyel topluma geçiş, hizmet sektörünün büyümesi ve benzeri başlıklar da girmektedir. Sanayinin gerilemesi, 'eski' sanayinin merkez ülkelerden çevre ülkelere kaydığı kabul edilen üretim gibi durumlar Batı'da kimi bölgelerde sanayisizleşmiş bölgeleri yaratırken, Güney'de kimi üretim merkezlerinde yoğun çalışma koşullarını getirmekteydi. Aynı zaman diliminde dünyanın Güney'indeki yeni ve hızlı endüstrileşen ülkelerin toplumsal yapısında işçilerin artan ağırlığı farklı bir deneyim yaşanmaktaydı. Jensen (2020) Avrupa'daki sendikalar üzerine yaptığı çalışmasının başlığında 'işçi sınıfı hala sendikalara üye mi?' gibi bir soruyla sendikaları analiz etmeye çalışır. Araştırmasının sonunda buna 'evet' demekle kalmayacak-



tır. Jensen (2020:116) Avrupa'da birçok ülkede yüksek sendikalaşma oranlarına dikkat çektikten sonra, özellikle orta ve orta üst sınıf çalışanların sendikalaşma eğilimlerinin yüksek olduğunu, gelecekte bu eğilimin de araştırılması gerektiğini belirtmektedir (2020: 119).

Dünyada özellikle hızlı sanayileşme süreci yaşayan kimi ülkelerde 1980'lerde hızlanan toplumsal hareket sendikacılığı 1990'lardan itibaren özellikle Amerika Birleşik Devletleri'ndeki tartışmalarda da önemli yer edinmeye başlamıştır. Batı Avrupa'ya göre emeğin toplumsal temsili ve siyasal ağırlığı noktasında çeşitli farklılıkları bulunan ABD'nin sendikaları için toplumsal hareket sendikacılığı yaklaşımı literatürde birçok defa tartışılan bir konu olmuştur. Özellikle göçmen emeğinin örgütlenmesi süreçleri için, çok zayıf örgütlenme yapısı olan kimi sektörlerdeki sendikal yapılar için alternatif olarak toplumsal hareket sendikacılığının kimi izleri ABD'de etkili olmuştur (Engeman, 2015). Hatta kimi örneklerde ABD'de kimi yerel ve sektörel örneklerde sendikaların 'yeniden canlanması' (*revitalization*) gibi etkilerin çıktığı durumlar da özellikle toplumsal hareket sendikacılığının işyeri dışına da seslenebilen yapısıyla ortaya çıkabilmiştir (Gasparri, Ikeler, Fullin, 2019: 357 - 358). Upchurch ve Mathers (2011) gibi kimi araştırmacılar küresel Güney, ABD, Batı Avrupa, post-komünist ülkelerdeki kimi sendikal süreçleri tartışarak neo-liberal küreselleşme sürecinde dünyanın farklı bölgelerinde 'radikal politik sendikacılık' (*radical politic unionism - RPU*) gibi bir alternatifin belirlediğini belirtmektedirler. Upchurch ve Mathers (2011: 276) radikal politik sendikacılığın neo-liberal küreselleşme sürecinin keskin şartlarında, toplumsal ve endüstriyel seferberliğin sınıf temelli çıkarlar etrafında gelişim gösterme eğilimlerinin güçlendiğini belirtmektedir. Yazarlar, işçilerin hissettiği adaletsizlik duygusunun doğası gereği, sosyal ve ekonomik adalet için sınıf temelli mücadeleyi sendikal muhalefetin merkezine yerleştirmeye devam ettiğini (2011: 276), bugün için hakim bir model olarak radikal politik sendikacılığın tanımlanamayacağını, fakat günümüzün neo-liberal koşullarında sendikaları destekleyici kurumsal altyapının çöktüğü veya geri çekildiği koşullarda sendikalar için bir alternatif olarak radikal politik sendikacılığın bir stratejik bir tercih olarak da ortaya çıktığını belirtirler (2011: 277).

ILO'nun sendikaların geleceğine dair Visser'le yapılan bir mülakata dayalı raporunda (2020) sendikaların ilerleyen dönemde karşı karşıya kalacağı senaryolardan bahsedilirken, 'yeniden canlanma' için sendikaların gündeminde enformel sektör çalışanları, gig ekonomisi ve genç işçiler gibi gündemler olması gerektiğini belirtilerek (2020: 16) değişen istihdam yapısının sendikaların gücünü ilerleyen dönemlerde daha önce görülmediği oranda etkileyebileceğini belirtir. Raporunda, dünyanın genelinde Kuzey Afrika'daki veriler kısmen hariç olmak üzere Asya, Avrupa, Afrika ve Amerika'da bu durumun izlerinin kendisinin ele aldığı 2000 ile 2016 arasında görüldüğünü belirtir (2020: 9-14). Visser, içinde bulunduğumuz dönemin tarihsel olarak sendikaların güçlerini artırmaları için oldukça uygun bir zaman dilimi olduğunu belirterek işsizliğin görece düşük olduğunu, uzun



bir fiyat istikrarı dönemi sonrası pandeminin de etkisiyle enflasyonda keskin bir artışın yaşandığını, bunların üzerine iklim değişimi, artan eşitsizlik ve Covid-19 sonrası dönemde 'pazarın üstünlük' ve hakimiyetinin sarsıldığını belirtmektedir. Şartların işgücü piyasasında emeğin hakları ve yeni sosyal sözleşme için çok uygun olduğunu, zamanın sendikaları çağırdığını belirtir (2023: 1). Gerçekten de Gerbaudo gibi kimi araştırmacıların da öne sürdüğü şekilde özellikle 'pandemi' sonrasında 'neo-liberalizmin' kaybettiği ve 'yeni devletçilik' tartışmalarının artacağı bir dönem içerisinde olma yorumu dikkate alınmalıdır. Gerbaudo, bu durumun politik 'sol' ve 'sağ'ın sınırları dışında, genel bir eğilim olduğunu 2008 krizinde sarsılan neo-liberalizmin pandemi sonrası dönemde ciddi bir meşruiyet kaybı yaşadığını ve günümüzün yükselen anlayışının 'yeni devletçilik' olarak tanımlanabileceğini belirtir (2023: 36). Gerbaudo içinde bulunan durumun kendisini Polanyi'nin tartışmalarından yararlanılabilecek bir özel dönem olduğunu ifade eder (2023: 84-91). Bu durum şüphesiz sendikaların pozisyonları için de oldukça önemli ve güncel bir tartışma olarak dikkat çeker. Visser uzun vadeli olarak sendikaların güç kaybetmesi örneğinin 'genel bir eğilim' olduğunu, fakat buna karşın bugünün 'uygun' koşullarında yeniden dirilmenin kılıcılarının da görüldüğünü belirtir. Sendikasızlaşmanın yaşanmasını sağlayan işin istikrarsızlığı, standart istihdam ilişkisinin aşınması, sendika normunun tükenmesi, zayıf kurumsal destekler gibi temel nedenlerin hala geçerli olduğunu belirten Visser (2023: 17), sendikal gücün düşüş eğiliminin genel olmasına karşın her ülkede aynı olmadığını altını çizmektedir (2023: 19). Visser'in sendikaların geleceğine ilişkin dört senaryo üzerinde durduğu görülmektedir. Visser öncelikle 'sendikalar' güçlenecek mi yoksa aslında bir modelin kapandığı bir evrede miyiz sorusunu da sormaktadır. Marjinalleşme (*marginalization*), ikilem (*dualization*), ikame (*substitution*) ve yeniden canlandırma (*revitalization*) olmak üzere dört senaryo üzerinde duran Visser (2023: 2), dünyanın farklı ülkelerindeki sendikaları incelemesine dahil eder. Birçok çalışmada da gördüğümüz şekilde burada yerel özellikler, sendikaların tarihsel mirası, ülkenin farklı koşulları da bu durumları ve senaryoları etkileyecektir. Visser geniş bir tarihsel süreç içerisinde Tablo 1'de gösterilen şekilde, temel olarak Batı Avrupa'yı alarak sendikal süreçlerdeki farklı dönemleri hatırlatır. Günümüzde 'platform sendikacılığı' (Schmalz vd., 2023; Vandaele vd., 2024) gibi yeni kavramları da tarihsel süreç içerisinde değerlendiren Visser aslında bir yandan dönemselsel bir kırılmaya da işaret ederek 'paradigmatik bir kopuş' (*paradigm shift*) olup olmadığını sorgulatmaya çalışır (2023: 19).



Tablo: 1 Sendikal Yenilenme: Sendika Türleri, Destek Grupları ve Faaliyetler (Visser, 2023: 17)

Yıllar	Sendika Türü	Yeni kategoriler/destek grupları	Yeni aktiviteler ve metodlar
1850'ler	Yeni Model Birlik	Zanaatkarlar	Karşılıklı faydalar, sigorta
1890'lar	Yeni Sendikacılık	Vasıfsız liman, demiryolu, depo işçileri	Toplu sözleşme
1940'lar	Politik Endüstriyel Birlik/Sendika	Seri üretim fabrika işçisi	Siyasi katılım, birlikte yönetim
1970'ler	Kapsayıcı ³ Birlik/Sendika	El işçisi olmayanlar, refah devleti profesyonelleri, kadınlar, emekliler	Geniş gündem, sosyal paktlar, korporatizm
2000'ler	Örgütlenme Dönüşümü/Dönümü (Organizing Turn)	Göçmenler, güvencesiz işçiler	Eylem repertuarını genişletme, muhalif koalisyonlar/ittifaklar
2020'ler	Platform Birliği/Sendikası (Platform Union)	Yüksek eğitilmişler, profesyoneller, bağımsız çalışanlar, gig sektörü çalışanları, gençler	Bağlantı ve koçluk (Connecting and coaching), işyeri içi ve ötesi sözleşmeler/anlaşmalar yapmak

Yeni dönem sendikalar açısından da birçok yeni tartışmayı gündeme almaktadır. ILO adına platform işçilerinin örgütlenme eğilimlerini 14 Avrupa ülkesinde bir anket aracılığıyla inceleyen Vandaele ve arkadaşları (2024) günümüzde Avrupa'da çalışma çağındaki nüfusun yaklaşık %5,6'sının platform ekonomisi işgücüne dahil olduğunu ve hızla büyüyen bu kategorinin geleneksel ekonominin çalışma ilişkilerinden farklı özelliklere sahip olduğunu belirterek sendikalaşma eğilimleri üzerinde durmuşlardır. Dört temel sonuç üzerinde duran Vandaele ve arkadaşları (2024: 33) bunların sendikalara kendi başına üyelik, platform çalışanlarının sendikalara yönelik tutumları, kimi kesimlerdeki (örneğin sürücüler) sendika benzeri 'networkler' ve platform ekonomisinin heterojenliği üzerinedir. Vandaele ve arkadaşlarının çalışması aslında oldukça yeni bir zemine yönelik önemli bir girişimdir. Carneiro ve Costa'nın (2022) belirttiği 'dijital sendikacılık'ta (digital unionism) bu kavram bir anlamda sosyal medya çağında sendikalar için bir yeniden hareketlenme imkanı olarak tartışılmıştır. Carneiro ve Costa ilginç çalışmalarında (2022) dört ülkeden altı işçi sendikası konfederasyonunun Facebook sayfalarını karşılaştırmışlar, sendikalar için yeni bir iletişim imkanı olarak sosyal medyayı tartışmışlardır. Yeni dönem için oldukça önemli bir tartışma olsa da Vandaele ve arkadaşlarının bulguları aslında yapısal olarak farklı bir döneme

3. Kapsayıcı ifadesi encompassing kelimesi karşılığında kullanılmıştır.



işaret etmektedir. Sürecin orta ve uzun vadede sendikal yapılar üzerine köklü bir yenilenmeyi getireceği tahmin edilebilir. Schmalz ve arkadaşlarının (2023) Arjantin ve Uganda'da yiyecek dağıtım ve özel araç çağırma platformlarındaki çalışanlar üzerine yaptıkları çalışmalarında farklı platform sendikacılığı tiplerinin bulunabileceğini, 'özerklik' ve 'melezlik' gibi kavramların süreçleri değerlendirme için önemli olduğunu, kimi sınırlılıkları olmakla birlikte bazı durumlarda platform işçileri kolektiflerinin teknolojiyi kontrol etme çabaları itibarıyla geleneksel/kurumsal sendikaların da önüne geçebildiklerini belirtirler (2023: 217-218). Yeni platform 'işbirliğinin' (*cooperativism*) özgün deneysel eğilimlere de sahip olduğunu belirtirler.

Tüm bu ve benzeri güncel tartışmaların ötesinde sendikalar değişime uğrayan bir şekilde, geleneksel/kurumsal sendikalar da hızlı değişim süreçlerinde var olmaktadır. Bu açıdan birçok farklı ülkenin toplumsal, kültürel özellikleri yanında hukuki olarak da sendikal süreçleri farklı şekillerdedir. Dünya küresel olarak benzer şekillerde dijital çağda hızla yol almakla birlikte, farklı bölge ve örneklerde yerel etkiler de net bir şekilde yansımaktadır. Günümüzde sendikacılık alanında birçok yeni tartışma hızla yürürken, diğer yandan geleneksel/kurumsal yapılar da var olmaya çalışmaktadır. 1990'ların her yönüyle 'hakim söylemi' neo-liberalizm 21. yüzyılın ilk çeyreği biterken etkisini yitirmektedir. Blanchflower ve arkadaşları, ABD ve Avrupa'dan yaklaşık 2 milyon kişinin verisiyle sendika üyeliği ile çalışanların iş tatmini arasındaki kısmi ilişkinin olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterdikleri çalışmalarında, Amerika Birleşik Devletleri için sendika üyeliği ile iş tatmini arasındaki ilişkinin 2000'lerde olumsuzdan olumluya geçtiğini belirtmektedir (Blanchflower vd. 2021: 273-275). Aslında bu tip çalışmalar, günümüzde neo-liberal söylemin sınırlılığını da göstermektedir. 1990'lı yılların 'birey merkezli', anti-sendikal söylemlerinin karşılığının ABD'de bile bulunması zor gözükmektedir. Bu noktadaki belki en önemli nedenlerden bir tanesi Upchurch ve Mathers'in ifade ettiği gibi (2011) neo-liberal dönemin çok daha yalın ve keskin şekilde çalışan kesimlere kendisi göstermesidir.

Türkiye'de İşkolları, İşçiler, Sendikalar

Türkiye ve dünya sendikal verilerinin karşılaştırılması sürecinde en fazla karşılaşılan problemlerden birisi 'kamu çalışanları' ve 'işçilerin', yani Türkiye'deki yasal çerçeve içerisinde 6356 sayılı Kanun çerçevesinde çalışanlar ve 4688 sayılı Kanun çerçevesinde çalışan kamu görevlileri sendikalarının istatistiklerinin ve düzenlemelerinin ayrı olmasından kaynaklanır. Birçok ülkede 'kamu görevlileri' ve 'işçiler' sendikal haklar ve iş tanımları çerçevesinde ayrı pozisyonda değildir. Buna karşın Türkiye'de 2023 Temmuz ayı resmi verilerine göre⁴ 11 işkolunda bulunan 2.858.424 kamu görevlisinin 2.130.644'ü yani kamu görevlisi olarak çalışanların %74,54'ü sendikalıdır. Bunun dışında 6356 sayılı Kanun çerçevesinde 20

4. https://www.csgeb.gov.tr/media/91572/temmuz_2023-kamu.pdf



işkolunda bulunan toplam 16.395.275 işçinin 2.495.423 işçi, yani toplam işçilerin %15.22'si sendikalıdır⁵.

Bu makalenin konusu 6356 sayılı Kanun'la çerçevesi düzenlenen düzenlemede çalışanların sendikalılık oranlarıdır. Kamu görevlileri ve işçiler arasında sendikal örgütlenme açısından çok ciddi bir oransal fark bulunmaktadır. Bu durum Türkiye'ye has bir durum değildir. Jensen'in (2020: 110) belirttiği gibi birçok ülkede kamu sektöründe çalışanların sendikalaşma düzeyi genel olarak yüksektir. Hatta Türkiye verilerinde 'kamu işçilerinin' durumu da istatistikler arasında saklanmış durumdadır. Kamu görevlileri ve kamu işçileri ayrı tanımlardadır ve bugün işçi sendikalarındaki birçok sendikalı işçi 'kamu işçisi' olarak sendikalara üyedir. Bir başka deyişle işçi sendikalarındaki toplam %15.22'lik örgütlenme oranı sadece 'özel sektör' verisi değildir.

Türkiye'de sendikal veriler açısından uluslararası karşılaştırmalar ve ulusal sağlıklı veri için durum aslında 2012 yılı öncesi oldukça bilinmez ve olumsuz bir özellik taşır. Çelik ve Lordoğlu 2006 yılında yaptıkları bir çalışmada resmi istatistiklerin tamamen sıkıntılı olduğunu farklı açılardan belirtmişlerdir. Sıkıntılar sadece mevzuatla ilgili değil doğrudan rakamlarla ilgilidir. Hatta alanın önemli iki akademisyeninin çalışmasının başlığı "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne" adını taşımaktadır (2006). 2010 Anayasa değişiklikleri ve 2012 yılında sendikal yasalarda yapılan değişiklikler sendikal veriler konusunda adeta dönüm noktası olacaktır. 4 Nisan 2012 tarih ve 6289 sayılı Kanun ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda yapılan köklü değişiklikler ve 7 Kasım 2012 tarihinde kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yapılan değişiklikler sendikacılıkta çok önemli temel değişimler yaratacaktır (Çelik, 2018: 41). 2012 öncesi dönem için kimi verilerde %60'ların üzerinde sendikalaşma oranları bile bulmak mümkündür. Hatta Çelik ve Lordoğlu farklı kurumların aynı dönemler için birbirlerinden farklı sendikalaşma oranlarını tablo haline getirmişlerdir (2006: 14). Durumun garipliğini aslında zamanın tüm tarafları, kamu otoritesi ve sendikalar bilmektedirler. 2012 yılı öncesi yasal düzenlemede bulunan işkolları için düzenlenen dünyada eşî benzeri zor bulunacak %10'luk işkolu barajının sendikalar tarafından üye sayılarının gerçek olandan yüksek gösterilmesiyle aşılması gibi durumlar da aslında alanla ilgili kişilerin bildikleri durumlardır. Bugün sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın resmi internet sitesinden düzenli yayınladığı "İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler" in incelenmesi bu durumun anlaşılması için yeterlidir⁶. 2009 Temmuz ayı resmi verileri sonrası 2013

5. Yasal olarak sendikalaşma hakkı olan kamu görevlileri ve işçiler toplam olarak 19.253.699 kişidir. Toplamda kamu çalışanları ve işçi sendikalarının tamamına üye olan, sendikalı çalışanların sayısı 4.626.067'dir. Bu açıdan karma hesapla oran sendikalaşma için % 24.02 olarak ortaya çıkmaktadır.

6. <https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>



Ocak ayına kadar 'işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin' herhangi bir tebliğ ya da resmi evrak bulunmamaktadır. Aradan geçen yaklaşık üç buçuk yıllık süreç düzenlemeler, sendikalarla müzakereler gibi süreçlerle geçmiştir. Uzun tartışmalar sonrası köklü değişimin yapılması 2012 sonunu bulmuş, bu düzenleme çerçevesindeki resmi tebliğ ise ilk defa 2013 Ocak'ta yayınlanmıştır. 2009 Temmuz ayı resmi verilerine göre Türkiye'de o zaman için tanımlı bulunan 28 işkolundaki işçilerin %59,88'i sendikalı gözükmektedir⁷. 2013 Ocak'ta geçmişe göre oldukça sağlıklı olan yeni düzenlemeyle gelen tebliğde ise toplam 20 işkolundaki işçilerin %9,21'inin sendikalı olduğu gözükmektedir. Yüzde olarak arada bulunan altı kat fark 2013 Ocak öncesi istatistiklerin durumunu göstermektedir. Kısaca 2013 Ocak ayından önce yayınlanan ve bugün de halihazırda resmi internet sitesinden incelenebilecek verilerin doğru olmadığı o zamanlar da herkesin malumudur. Yoksa 2009'dan 2013'e geline süreçte sendikaların örgütlülüğü %59'dan %9'a inmiş değildir. Türkiye o zamanlar resmi verileriyle birçok OECD ülkesinin üzerinde sendikalaşma oranına sahip gözükmekteyken, günümüzde sendikalaşma oranı ve toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi oranı açısından OECD ülkeleri arasında son sıralardadır (OECD, 2024). Buna karşın 2013 Ocak ayı verileri sonrası işçi sayıları ve sendikalara dair veriler geçmiş dönemlere nazaran oldukça sağlıklı gözükmektedir. Bu makalede de 2013'den 2024 yılı başına kadar bu resmi veriler ışığında işkollarındaki işçi sayıları değişimi, sendikalaşma oran ve eğilimleri gibi noktalar ele alınmaya çalışılmıştır.

Türkiye'de Sendikalar ve Güncel Eğilimler

Türkiye'de 2013'den 2024'e kadar geline süreçte sendikalaşma oranının arttığını belirtmek mümkündür. 2013'de %9'lar seviyesinde olan sendikalaşma oranı 2024 Ocak itibarıyla %15,22 seviyesindedir. Burada meydana gelen yaklaşık %65'lik artış alandaki birçok çalışma incelendiğinde 'ilginç' olarak değerlendirilebilir. Örneğin Birelma (2021: 1841) günümüze kadar gelen süreçte "Son otuz yılda işçi sendikalarının üye sayıları, güçleri ve saygınlıkları ciddi şekilde erozyona uğramıştır" ifadesini kullanmaktadır. Öncelikle son on yıllık süreçte üye sayılarında bir erozyon bulunmamaktadır. Önceki dönemin ise verileri sağlıklı değildir. Birelma (2021: 1841) 1980 sonları ve 1990 başlarında toplu sözleşme kapsamındaki çalışanların %25 civarında olduğunu belirterek 2013'de bunun %6'ya düştüğünü belirtmektedir. Buna karşın görece sağlıklı veriler zaten 2013 sonrası dönemde elde edilebilmiştir. Birelma'nın bahsettiği dönemlerde toplam çalışanlar arasında resmi sendika üye oranı %60'lar seviyesinde görülmektedir (Mahiroğulları, 2001: 126). Hatta kimi işkollarında %90'lar seviyesinde, hiç de inandırıcı olmayan rakamlar bulunmaktadır (Mahiroğulları, 2001: 131). Birelma'nın belirttiği diğer nokta olan toplumsal güç ve saygınlık konuları ise ölçülebilir 'üye sayısı'

7. <https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakinda-tebligler/>



konusunun dışındadır. 1980 sonrası dönemde sendikaların kapanmasının da etkisiyle işçi sınıfı kurumlarının etkilerini önceki dönemlere göre yitirdiği genel bir kabul görmektedir (Koç, 2010; Akkaya, 2000). Özellikle 1980'de askeri yönetim tarafından kimi sendikaların kapatılması, daha sonra da çıkarılan yasalarla güçlerinin törpülenmesinin dönemin neo-liberal anlayışının amaçlarıyla da paralel olduğu belirtilmektedir (Pamuk, 2014: 271). Bunun yanında Türkiye'de sendikaların toplumsal ve siyasal etkisine yönelik 1946- 1967 dönemini içeren Çelik'in (2010) kitabında da belirtildiği şekilde işçi sınıfının etkisi koşullara göre sayılardan da bağımsız değişebilmektedir. 1970'li yıllardan 1980'e gelene kadar geçen süreçte aslında sendikaların ve işçi sınıfı hareketinin toplumsal gücü doğrudan resmi üyelerinin de ötesindedir ve siyasal zeminle çok ilişkilidir (Şafak, 2013). Saygınlık açısından ise Urhan'ın araştırması olumsuz bir çıktıyı hatırlatmaktadır. Buna göre sendikalara güvensizlik daha önce sendika üyesi olanlarda üye olmayanlara göre daha yüksek orandadır (Urhan 2005: 74). Yücesan-Özdemir (2024: 158) sendikaların üyeleriyle iletişiminin oldukça zayıflamış olduğunu son dönemdeki kimi araştırmalarda gözlenebileceğini belirtmektedir. Bu durum üye sayılarının ötesinde önemli bir duruma da işaret eder. Bu anlamda işçi sınıfının kendi iletişim kodlarını geliştirmekte sınırlı kalması, burjuva alanın iletişim kodlarının sendika yöneticileri ve sendikalarda da genel olarak hâkim olmasını tartışılması gereken bir nokta olarak ileri süren Yücesan-Özdemir (2024: 159) bu durumun iletişimin sınıfsallığını görememek ve egemen iletişim yaklaşımının kabullerine doğru savrulmayla birlikte değerlendirilebileceğini belirtmektedir. Ayrıca Yücesan-Özdemir ve Kaderoğlu-Bulut'un (2022) Genel-İş üyesi işçiler üzerine yaptıkları geniş kapsamlı çalışmada da aslında ülke koşullarında oldukça 'hareketli' ve alternatif bir sendikanın üyeleri arasında bile benzer eğilimlerin yansımalarının görülebileceği söylenebilir.

Erinç (2014: 160), Adalet ve Kalkınma Partisi iktidarı döneminde 2012 yılında yapılan düzenlemenin "...bir yandan sendikasızlaşma olgusu artarken diğer yandan belli başlı sendikaların ve konfederasyonların önü açılmaktadır. Dolayısıyla hem sendikasızlaşma hem de hükümete yakın sendikaya üye olmak yaygın hale gelmektedir..." şeklinde ifade ettiği bir çerçeveye oturduğunu belirtir. Aslında düzenleme sonrası 'sendikasızlaşma' olgusu sayısal veriler çerçevesinde yoktur, buna karşın 'belli sendikaların önünü açma', iktidara yakın sendikaya üye olma gibi durumların yarattığı etkiler günümüzdeki verilerde de net gözükmektedir. 2014 yılı başında yeni kurulan bir sendikanın on yılda yaklaşık 200 bin üyeye ulaşması gibi inanılmaz büyümelerin de olduğu bir dönem için daha detaylı bir çalışma Türkiye emek tarihine önemli bir katkı olabilecektir. Erinç'in (2014:170) değerlendirmesine göre AKP döneminde kimi zorunluluk ve stratejilerin de etkisiyle "...tercih edilen bir sendikacılık modeli öne çıkarılmakta, sendikal haklar sınırlı bir çerçevede 'verilmekte', kolektif hak arama mekanizmaları, grev ve eylem marjinalize edilmektedir...". Buna karşın bu bir modelse, modelin muhtemelen



'yeni bir korporatizm' içerdiği söylenebilir. Bu noktada bu modelin kendisine ilişkin olarak Erinç'in çalışmasında bir ayrıntı bulunmamaktadır. Özellikle etkili bir 'ideolojik' temel model içerisinde kitleleri de etkileyebilecek bir çerçeve oluşturup oluşturmadığı Erinç'in (2014) metninde çok tartışılmamaktadır.

Türkiye'de sendikal hareket 1980'de kimi sendikaların kapatılmasıyla sekteye uğrasa da 1980'in sonlarında 'işçi hareketinin' ve sendikaların toplumsal etkilerinin arttığı bilinmektedir. Bu hareketlenme aynı zamanda ücretlerin de yükselmesini getirecektir (Birelma, 2022: 5). Bu hareketlenme ve dalganın esas motoru ise kamu kesiminde çalışan işçiler olmuştur. 1990'larda ve 2000'lerin başlarında bu kamu işletmelerindeki işçiler Türkiye'de özelleştirmeye karşı da mücadeleyi yükselteceklerdir.

2013 sonrası görece sağlıklı verilerde %6'larda gözüken toplu sözleşmeli çalışan işçilerin oranının 2021'de %50 oranında artmasının nedenlerinin başında kamuda çalışan taşeron işçilerin sendikalaşması ve kadroya geçişi bulunmaktadır. Özel sektörde ise oran %5 civarındadır (Birelma, 2022). Bu taşeron işçilerin sendikalaşması süreci Türkiye'deki seçim süreçleri, iktidar partisinin vaatleri ve yönlendirmesi ile paralel yürümüştür. Bu nokta Boratav'ın, sınırlılıklarına rağmen, Türkiye'de parlamenter demokrasinin seçim mekanizması yoluyla halk kitleleriyle/siyasi iktidar arasında bir bağ oluşturduğundan, Türk halkına sosyal devlet özelliği taşıyan dönüşümler sağladığını belirttiği ve bu sürecin 'popülist' özelliğinin çıktılarının geniş halk sınıfları açısından olumlu özellikler taşıdığını (2000: 24-32) öne sürdüğü durumun daha güncel bir örneği gibidir.

İşkolları ve Sendikal Örgütlenmedeki Gelişim

2012'deki yasal düzenlemeyle tanımlanan 20 işkolundaki tüm işçilerin sayısı ve aynı zamanda sendikalaşma oranı 2013 Ocak Ayı Tebliği'nden 2024 Ocak Ayı Tebliği'ne kadar yükseliş eğilimindedir. 20 işkolu arasında Genel İşler işkolu en yüksek sendikalaşma oranıyla dikkat çekerken, İnşaat işkolu en düşük sendikal örgütlenmeye sahip gözükmektedir. Tablo 2'de yıllar içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2013 yılından itibaren 2024 Ocak ayında yayınlanan tebliğlerine dayanarak işkollarındaki işçi sayıları ve sendikalaşma oranlarına ilişkin veriler sunulmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu verileri her yılın Ocak ve Temmuz aylarında yayınlamaktadır. Yıllık olarak karşılaştırma kolaylığı ve tablonun fazla genişlememesi için her yılın Ocak ayında yayınlanan tebliğler esas alınmıştır.



Tablo 2: Ocak Ayı Tebliğlerine Göre Tüm İşkollarında İşçi Sayıları, Sendikali İşçi Sayıları ve Sendikalaşma Oranları⁸

Tebliğ Dönemi (Ocak Ayları)	Tüm İşkollarında Toplam İşçi Sayısı	Önceki Ocak Ayı Tebliğine Göre İşçi Sayısı Farkı	Sendikali İşçi Sayısı	Önceki Ocak Ayı Tebliğine Göre Sendikali İşçi Sayısı Farkı	Sendikali İşçilerin Oranı (%)	Sendikali İşçi Oranının Önceki Döneme Göre Değişimi (%)
2013	10.881.618	-	1.001.671	-	9.21	-
2014	11.600.554	718.936	1.096.540	94.869	9.45	0.24
2015	12.180.945	580.391	1.297.464	200.924	10.65	1.20
2016	12.663.783	482.838	1.514.053	216.589	11.96	1.31
2017	12.669.769	5.986	1.546.565	32.512	12.18	0.22
2018	13.844.196	1.174.427	1.714.397	167.832	12.38	0.20
2019	13.411.983	-432.213	1.859.038	144.641	13.86	1.48
2020	13.856.801	444.818	1.917.893	58.855	13.84	-0.02
2021	14.371.096	514.295	2.069.476	151.583	14.40	0.56
2022	15.294.362	923.266	2.189.645	120.169	14.32	-0.08
2023	16.163.549	869.187	2.330.988	141.343	14.42	0.10
2024	16.395.275	231.726	2.495.423	164.435	15.22	0.80

Tüm işkolları bağlamında Ocak 2013- Ocak 2024 arasında işçi sayılarındaki akıştan çok farklı olan veriler 2017 - 2018 - 2019 yıllarında göze çarpmaktadır. Bu üç yılın verilerini Temmuz tebliğleriyle de karşılaştırdığımızda, 2016 yılında ülkede yaşanan olağanüstü süreçlerin etkisinin yansımaları ile özellikle senenin ikinci yarısında işgücü piyasaları açısından bir durgunluk olduğu görülmektedir. 2017 Ocak ayı tebliğinde önceki döneme göre işçi sayısında çok az bir artış olmuş, buna karşın 2017 Temmuz tebliğinde işçi sayısı Ocak ayına göre 911.785'ten 13.581.554'e yükselmiştir⁹. 2018 Ocak tebliğinde önceki 2017 Ocak ayı tebliğine oranla oluşan 1.174.427 kişilik artışın büyük oranda 2017 yılı ilk döneminde olağanüstü koşulların görece normale dönmesiyle oluştuğunu belirtmek mümkündür. 11 yıllık sürecin tablodaki en büyük düşüşü 2019 Ocak ayı tebliğinde önceki yılın Ocak ayına göre gözükmemektedir. Zaten hemen her yıl Ocak ve Temmuz ayı istatistiklerinde İnşaat işkolu ve Konaklama /Eğlence İşleri işkollarında Ocak ayı

8. <https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/is-ci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakinda-tebligler/> adresinden 2013 -2024 yılları arasındaki Ocak tebliğlerinden yararlanılmıştır.

9. <https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/is-ci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakinda-tebligler/> (2017 Temmuz)



verilerinde ciddi düşüşler görülmektedir¹⁰. 2018 yılında yaşanan ekonomik kriz sebebiyle bu gerilemenin daha yüksek olduğundan bahsetmek mümkündür.

Ocak ayı tebliğlerinde verilerin normal olmayan hareketliliği bulunan üç yıl dışarıda bırakıldığında her yıl için ortalama 600 bin işçiye yakın artış dikkat çekmektedir. En yüksek artış 2022 Ocak ayı tebliğinde görülmektedir. 1 milyona yakın işçi sayısının artışı 2021 yılında işgücü piyasalarına katılma anlamında üzerine düşünülmesi gereken bir durumdur. Pandemi dönemi görece sabitlenen işgücü piyasalarının, bir yandan ekonomik faktörlerin de etkisiyle işgücü piyasalarına girişleri artırdığını veya istihdam oranının artmasına yol açacak gelişmelerin olduğunu belirtmek mümkündür. Sendikalı işçi sayısının da rakamsal olarak her yıl arttığı görülmektedir. 2017 yılı verilerinde önceki yıla göre artış rakamına bakıldığında en düşük sayıda artış görülürken, 2016 yılı verileri 11 yılın en yüksek artış 'rakamını' vermektedir. Oransal olarak sendikalı oranının gelişiminde 2015, 2016 ve 2019 yılı verileri yani faaliyet yılı olarak 2014, 2015 ve 2018 yılları sendikalaşmanın oransal olarak önceki döneme göre toplam yüzde açısından önemli yükselişine işaret etmektedir. 2019 Ocak verilerinde özellikle İnşaat ve Konaklama işkollarında geçici işçilerin sayılarının düşmesi bu örgütlenmenin en düşük olduğu, mevsimlik etkilerin de görülebildiği işkollarının toplam işçiler içindeki payının azalması sendikalaşma verilerine toplamda yükseliş olarak yansımıştır. 11 yılın ortalamasına bakılırsa her yıl önceki yıla göre 130 bin civarında işçi sendikalı işçiler arasına katılmaktadır. Bunun yanında 2018'deki 'kriz' ortamında yılbaşından yıl sonuna işsizlik 2018 yılında %10 seviyelerinden %13'e yükselmiştir¹¹. 2020 Ocak'tan 2021 Aralık'a kadar olan dönemde ise işsizlik oranı %13 seviyelerinden %11'e inecektir. 2021 yılı genel olarak istihdam oranının da %4,2 arttığı bir yıl olmuştur¹². 2022'den 2024 Ocak'a geline süreçte işsizlik oranı %11'lerden %9 seviyelerine gerilemiştir¹³. Özellikle kadın işsizlik oranı 2023 Ocak'tan 2023 Aralık'a kadar %1,9 oranında düşmüş gözükmektedir. Bunun önemli bir değişim olduğundan bahsetmek mümkündür. Muhtemelen ekonomik koşulların da etkisi ile kadınlar daha fazla işgücüne katılım göstermiş gözükmektedirler. Dolayısıyla toplam işgücü sayısı bu süreçlerden etkilenmiş bulunmaktadır. Şüphesiz sayısal veriler yanında oranlar da önemlidir, bu da aynı zamanda Tablo 2'de gösterilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2024 Ocak ayı verilerine göre güncel işkolları işgücü ve sendikalaşma oranları Tablo 3'de verilmiştir. Burada Ocak ve Temmuz verilerinde İnşaat ve Konaklama / Eğlence İşleri işkolları başta olmak üzere sayılarda dönemsel farklılıklar bulunmaktadır. Ocak tebliğlerinde bu işkollarındaki toplam işçi sayıları Temmuz ayına göre görece düşmektedir.

10. <https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakinda-tebligler/>

11. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-December%202019-33783>

12. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Aralik-2021-45642#:~:text=T%C3%BCrkiye%20genelinde%2015%20ve%20daha,%11%2C%20seviyesinde%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fit.>

13. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2024-53525>



Tablo 3: 2024 Ocak Ayı Tebliği'nde İşkolları, İşkolu İşçi Sayıları ve İşkolları Bazında Sendikalaşma

İşkolları	Toplam İşçi	İşkolunun Toplam İşgücü İçerisindeki Payı (%)	Sendikalı İşçi Sayısı	İşkolu-Sendikalaşma Oranı (%)	[Genel Ortalama (%15.22)] [İşkolu Oran]	Sendikalı İşçiler İçerisindeki Payı (% ¹⁴)
1.AVCILIK BALIKÇILIK TARIM VE ORMANCILIK	171.913	1.05	43.066	25.06	+ 9.84	1.72
2.GIDA SANAYİ	711.299	4.33	95.550	13.43	- 1.79	3.83
3.MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI	208.480	1.27	44.093	21.15	+5.93	1.77
4. PETROL, KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ	608.858	3.71	66.913	10.99	-4.23	2.68
5.DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ	1.225.669	7.48	109.819	8.96	-6.26	4.40
6- AĞAÇ VE KAĞIT	288.997	1.76	24.650	8.52	-6.70	0.99
7- İLETİŞİM	200.849	1.23	29.765	14.82	-0.40	1.19
8- BASIN YAYIN VE GAZETECİLİK	96.675	0.59	11.746	12.15	-3.07	0.47
9- BANKA, FİNANS VE SİGORTA	325.320	1.98	106.574	32.76	+17.54	4.27
10- TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR	4.222.728	25.76	320.505	7.59	-7.63	12.84
11- ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM	195.793	1.19	41.234	21.06	+5.84	1.65
12- METAL	1.976.475	12.06	371.182	18.78	+3.56	14.87
13- İNŞAAT	1.670.363	10.19	56.792	3.40	-11.82	2.28
14- ENERJİ	265.579	1.62	89.845	33.83	+18.61	3.60
15- TAŞIMACILIK	1.000.232	6.10	104.324	10.42	-4.8	4.18
16- GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDIYE VE ANTREPOCULUK	244.835	1.49	20.443	8.35	-6.87	0.82
17- SAĞLIK ve SOSYAL HİZMETLER	710.647	4.33	266.990	37.57	+22.35	10.67
18- KONAKLAMA VE EĞLENCE İŞLERİ	1.089.231	6.64	54.897	5.04	- 10.18	2.20
19- SAVUNMA VE GÜVENLİK	239.332	1.46	78.668	32.87	+17.65	3.15
20- GENEL İŞLER	942.000	5.75	577.257	61.28	+46.06	23.13
TOPLAM	16.395.275	100.00 ¹⁵	2.495.423	Ortalama %15.22	-	100.00

14. Bu sütunda işkolundaki sendikalı işçilerin toplam sendikalı işçiler içerisindeki oranına bakılmıştır.

15. 99.99 çıkmaktadır. Yuvaramalardan ötürü 0.01'lik bir oransal kayma mevcuttur.



Sendikalaşma Oranlarına Göre İşkolları

Ocak 2024 Tebliği'nde belirtilen tüm işkollarında sendikalaşma oranı %15.22'dir. Bu oran temel alınarak bu genel ortalamanın altında veya üzerinde olan işkolları sınıflandırdığında bunları üç ayrı başlıkta sınıflamak mümkündür. Bunlardan birincisi 'yüksek sendikalaşma oranı' olan işkolları olarak tanımlanabilir. Toplam işkolunun %25 ve üzerinin sendikalaştığı bu kategori sonrasında, 'orta düzey sendikalaşma oranı' olan işkolları olarak tanımlanabilecek olan %10 ve % 25 arası sendikalaşma oranının bulunduğu, kimi işkollarının ortalamanın üzerinde kimilerinin kısmen altında olduğu bir kategori tanımlanabilir. Bunun dışında %10 sendikalaşma düzeyinin altında kalan sendikalar ise 'düşük düzey sendikalaşma oranı' olan işkolları olarak tanımlanabilir. Buna göre 'yüksek sendikalaşma oranı' bulunan altı işkolu vardır. Tablo 4 'yüksek sendikalaşma oranı' bulunan işkollarının 2013 Ocak ayından itibaren aynı zamanda toplam işçi sayılarındaki değişimi de içermektedir.

'Yüksek sendikalaşma oranı' bulunan işkolları

Tablo 4: Yüksek Sendikalaşma Oranı Bulunan İşkollarında Sendikalaşma Oranı, İşkolu Toplam İşçi Sayıları Değişimi

İŞKOLLARI	Sendikalaşma Oranı (%)	Ocak 2013 İşkolu İşçi Sayısı	Ocak 2024 İşkolu İşçi Sayısı	İşkolundaki İşçi Sayısının 11 Yıldaki Artış Oranı (%)
Genel İşler	61.28	655.417	942.000	43.72
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	37.57	281.196	710.647	152.72
Enerji	33.83	234.575	265.579	13.21
Savunma ve Güvenlik	32.87	191.734	239.332	24.82
Banka ve Finans	32.76	265.736	325.320	22.42
Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık	25.06	123.171	171.913	39.57
TÜM İŞKOLLARI	%15.22	10.881.618	16.395.275	%50.67

İşkollarındaki sendikalaşma oranlarına bakıldığında 20 No'lu Genel İşler işkolu sendikalaşma oranı hem Türkiye genel ortalamasından çok yüksektir, hem de 2013 Ocak'ta tüm işkolunda % 20.45 olan sendikalaşma oranı 11 yılda üç kat artmıştır. İşkolunun kapsamı yerel yönetim işçileriyle sınırlı olmasa da bu işkolunun ana kapsamını belediye işçileri oluşturmaktadır. Yerel yönetimler, siyasi partiler, seçim süreçleriyle oldukça iç içe bir işkolu olan Genel İşler işkolu aynı zamanda Ocak 2024 itibarıyla 301.456 üye sayısı ile Türkiye'de en yüksek üye sayısına



sahip olan Hak-İş Konfederasyonu'na bağlı Hizmet-İş Sendikası bu işkolundadır. DİSK'e bağlı sendikaların en yüksek sayıda üyeye sahip sendikası Genel-İş de yine bu işkolunda bulunmaktadır. Yerel yönetimlerin ve onlarla 'iletişimin' de önemli olduğu işkolunda 11 yıl boyunca örgütlülük düzeyi oldukça artmıştır. Jensen'in (2020) özel sektöre oranla kamuda çalışanların örgütlenme eğilimlerinin yüksek olduğuna dair vurgusu aslında bu işkolu için de kabul edilebilir. Resmi olarak 'kamu görevlisi' olmasalar da belediye ve belediye şirketlerinde çalışan işçilerin ana işvereni sonuçta 'belediyedir'. Bu açıdan işkolunda 'kamu' izi bulunmaktadır. Zaten sendikalaşma oranı da kamu görevlileri Türkiye sendikalaşma oranına yakındır. 2017 yılında yapılan bir çalışma bu işkolunda çalışan işçilerin 'sendikaya sadakat düzeyinin' metal sektörüne göre yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Millioğulları Kaya, 2017: 2071). Metal, genel işler ve tekstil sektörlerinden sendikalı işçiler üzerine yapılan çalışmada 'genel işler' işkolundaki işçilerin sendikalarına karşı sorumluluk düzeyleri de yüksektir, buna karşın sendika için çalışmaya isteklilik ve sendikanın önemine inanma konusunda araştırma örnekleminde yer alan sendikalı metal ve tekstil işçilerinin gerisinde kalmış bir grup olarak dikkat çeker (2017: 2071). Günlük siyasetten, yerel seçim sonuçlarından en fazla etkilenen işkollarından biri olarak dikkat çeken Genel İşler işkolu bir yandan kapsamının önemli bir kısmı işverenin niteliği açısından 'kamumsu' olan bir işkoludur.

Türkiye'de işkollarında toplam işçi sayısı 11 yıl boyunca %50,67 oranında artmıştır. Yüksek sendikalaşma oranı bulunan işkollarından sadece %152,72 oranında toplam işçi sayısı artışıyla 'sağlık ve sosyal hizmetler' işkolu, ortalamanın oldukça üzerindedir. Genel İşler işkolu bu orana yakın olmakla beraber %43,72 artışla ortalama işçi sayısı artışının altında kalmıştır. Sağlık ve sosyal hizmetler işkolundaki işçi sayısı artış oldukça yüksektir. Bunun yanında işkolundaki Öz- Sağlık İş Sendikası 2014 yılında kurulmuş ve ilk defa yer aldığı Temmuz 2014 Tebliği'nde 2.807 üyesi ile yer alan bir sendikadır¹⁶. Sendika daha 10 yıl olmadan 2014 Ocak verilerine göre 203.424 üyeye işkolunun toplam %28,63'ünü üye yapmış bulunmaktadır¹⁷. Hak-İş Konfederasyonu'na bağlı Öz Sağlık-İş Sağlık Bakanlığı'nın yanı sıra üniversite hastanelerinde de örgütlüdür ve oldukça ciddi sayıdaki işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmeleri yapmaktadır¹⁸. Bu işkolunda da 'siyasetin' doğrudan etkisini ele almak mümkündür. Bunun yanında bu işkolu da net bir şekilde 'kamu' izi taşımaktadır. İşkolundaki sendikalar sadece kamu kurumlarında ve üniversitelerde örgütlü olmasalar da büyük ağırlık kamu işçilerinden oluşmaktadır¹⁹. Bunun dışında toplamda 18 olan işkolunda Türk-İş'e bağlı Türkiye Sağlık İş Sendikası 50 binin üzerindeki

16. https://www.csgb.gov.tr/media/1691/2014_temmuz_6856.pdf

17. <https://www.csgb.gov.tr/media/93592/20240131-4.pdf>

18. <https://ozsaglikis.org/category/toplu-is-sozlesmeleri/>

19. Kamu hastaneleri ve üniversite hastanelerinde özellikle temizlik personeli arasında örgütlü olan sendikaların bir temsilcisinin de görüşmecisi olduğu hastane çalışanlarının panedemi dönemindeki sıkıntılarını ele alan bir çalışma için (bkz. Ince ve Akbalık, 2022)



üyesiyle işkolu barajını aşabilen diğer sendikadır. Geriye kalan 16 sendikadan işkolu barajına en yaklaşan sendika DİSK'e bağlı Dev Sağlık-İş Sendikası'dır. 4500 civarında üyesiyle işkolunun %0,64'ünde örgütlü olan sendika 2021 Ocak ayından beri üye sayısını yaklaşık dört katına çıkarmıştır. Benzer bir gelişimi sürdürdüğü takdirde işkolu barajını geçeceği tahmin edilebilecek bu sendika dışında diğer sendikaların üye sayıları oldukça düşüktür.

Enerji, Savunma ve Güvenlik ve Banka ve Finans işkolları işçi sayıları açısından 2013-2024 yılları arasında Türkiye'deki toplam işçi artış oranının altında kalan işkolları olarak dikkat çekmektedirler. Enerji işkolunda Türkiye'nin en köklü sendikalarından Türk-İş Konfederasyonu'na bağlı Tes-İş Sendikası işkolunun yetkili sendikası olarak öne çıkar. DSİ, TEİAŞ, TEDAŞ, EÜAŞ gibi özelleştirme süreçlerini bir şekilde yaşayan ama kamu işletmeleri temelli bir alan olarak son yıllarda ciddi özel sektör istihdamının da olduğu belirtilmelidir. HAK-İŞ'e bağlı sendikaların genel olarak işkollarında hızlı başarıları ve yetki kazanımları bu işkolunda şimdilik söz konusu değildir. HAK-İŞ'e bağlı Enerji-İş 14 bin civarında üyeyle işkolunda %5 civarında örgütlülüğe sahiptir. Buna karşın sendika 'hızlı büyümesini' 2023-2024 dönemindeki %80'lik üye artışını haber olarak internet sitesinden sunmaktadır²⁰. Enerji işkolunda sağlık benzeri yüksek yeni işçi kapasitesi yaratılmış olsa muhtemelen Enerji-İş'in etkisi farklı olabilecekti. Savunma ve güvenlik işkolu savunma sanayisi çalışanları ve 'güvenlik görevlilerini' bir araya getirmiştir. T. Harb-İş Sendikası Türk-İş Konfederasyonu'na bağlı, savunma sanayi ve askeri ile bağlantılı işletmelerde örgütlü eski bir sendikadır. Fiilen savunma sanayi ve güvenlik alanı farklıdır. Güvenlik görevlilerini kapsayan alan daha yeni gelişen bir alan olarak dikkat çekmektedir. Bu alanda Hak-İş'e bağlı Öz Güven-Sen özellikle kamu kurumlarındaki güvenlik işçileri arasında önemli bir örgütlülüğe sahiptir²¹. Çok kısa sürede önemli sayıya ulaşan sendika yanında Türk-İş'e bağlı Güvenlik-İş de önemli bir üye sayısına sahip gözükmektedir. DİSK'e bağlı Güvenlik-Sen işkolunda yaklaşık %0,5'lik bir üye toplamına sahiptir. Banka ve finans işkolu geçmiş dönemlerden beri sendikal örgütlülüğün yüksek olduğu işkollarından birisi olarak dikkat çekmektedir. BASİSEN, BASS gibi Türk-İş Konfederasyonu'na bağlı eski, köklü sendikaların bulunduğu bu işkolunda işletmelerin ölçeği büyük olduğundan işletmeler (özellikle bankalar) temelinde eski örgütlülükler söz konusudur. Örneğin BASİSEN İş Bankası, Yapı Kredi Bankası, Anadolu Sigorta gibi işletmelerde geçmiş dönemlerden beri örgütlüdür²². BASS ağırlıklı olarak Vakıflar Bankası'nda köklü bir sendikalaşmaya sahiptir. HAK-İŞ'e bağlı sendikaların bir diğer önemli başarısı bu işkolunda Öz Finans İş tarafından gerçekleştirilmiştir. 2013'de kurulup ilk olarak 2014 Ocak Tebliği'nde görülen sendika bugün 43.150 üye ile işkolunun yetkili sendikasıdır. Ağırlıklı Ziraat Bankası, Halkbank, Ziraat Katılım, BDDK, SPK ve Kamu Göze-

20. <https://www.enerjiis.org.tr/>

21. https://www.ozguvensen.org/sendikamiz-hakkinda_1-1940

22. <https://www.basisen.org.tr/sayfa/basisen-hakkinda/tarihce/103>



tim Kurumu'nda örgütlü olan sendika 10 yıl içerisinde işkolunun yetkili sendikası olmuştur. Sendikanın 153 kurucusunun tamamı Ziraat Bankası ve Halk Bankası çalışanlarıdır²³. Kamu bankaları üzerinden etkinliği artan sendikadan da görüldüğü üzere bu işkolunda da bir 'kamu' imzası söz konusudur.

1 No'lu işkolu Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormançılık işkolunda toplam işçi sayısı tüm işkolları ortalamasının gerisinde kalsa da görece ortalamaya yakındır. Ağırlıklı olarak 'kamu kurumlarında' örgütlü sendikaların bulunduğu işkolunda Hak-iş'e bağlı Öz Orman-İş Sendikası en fazla üyeye sahip olan sendikadır. Tarım Orman Bakanlığı, Orman Genel Müdürlüğü, TİGEM, Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü gibi kamu kurumlarında örgütlü olan sendika yanında Tarım ve Orman Bakanlığı'nın çeşitli birimleri ve AOÇ gibi kurumlarda örgütlü olan Türk-İş'e bağlı Tarım-İş Sendikası da işkolunun en fazla üyeye sahip ikinci sendikasıdır. DİSK'e bağlı BTO-SEN ise 2014 yılında kurulmasına karşın son yıllarda etkin olmaya başlayan bir sendika olarak²⁴ Ocak 2024 Tebliği'nde işkolu barajı olan %1'e yaklaşarak işkolunda % 0.84 örgütlülüğe ulaştığı görülmektedir.

'Orta düzey sendikalaşma oranı' bulunan işkolları

Genel sendikalaşma oranları çerçevesinde 'orta düzey' olarak tanımlanabilecek olan, ortalama içine alan çerçevede %10- %25 aralığında işkolu örgütlenme sayısı sekizdir. Bu işkolları ciddi çeşitlilik gösterirken kimi işkolları hariç kamu sektörünün ve kuruluşlarının ağırlıklarının olmadığı işkolları olarak dikkat çeker. Metal, Taşımacılık gibi önemli işkolları bu kategoride değerlendirilmiştir.

Tablo 5: Orta Düzey Sendikalaşma Oranı Bulunan İşkollarında Sendikalaşma Oranı, İşkolu Toplam İşçi Sayıları Değişimi

İŞKOLLARI	Sendikalaşma Oranı (%)	Ocak 2013 İşkolu İşçi Sayısı	Ocak 2024 İşkolu İşçi Sayısı	İşkolundaki İşçi Sayısının 11 Yıldaki Artış Oranı (%)
Madencilik ve Taş Ocakları	21.15	186,698	208.480	11.66
Çimento, Toprak ve Cam	21.06	161,908	195.793	20.92
Metal	18.78	1,367,258	1.976.475	44.56
İletişim	14.82	68,394	200.849	193.67
Gıda	13.43	520,913	711.299	36.55
Basın Yayın ve Gazetecilik	12.15	104,141	96.675	- 7.17
Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	10.99	466,031	608.858	30.65
Taşımacılık	10.42	671,179	1.000.232	49.03
TÜM İŞKOLLARI	%15.22	10.881.618	16.395.275	% 50.67

23. <https://ozfinansis.org.tr/page/view/kurucularimiz>

24. <https://btosen.org.tr/> Birleşik Tarım ve Orman İşçileri Sendikası



Bu kategoride bulunan işkollarının toplam işçi sayıları önemli değişiklikler göstermektedir. İletişim işkolu 11 yıl içerisinde %193,67'lik bir toplam işçi sayısı artışı yaşamış, buna karşın 20 işkolunda 11 yılda işkolu işçi sayısı düşen tek işkolu Basın Yayın ve Gazetecilik işkolu işçi sayısı açısından % 7.17 oranında gerilemiştir. Tüm işkolları ortalamasına yakın olan, stratejik etkisi ve katma değer oranıyla dikkat çeken metal ve taşımacılık işkolları da bu kategori içerisinde değerlendirilmiştir.

Madencilik işkolu tarihsel olarak dünyanın hemen her yerinde ciddi işçi mücadelesi birikimine sahip bir işkolu olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak çalışma koşulları, çalışma süreci, çalışılan ortam, zorunlu yüksek dayanışma gibi nedenlerden dolayı örgütlülüğün yüksek olduğu bir işkolu olarak bilinmektedir (Portelli,2011; Mercier, 2001). Türkiye'de de bu alanda özellikle Zonguldak bölgesinde maden emeği konusunda birikim bulunmaktadır (Quataert, 2009). Dönem dönem işçi mücadeleleriyle hala gündeme gelen maden işçilerinin işkolu sayıca hızlı büyüyen işkollarından değildir. Bunun yanında özel ve kamuda çalışma durumu örgütlenme imkanlarını farklılaştırmaktadır. Kamu işletmelerinin hakim olduğu Zonguldak'ta bile özel sektörün görece yaygınlığı yanında Elma ve Aysan (2017: 30) "işverenlerin işçilerin ya sendikaya üye olmayı engellemeye çalıştığı ya da kendisine yakın sarı sendikalarda işçilerin örgütlenmesi için baskı yaptığı" gözlenmiştir. Bu veriler ışığında sendika hakkı açısından, hem TTK'de hem de özel ocaklarda pozitif ve negatif sendika özgürlüğünün ihlal edildiği" belirtmektedirler. Zonguldak merkezli Genel Maden-İş Sendikası yanında en fazla üyeye sahip olan ve merkezi Ankara'da bulunan, Zonguldak dışı Türkiye genelinde faaliyette olan Türkiye Maden- İş Sendikası Türk-İş'e bağlı sendikalardır. Ayrıca HAK-İŞ ve DİSK'e bağlı işkolu barajını geçebilen sendikalar da işkolunda bulunmaktadır. 2018 kuruluşlu herhangi bir konfederasyona bağlı olmayan Bağımsız Maden -İş Sendikası son yıllarda kamuoyunun dikkatini çeken eylemlerle ve mücadelelerle bilinmektedir²⁵. Upchurch ve Mathers'in tanımladığı (2011) 'radikal politik sendikacılık' örneği olarak verilebilecek sendika, işkolunda Ocak 2024 verilerine göre % 0.41 oranında üyeye sahiptir. İşkolunun önde gelen sendikaları ağırlıkla kamu işletmelerinde örgütlüdür.

Bu kategorideki işkollarının 11 yıldaki toplam işçi sayıları açısından Çimento, Toprak ve Cam işkolu işçi sayısının artışı açısından Türkiye ortalamasının yarısından az bir artışa sahiptir. Kurumsal ilişkiler açısından görece oturmuş bir işkolu olan çimento, toprak ve cam işkolunda kamunun 1990'lı yıllarda çimento alanından tamamen çekilmesi sonrası büyük ağırlığın özel sektörde olduğu, sendikaların görece ölçek olarak büyük denebilecek işletmelerde olduğunu belirtmek mümkündür. 27 bin civarında üyesiyle, kuruluşu Ankara'da çimento işçileri tarafından gerçekleştirile Türk-İş'e bağlı T. Çimse-İş Sendikası²⁶ işkolun-

25. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-49984537> , <https://www.indyrturk.com/node/259836/haber/madencilerin-eylemi-s%C3%BCr%C3%BCyor-bu-yoldan-d%C3%B6nmeyece%C4%9Fiz>

26. <https://www.cimse-is.org.tr/hakkinda>



da en fazla üyeye sahip sendika olarak gözükmektedir. Yine Türk-İş'e bağlı olan Kristal-İş Sendikası işkolunun en fazla üyeye sahip ikinci sendikasıdır. Kurulu-şu İstanbul'da Paşabahçe cam işçilerine dayanan sendika²⁷ Şişecam başta olmak üzere cam üzerine çalışan işyerlerinde örgütlüdür. Uçkan'ın (2004) çalışmasında iki sendika arasındaki sendikal rekabetin zaman zaman yükseldiği, Eskişehir Paşabahçe Fabrikası'nda 2003 yılında sendikaların karşı karşıya geldikleri hatırlanmaktadır. Uçkan'ın ifadesiyle aynı konfederasyona bağlı sendikalar arası sert rekabet sendikal hareketin gücünü olumsuz etkilemektedir (2004:5). Buna karşın bu durum sadece bu iş kolunda mevcut değildir. Genelde konfederasyona bağlı sendika sayısının fazla olması ve Türkiye'nin en eski konfederasyonu olması dolayısıyla Türk-İş'e bağlı sendikalar arası rekabet birçok farklı işkolunda görülebilmektedir. 2014 yılında kurulan HAK-İŞ'e bağlı Öz Toprak-İş Sendikası 4 bin civarında üyeye işkolu barajının yaklaşık iki katı üyeye sahip olsa da diğer birçok işkolunda HAK-İŞ'e bağlı sendikaların hakim pozisyonunu yakalayamamıştır²⁸.

Gıda ve Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç işkollarında 11 yıldaki toplam işçi sayısı artışı Türkiye ortalamasının gerisinde olmasına karşın işçi sayıları %30'lar civarında yükselmiş olan işkollarıdır. Özellikle Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç sektöründeki işletmelerin genelde sendikalı olan büyük işletmelerinin katma değeri yüksek girdi profilleri olduğundan gıda sektöründen kısmen bir farklılık göstermektedir. Yüksek katma değerli bu işkolunda 600 binden fazla işçi olmasına karşın üçü işkolu barajının altında, beş sendika bulunmaktadır. Türk-İş'e bağlı Petrol-İş Sendikası %7,63'lük işkolundaki sendikalaşma oranıyla işkolunun en güçlü sendikasıdır. 1950 yılında İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası adı Beykoz'da kurulan sendikanın kurucuları daha çok Beykoz bölgesinde kurulu akaryakıt işkolunda faaliyet gösteren 19'u yabancı, 6'sı yerli petrol şirketlerinde çalışan 25 işçidir (Petrol-İş, 2020: 6). Zamanla merkezi bir ulusal sendika olan bu eski sendika Kristal-İş'in 1966'daki Paşabahçe grevine destek vererek Kristal-İş'le birlikte Türk-İş üyeliği askıya alınmış bir sendikadır (Petrol-İş, 2020: 29).1967'de DİSK'in kuruluşuna doğru gidecek bu süreçte Kristal-İş ve Petrol-İş DİSK'e katılmayarak Türk-İş Konfederasyonu'na bağlı kalmışlardır. 1990'lardaki özelleştirme süreçlerinde etkili olan sendika (Petrol-İş, 2020: 55-57), geçmiş dönemde özellikle kamu işletmelerinde oldukça örgütlü bir yapıya sahipti. Kimi zaman genel kurullarında farklı yaklaşımı savunan yönetimler ön plana çıksa da geçmişten itibaren Türk-İş merkezine mesafeli tavrıyla bilinen sendika günümüzde TPAO, BOTAŞ gibi işyerleri dışında ağırlıklı özel sektörde örgütlü bir sendikadır. DİSK'e bağlı Lastik-İş Sendikası ise 18 bin civarında üyesiyle işkolunda toplam %3 civarı bir örgütlülüğe sahiptir. HAK-İŞ'e bağlı Öz Petrol-İş Sen adlı sendika işkolu barajı altındadır.

Gıda işkoluna 2012 yılındaki düzenlemeyle öncesinde ayrı bir işkolu olarak tanımlanan 'şeker işkolu' da dahil edilmiştir. Şeker fabrikalarında örgütlü Şe-

27. <https://www.kristalis.org.tr/hakkimizda/>

28. <https://www.oztoprakis.org/Duyurular/Index>



ker-İş'in bulunduğu işkolu gıda işkoluna dahil olurken, Şeker-İş tarihsel olarak şeker fabrikası işçilerini temsile devam etmektedir. Diğer yandan TEKEL işçileri direnişi sürecinde de adından söz ettiren Türk-İş'e bağlı Tek Gıda-İş Sendikası ile HAK-İŞ'e bağlı Öz Gıda-İş Sendikası arasında ciddi bir rekabet de söz konusudur. Tek Gıda-İş'in 2024 Ocak Tebliği ile 'gıda işkolunun en büyüğü' şeklinde internet sitesinde haberler yaptığı görülürken²⁹, 2024 Ocak Tebliği'ne göre iki sendika arasında 3 bin üye fark bulunmaktadır. Temmuz 2024'de en fazla üyeye sahip sendika olarak Öz Gıda İş öne çıkmıştır. Son yıllarda her iki sendikanın da özel sektörde örgütlenme faaliyetlerine hız verdikleri görülmektedir. Bu arada Öz Gıda İş Sendikası'nın, HAK-İŞ'e bağlı olmakla birlikte HAK-İŞ sendikalarının birçoğunda görülen görece yeni kurulan sendika özelliği bulunmamaktadır. 1976'da Sivas'ta kurulan sendika HAK-İŞ'e bağlı sendikalar içerisinde kuruluşu 1980 öncesine dayanan sendikalardan birisidir. DİSK'e bağlı Gıda-İş Sendikası'nın işkolunda yaklaşık % 0.2'lik bir örgütlülüğü bulunmaktadır.

Metal işkolu, demir-çelik üretiminden metal türlü mamüllere kadar aslında kapsadığı işçi sayısından da öte tarihsel olarak da işçi sınıfının önemli bileşeni olarak dikkat çeker. İngiltere'deki çelik işçilerinin topluluk kimliği ve çelik işçisi kimliğine odaklanan MacLachlan ve arkadaşları (2019) tarihsel olarak metal işçilerinin işçi sınıfı içerisindeki öncü pozisyonlarına dikkat çekerler. Görece büyük ölçekli, katma değeri yüksek ve işgücü niteliği daha gelişkin olan işkolunda Türkiye'de yaklaşık 2 milyon işçi bulunmaktadır. Resmi olarak dokuz sendikanın yer aldığı işkolunda üç sendika işkolu barajı üzerinde yer almaktadır. İlk üç sendika dışındaki diğer sendikaların üye sayıları oldukça azdır. 280 binden fazla üyesiyle Türk-İş'e bağlı Türk Metal Sendikası işkolunun en fazla üyeye sahip, en fazla işyerinde yetkili olan sendikasıdır. İşkolundaki en büyük ölçekli fabrikalarda genelde Türk Metal örgütlüdür. Bu sendikayı HAK-İŞ'e bağlı Öz Çelik-İş Sendikası 48 bin civarındaki üyeye izlemektedir. Özellikle Kardemir, İsdemir, Eti Alimün-yum gibi büyük işletmelerde örgütlü olan sendikanın³⁰ kuruluşu Karabük'e dayanmaktadır. DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası da yaklaşık 40 bin işçisiyle ağırlıklı Kocaeli ve İstanbul'da olmak üzere neredeyse tamamen özel sektör işletmelerinde örgütlüdür. Metal işkolunda işçi sayısının artışı Türkiye ortalamasına yakındır. Metal işkolunun etkisi de diğer işkollarına oranla çok daha yüksektir. Yapılan toplu iş sözleşmelerinin tüm ücret yapısını bir şekilde etkilemesinin yanında işkolundaki bir iş uyuşmazlığının tüm ülkede ve emek kamuoyunda gündem olduğu bilinmektedir. Özveri (2016: 703) 2015'de Bursa'da ortaya çıkan ve sonrasında yayılan metal işçileri direnişinin ağırlıklı sendikalarına karşı gerçekleşmiş olmasının ötesinde TEKEL işçilerinin eylemleri sonrasında Türkiye emek hareketi için oldukça ilginç ve etkili bir hareket olduğunu belirterek özel sektör işyerlerinde birden fazla ili kapsayan ilk işçi eylemi olduğunu belirtir:

29. <https://www.tekgida.org.tr/sendikamiz-yeniden-gida-iskolunun-en-buyugu-67879/>

30. <https://ozcelikis.org/orgutlu-is-yerleri/?sube=352>



“...Metal işçilerinin direnişi ise 2015 yılında, işten çıkarılmanın çok daha kolay olduğu, siyasetçilerin işçileri korumak için devreye girmekten korktuğu özel sektör işyerlerinde ilk kez kapsamlı bir işçi direnişi olarak başlamıştır. Türkiye’de 2000’li yılların ortalarından sonra özelleştirmeye bağlı olarak kamu sektöründe çalışan işçi sayısının düşmesiyle kitlesel işçi direnişleri görülmez olmuştur. Metal işçilerinin başlattığı direniş, 2009 Tekel işçilerinin direnişinden sonra kamu işçilerinin hak arama mücadelesinde boşalttığı yeri büyük ölçekli fabrikalarda çalışan özel sektör işçilerinin doldurması anlamına gelmiştir...”

Özveri’nin de belirttiği şekilde aslında direnişin büyük oranda yetkili sendikaya tepkiyi içerdiğini belirtmek mümkündür. Türk Metal üyesi olan işçilerin olduğu fabrikalardaki tepki Türk Metal’e de bir tepkiye dönüşecektir. Nichols ve Suğur yaptıkları çalışmada, metal sektöründe Bursa, Çerkezköy, Bolu ve Gebze’de Türk Metal’in örgütlü olduğu büyük ölçekli işyerlerinde işçilerle yaptıkları görüşmeler sonrası Türk Metal’den genel bir hoşnutsuzluk olduğunu (2005: 209), sendikanın bu büyük hoşnutsuzluğa karşın işçileri nasıl temsil ettiğinin açıklanmasının zor olduğunu belirtmektedirler (2005: 217). Araştırmanın yürütüldüğü dört fabrikada da işçilerin Türk Metal’e karşı mücadelesinin söz konusu olduğu belirtilmiştir (2005: 220). Nichols ve Suğur’un altını çizdiği memnuniyetsizlik bir açıdan 2015’de görünür hale gelmiştir.

Taşımacılık işkolu 2012’deki düzenlemeyle üç ayrı taşımacılık alanının bir araya getirilmesiyle oluşturulmuş, bugün 1 milyonu aşkın üyenin bulunduğu bir işkoludur. Hava taşımacılığında görevli bir hostes ve ambar işçisinin aynı işkolunda yer aldığı bu işkolunda sendikaların her biri geçmiş dönemlerden taşımacılığın karayolu, demiryolu veya hava taşımacılığı alanında uzmanlaşmış sendikalardır. Beş tanesi üye sayısı açısından işkolu barajının üzerinde olmak üzere resmi olarak 15 sendikanın bulunduğu işkolunda Demiryol-İş, Hava-İş gibi Türk-İş’e bağlı bir dönemin işkolundaki adeta rakipsiz kamu kurumlarına dayanan sendikaları olarak özellikle ilgili alt alanlarında çalışmalarını sürdürmektedirler. Türk-İş’e bağlı TÜMTİS ise geçmiş dönemde kara taşımacılığı işkolunda yer alan bir sendikadır. İşkolunda ciddi sayıda üyeye sahip bu sendikalar dışında DİSK’e bağlı Nakliyat-İş Sendikası da işkolunda yer almaktadır. Nakliyat-İş Sendikası 11 binden fazla üyeye sahiptir. İşkolunda en fazla eylemlilik gerçekleştiren sendikaların başında gelmektedir. Lojistik alanı günümüzde teknolojinin gelişimiyle birlikte çok daha stratejik ve önemli hal alırken (Gönçer Demiral, 2021), bu durum 11 yıl içerisinde işkolundaki yaklaşık %50 oranında işçi sayısının artmasından da görülmektedir. İşkolunda HAK-İŞ’in 2012 yılı sonlarında kurulan Öz Taşıma İş Sendikası da bulunmaktadır. Bugün yaklaşık 16 bin üyeye sahip olan sendika çeşitli özel sektör işyerleri dışında ağırlıklı Ak Parti belediyelerinin toplu taşıma birimleri, otopark



hizmet birimleri, PTT gibi işyerlerinde örgütlü gözükmektedir. Sendikanın hızlı gelişiminde siyasal ilişkilerin kısmi olarak etki ettiğini belirtmek mümkündür.

İletişim işkolunun yaklaşık % 200 büyümesi şüphesiz günümüzün teknolojik süreçleriyle ilgili olarak düşünülebilir. Fakat resmi rakamlardaki bu hızlı değişimin farklı bir özel durumu da bulunmaktadır. Örneğin 2021 Temmuz ayında³¹ 87 bin civarında işkolunda çalışan bulunmaktadır. 2022 Ocak ayında sayı bir anda 190 bin seviyesine çıkmıştır³². 1 Eylül 2021 tarihli Resmi Gazete³³'de yayınlanarak yürürlüğe giren 'çağrı merkezlerinin' işkollarının değiştirilmesi bu büyük sıçramada etkili olmuştur. Değişiklik öncesi 10 No'lu işkolunda bulunan çağrı merkezleri tamamen 'iletişim işkoluna' geçirilmişlerdir. Daha önce 'iletişim işkolunda faaliyet gösteren çağrı merkezleri' ifadesi iletişim işkolunu sınırlandırırken değişimle birlikte yönetmeliğe 'çağrı merkezlerinin faaliyetleri' adlı kapsayıcı ifade eklenmiştir. Standing'in (2011) de 'prekarya' bileşenlerinden örnek olarak sunduğu, Yücesan- Özdemir'in (2021: 61) neo-liberal emek rejimi altında çalışan 21. yüzyılın proleteryası olarak tanımladığı, günümüzün en güvencesiz alanlarından bir tanesinin işkolu değişimi muhtemelen ilerleyen süreçte iletişim alanındaki sendikalarda bir hareket yaratabilecektir. İşkolunda Türk-İş'e bağlı Türkiye Haber İş Sendikası en fazla üyeye sahip olmakla birlikte üye sayısı 2022 Ocak'tan 2024 Ocak arasında 20 bin civarından 10 bin civarına düşmüştür. Aynı zaman diliminde HAK-İŞ'e bağlı Öz İletişim -İş üye sayısını iki katından fazla artırmıştır. Ülkem-İş Konfederasyonu'na bağlı Öz Haber-İş³⁴ Sendikası yine işkolu barajını geçmektedir. Ayrıca Posta-İş ve PTT-Sen gibi bağımsız sendikaların da işkolu barajının üzerinde olduğu işkolunda Posta-İş Sendikası işkolunda % 2.62 oranında örgütlülüğe sahiptir. Bu iş kolunda 2022'den itibaren DİSK'e bağlı İletişim İş Sendikası üye sayısını her dönem neredeyse ikiye katlamaktadır. 2021 Temmuz Tebliği'nde³⁵ 31 üyesi olan sendika, 2024 Ocak Tebliği'nde yaklaşık 900 üyeye % 0.45 oranıyla listede yer almaktadır³⁶. Önümüzdeki dönem sendikalaşma adına en hareketli işkollarından birisi olacağı düşünülebilecek olan iletişim işkolunun ilerleyen dönemde toplam işçi sayısı açısından daha da büyüyebileceğini belirtmek mümkündür.

Gazetecilik işkolu 20 işkolu arasında toplam işçi sayısı 11 yıl içerisinde azalan tek işkolu olarak dikkat çeker. İşkolunda emeğin dönüşümü ve yeni çalışma koşullarında güvencesizlik (Uzunoğlu, 2018) dikkat çekilen bir durumdur. Medya sektörü, iş gücü devir hızı yüksek ve iş güvencesi düşük bir işkoludur ve bu ne-

31. https://www.csgeb.gov.tr/media/83673/2021_temmuz.pdf

32. https://www.csgeb.gov.tr/media/88077/2022_ocak.pdf

33. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/09/20210901-14.htm>

34. <https://www.csgeb.gov.tr/sendikalar/isci-isveren/>

35. https://www.csgeb.gov.tr/media/83673/2021_temmuz.pdf

36. <https://www.csgeb.gov.tr/media/93592/20240131-4.pdf>



denle sendikalaşmanın zorluklar barındırdığı bilinmektedir (Toktaş, 2013: 92). Bu işkolu eski haliyle basın yayın işçileri ve gazetecilik olarak iki ayrı işkolunun birleşmesi ile oluşturulmuştur. Basın, Yayın ve Gazetecilik işkolunda resmi olarak bulunan 6 sendikadan üç tanesi işkolu barajının üzerinde üye sayısına sahiptir. HAK-İŞ'e bağlı Medya-İş 6500 civarında üyesi ile işkolunun en fazla üyeye sahip sendikasıdır. Diğer Hak-İş sendikalarından farklı olarak 'Öz' ön eki taşımasının nedeni 2012 Mart'ta bağımsız kurulduktan sonra 2012 Ağustos'ta HAK-İŞ'e katılmasında aranabilir. Anadolu Ajansı temelli örgütlenmeye sahip sendika aynı zamanda diğer HAK-İŞ'e bağlı sendikalardan farklı olarak HAK-İŞ logosunu ana sayfada kullanmamaktadır. Türk-İş'e bağlı Basın-İş ve Türkiye Gazeteciler Sendikası baraj üzerindeki sendikalar olarak dikkat çeker. İşkolu birleştirilmesi yapılmadan önce Basın-İş daha çok matbaa, basım, ambalaj sanayi alanında örgütlenen bir sendikayken, TGS köklü bir gazeteci sendikasıdır. DİSK Basın-İş de aynen Türk-İş'e bağlı Basın-İş gibi geçmiş dönemlerde imalat, matbaa alanında yoğunlaşan bir sendikadır. DİSK'in kurucu üye sendikalarından olan sendika 1947 yılında kurulmuştur³⁷. Ocak 2024 itibariyle işkolunda örgütlenme oranı % 0.42 seviyesindedir³⁸.

'Düşük sendikalaşma oranı' bulunan işkolları

Tablo 6: Düşük Sendikalaşma Oranı Bulunan İşkollarında Sendikalaşma Oranı, İşkolu Toplam İşçi Sayıları Değişimi

İŞKOLLARI	Sendikalaşma Oranı (%)	Ocak 2013 İşkolu İşçi Sayısı	Ocak 2024 İşkolu İşçi Sayısı	İşkolundaki İşçi Sayısının 11 Yıllık Artış Oranı (%)
Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	8.96	995.640	1.225.669	23.10
Ağaç ve Kağıt	8.52	222.981	288.997	29.61
Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk	8.35	143.764	244.835	70.30
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	7.59	2,151,600	4.222.728	96.26
Konaklama ve Eğlence İşleri	5.04	630,768	1.089.231	72.68
İnşaat	3.40	1,438,464	1.670.363	16.12
TÜM İŞKOLLARI	%15.22	10.881.618	16.395.275	%50.67

37. <https://www.diskbasinis.org/>

38. <https://www.csgb.gov.tr/media/93592/20240131-4.pdf>



Türkiye'de işçi sendikalarının sendikalaşma oranının yaklaşık yarısı ve altında sendikalaşma oranı olan, % 10 sendikalaşma oranının altında 6 adet işkolu tanımlanmıştır. Dokuma işkolu 2012 yılından önce ayrı bir işkolu olan 'deri işkolu' ile birleştirilmiştir. Yaklaşık % 9 seviyesinde sendikalaşmanın olduğu dokuma işkolunda Lordoğlu (2023: 3306) çok şiddetli bir 'sendikal rekabetin' bulunduğunu belirtmektedir. Özyazgan gibi kimi araştırmacıların yıllar önce belirttiği gibi (2012: 71-73) küresel piyasalardaki hareketlerden hızla etkilenebilecek bir sektör olan tekstil sektörünün 'sıradan giysi ve tekstil' yerine 'akıllı tekstillere' geçmesi sektörün geleceği adına önemlidir. Sektörde toplam işçi sayısı artış oranı 11 yıl içerisinde Türkiye ortalamasının yarısından azdır. Ulusal Kurtuluş Savaşı yıllarında ve sonrasında Türkiye'deki toplam işçilerin büyük çoğunluğunun çalıştığı tekstil sektörü (Koç, 2022: 114), Türkiye için birçok açıdan önemli bir sektör olarak göze çarpar. İşçi sınıfı mücadele tarihi açısından ve toplu iş sözleşmeleri deneyimleri açısından işkolu Türkiye'de köklü bir geçmişe sahiptir (Koç, 2022: 252-295). 2013 Ocak Tebliği'nde üç sendikanın işkolu barajını geçtiği toplam 7 sendikanın olduğu işkolu³⁹, 2024 Ocak⁴⁰ itibarıyla 18 sendikadan üç sendikanın işkolu barajını geçtiği bir işkolu haline gelmiştir. Diğer işkollarına oranla kayıt dışı çalışma, maaş ödemesini düşük düzeyden gösterme, düşük ücretler, fazla çalışma gibi birçok özelliği daha yoğun barındırdığı belirtilen tekstil sektöründe (Hisarlı, Demir, 2020), Türk-İş'e bağlı TEKSİF ile HAK-İŞ'e bağlı Öz İplik İş Sendikası'nın 2024 Ocak verilerine⁴¹ göre sırasıyla 47 bin ve 42 bin üyeye sahip olarak işkolunu domine ettikleri görülmektedir. Üye sayısının Ocak 2024 verilerine göre⁴² 12 bin civarında olduğu ve işkolunun %1,01'inde örgütlü olan DİSK'e bağlı Tekstil Sendikası, kimi zaman yetki barajının altında kalmaktadır. İşkolunda Türk-İş'e üye, geçmiş dönemde 'deri işkolunda' bulunan ve o işkolunda çok etkili ve mücadeleciler bir sendika olan Deri-İş Sendikası 2012 düzenlemesi sonrası bu işkoluna dahil olduktan sonra, 2014 yılında Deriteks Sendikası adını almıştır⁴³. Kendisini 'mücadeleciler' geleneğe sahip olmakla tanımlayan sendika 4 bin civarında üyesi ile işkolunda % 0.34 oranında örgütlü gözükmektedir⁴⁴. İşkolunda bulunan diğer sendikaların üye sayıları, iki sendika hariç oldukça düşüktür. Üye sayısı 1000'in üzerinde olan iki bağımsız sendika işkolunda dikkat çekmektedir. Daha çok radikal politik sendikacılık (Upchurch ve Mathers, 2011) doğrultusunda değerlendirilebilecek sendikaların biri Bursa'da bulunan eski adı BATİS, yeni adı

39. https://www.csgb.gov.tr/media/1688/2013_ocak_6856.pdf

40. <https://www.csgb.gov.tr/media/93592/20240131-4.pdf>

41. <https://www.csgb.gov.tr/media/93592/20240131-4.pdf>

42. <https://www.csgb.gov.tr/media/93592/20240131-4.pdf>

43. <http://www.deriteks.org.tr/tarihce.html>

44. <https://www.csgb.gov.tr/media/93592/20240131-4.pdf>



BADİS olan sendikadır⁴⁵. Diğeri ise Gaziantep merkezli ve özellikle bu kentte etkili olan BirTek-Sen adlı sendikadır⁴⁶. Tekstil sektörünün geliştiği kentlerde yerel sendikalar olarak dikkat çeken bu sendikaların dışında üye sayısı 100'ün üzerinde olan genel merkezi İzmir'de bulunan DİSK/Tekstil Sendikası'ndan ayrılan işçilerin kurduğu Dev Tekstil Sendikası bulunmaktadır. Diğer sendikaların üye sayıları oldukça düşüktür.

2012 düzenlemesi ile birleştirilen işkollarından ikisi ağaç ve kağıt işkollarıdır. Dolayısıyla örgütlenme alan ve gelenekleri farklı sendikalar aynı işkolunda buluşmuşlardır. İşkolundaki sendikalı işçilerin yarısından biraz fazlasını üye yapmış olan HAK-İŞ'e bağlı Öz Ağaç İş Sendikası işkolunun en büyük sendikasıdır. Türk-İŞ'e bağlı 1949 kuruluşlu Ağaç -İş Sendikası, ve 1952 kuruluşlu özelleştirme öncesi SEKA'da örgütlü olan Selüloz-İş Sendikası işkolunda yaklaşık % 2'şer örgütlülüğe sahiptir⁴⁷.

Düşük oranda sendikalaşma bulunan işkolları içerisinde son 11 yılda işçi sayısı oransal olarak en fazla artan işkollarından birisi Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk işkoludur. Bu noktada günümüzde lojistik sektörünün ve deniz taşımacılığının gelişmesinin, özellikle gemi yapımı alanında Türkiye'de istihdam potansiyelinin artmasının etkili olduğundan bahsetmek mümkündür. İşkolu 'deniz' ortak paydası halinde bir araya getirilmiştir. 'Deniz' merkezli oluşturulmuş işkolunda eskiden üç ayrı işkolundan farklı sendikalar bulunmaktadır. Bunlar 'ardiyeye ve antrepoculuk', 'deniz taşımacılığı' ve gemi ve deniz araçları yapımıyla ilgili olan 'gemi' işkoludur⁴⁸. Dolayısıyla işkolunda üye profilleri, örgütlenme gelenekleri, gündemleri çok farklı sendikalar bulunmaktadır. Tersane çalışanı işçiyle, liman ambar işçisi veya gemi baş makinisti aynı işkolunda bulunmaktadır. Denizcilerin sendikası amblemi dümen şeklinde olan Türk-İŞ'e bağlı Türk Deniz-İş (Türkiye Denizciler Sendikası) yaklaşık 7500 üyesi ile işkolunun en fazla üyeye sahip sendikasıdır. Geçmişten bu yana tersanelerde gemi yapımı alanında örgütlü olan Türkiye Dok Gemi İş Sendikası'nın 6 bin civarında üyesi bulunmaktadır. İşkolunun 3. büyük sendikası eskiden Türk-İŞ üyesi olan, 2013 yılında HAK-İŞ'e geçen Liman-İş Sendikası'dır. Yaklaşık 6 bin civarında üyesi olan sendika 2012 düzenlemesi öncesi 'ardiyeye ve antrepoculuk' işkolunda bulunmaktaydı. İşkolu yasa tasarılarının uzun tartışma sürecinde Türk-İŞ'in tasarlakta şu anda 'taşımacılık' işkolu içerisinde düşündüğü bu işkolunda Liman-İş yer almak istememiştir. Bu konuda Türk-İŞ'in yeni işkollarındaki birleşme sonrası barajı geçemeyen sendikaların konfederasyon bünyesindeki sendikalarla birleştirme eğilimi ve sendikanın bu işçi kapsamı yüksek olan işkolunda yetki alması-

45. <https://www.csgb.gov.tr/media/89088/badis.pdf>

46. <https://www.birteksen.org/sendikamiz-hakkinda/>

47. <https://www.csgb.gov.tr/media/93592/20240131-4.pdf>

48. <https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>



nın imkansız oluşu Türk-İş ve Liman-İş yöneticileri arasında gerilim yaratmıştır (Karadoğan, 2017: 2098). Bu süreçte DİSK'in yeni işkolları önerisi de Liman-İş açısından uygun değildir. Karadoğan bu süreçte Demiryol-İş Sendikası'nın Liman-İş Sendikası'nı ilhak etmek istediğini iki sendika arasında problemlerin çok eskilere dayandığını belirtir (2017: 2099). Sonuç olarak HAK-İŞ'in Liman-İş'in işkolunda herhangi bir sendikasının olmaması HAK-İŞ'e katılma gündemini yaratacaktır. Karadoğan Liman-İş'in konfederasyon değiştirmedeki tek amacının hayatta ve ayakta kalabilmek olduğunu vurgulayarak, buna karşın "Liman-İş'in eylemci ve gerektiğinde mücadeleci sendikal anlayışının Hak-İş'in sosyal diyalog temelli sendikal anlayışı ile tam örtüşüp örtüşmediğini" zamanın göstereceğini belirtmiştir (2017: 2114). İşkolunda 2012 öncesi tersanelerde kısmi örgütlülüğü bulunan DİSK'e bağlı Limter-İş Sendikası'nın 500 civası üyesi ve bağımsız son dönemlerde kamuoyunda dikkat çeken eylemler yapan 2013 yılı kuruluşlu DGD-SEN adlı sendikanın ise 600 civarında üyesi bulunmaktadır. Baraj altında kalan bu sendikalardan özellikle DGD-SEN'in zaman içerisinde bu işçi sayısı hızla artan işkolunda gelişebileceğini belirtmek mümkündür. Diğer sendikalardan farklı olarak işkolu kanunu değişimi sonrası kurulan sendikanın avantajı yeni işkolunda oluşmuş olması, dezavantajı ise eskiden kalan köklü ilişkilerinin olmamasıdır. Sendikanın açıklamalarına göre bu farklı alt iş alanlarının bulunduğu işkolunda 'ardiye ve antrepoculuk' alanında daha çok çaba sarfeden bir sendika olarak dikkat çekmektedir.

Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolu Türkiye'deki yasal çerçevede en büyük işkoludur. Tüm işçilerin yaklaşık % 25'ini kapsayan işkolunda 4 milyondan fazla işçi tanımlanmaktadır. İşkolundan 'çağrı merkezi çalışanları' gibi bir kategorinin çıkarılmasına karşın işkolu 2013'den 2024'e yaklaşık iki katı oranda büyümüştür. Bu dev işkolunda resmi olarak 2024 Ocak Tebliği'ne göre 29 sendika bulunmaktadır⁴⁹. 29 sendika arasından sadece 3 sendika işkolu barajı olan % 1'den fazla üyeye sahiptir. Türk-İş'e bağlı Koop-İş'in 120 bin civarı ve Tez-Koop İş Sendikası'nın 130 bin civarı üyesi bulunmaktadır. Bunun dışında 2011 yılında kurulan Hak-İş'e bağlı Öz Büro İş Sendikası 42 bin civarındaki üyesiyle işkolunda % 1.02 oranında örgütlenmiş gözükmektedir⁵⁰. Öz Büro-İş'in bu hızlı büyümesinde sendikanın Spor Toto'dan Cumhurbaşkanlığı birimlerine, çeşitli üniversitelerden bakanlıklara, Kamu İhale Kurumu'ndan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na kadar geniş bir zeminde kamuda işçi statüsüne çalışanlar arasında hızlı örgütlenbilmesinin etkili olduğunu belirtmek gerekir⁵¹. Kuruluşu Ankara'da Tarım Kredi Kooperatifleri çalışanlarına dayanan Koop-İş Sendikası kamuda adalet kurumlarından TÜİK'e, kalkınma ajanslarından üniversitelere kadar ciddi bir örgütlülüğe sahip olmanın yanında Ikea, Nike ve H&M gibi özel uluslararası firmalarda

49. <https://www.csgb.gov.tr/media/93592/20240131-4.pdf>

50. <https://www.csgb.gov.tr/media/93592/20240131-4.pdf>

51. <https://www.ozburois.org/toplu-is-sozlesmeleri> (Sendikanın Toplu İş Sözleşmesi yaptığı kurumlar)



da örgütlüdür. Tez-Koop-İş Sendikası da çeşitli kamu kurumları yanında Migros, CarrefourSa gibi büyük işletmelerde örgütlü gözükmektedir. Öz Büro İş internet sitesinden görüldüğü üzere özellikle Öz Büro İş ile Tez Koop İş arasında ODTÜ-Migros işçileri ile ilgili bir sendikal gerilim görülmektedir⁵².

İşkolunda baraj altı durumunda olsa da 2021'de kurulmuş olan, Öğretmen Sendikası olarak bilinen bağımsız Özel Sektör Öğretmenleri Sendikası yaklaşık 9 bin üyesi ile üye sayısı açısından bu üç sendikayı takip etmektedir. Bu dev işkolunda DİSK'e bağlı Sosyal -İş Sendikası'nın sadece 5 bin civarında üyesi bulunmaktadır. Ayrıca bu iş kolunda üye sayısından bağımsız olarak Avukatlar Sendikası, Mali Müşavir Sen, DİSK'e bağlı Sine-Sen, Sinema-Tv Sendikası gibi bağımsız ve mesleki vurgu yapan sendikalar bulunmaktadır. Ertan ve Gökteş'in (2023: 433) belirttiği gibi "içerisinde barındırdığı farklı sektörler ve işkolu kapsamına giren işçi sayısının fazlalığı nedeniyle 10 nolu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu bünyesinde pek çok meslek sendikası çalışma yürütmektedir". Bu dev işkolunda zaten işkolu barajının yüksek bir üye sayı gerektirmesinin getirdiği zorluk yanında Ertan ve Gökteş "meslektaşlarını sendikalarına üye yapma amacı güden meslek sendikaları" açısından işkolu barajının zaten fiilen imkansız olduğunu (2023: 434) sosyal diyalog zeminleri oluşturmanın bu anlamda önem taşıdığını belirtmektedirler. Hızlı gelişen bu dev işkolunun hizmet sektörünün gelişim trendleri düşünüldüğünde gelişimini sürdüreceği tahmin edilebilir. Bunun yanında yüksek işkolu barajının toplam işçi sayısı nedeniyle oldukça olumsuz koşul yarattığı işkolu için belki zaman içerisinde farklı öneriler getirilebilecektir. İşkolunun büyük oranda kapsadığı AVM çalışanları da sen dönmde artan AVM'lerle gündemdedir. Bulut ve Kaya Hayatsever (2018: 107) günümüzdeki üretim noktalarının küçülmesi eğilimlerin tersine çok fazla sayıda ücretli emeği bir aaraya getiren mekanlar olarak günümüzde AVM'lerin pozisyonunu hatırlatmaktadır. Bulut ve Kaya Hayatsever(2018: 107) çeşitli nedenlerle AVM'lerdeki çalışma koşulları, benzer sınıfsal pozisyona sahip işçiler arasında oldukça açık bir iletişim yarığı oluşturduğunu belirtmektedir. Bu anlamda örgütlenmenin de kolay olmadığı yerler olarak dikkat çekerler.

Konaklama ve Eğlence Yerleri işkolunun 2013'den itibaren işkolunda işçi sayısındaki büyüme eğilimi genel ortalamanın üzerindedir. 11 yıl içerisinde işçi sayısı % 70 oranında artan işkolunun çok ilginç bir özelliği bulunmaktadır. Son yıllardaki veriler, özellikle 2021 sonrası incelendiğinde Ocak ve Temmuz tebliğlerinde işkolundaki toplam işçi sayısı 100-200 bin civarında değişim göstermektedir. Örneğin Ocak ayında işkolunda yaklaşık 1 milyon 90 bin civarında işçi gözükürken, Temmuz 2023'de bu sayı 1 milyon 275 bin civarındadır. Bu sayı verilerin değerlendirilmesi açısından da oldukça yüksektir ve tebliğ dönemine göre anlamlı bir değişime sahiptir. Temmuz dönemi tebliğde yükselen sayı Ocak'ta düşmektedir. Sektörün mevsimden etkilenen özelliği, turizm alanında yazın artan istihdamla

52. <https://www.ozburois.org/> (Son erişim 3 Mayıs 2024)



doğrudan ilgili olan durum açısından bu çalışmada Ocak verilerinin ele alındığı hatırlatılmalıdır. Tablo 7'de işkolunda işçi sayısındaki mevsimsel değişim gösterilmeye çalışılmıştır:

Tablo 7: 2021 Ocak - 2024 Ocak Arasında Tüm Tebliğlerde Konaklama ve Eğlence Yerleri İşkolu Toplam İşçi Sayısı

Tebliğ Dönemi	Konaklama ve Eğlence Yerleri İşkolu Toplam İşçi Sayısı
2021 Ocak	851.203
2021 Temmuz	1.048.270 (+ 197.067)
2022 Ocak	959.445 (- 88.825)
2022 Temmuz	1.194.554 (+ 235.109)
2023 Ocak	1.050.458 (- 144.496)
2023 Temmuz	1.275.826 (+ 225.369)
2024 Ocak	1.089.231 (- 186.595)

Mevsimsel olarak çok ciddi işçi sayısı değişimi gösteren işkolunda sadece bir tanesi barajı geçmekle birlikte toplam 18 sendika bulunmaktadır. Geçmiş dönemlerden beri işkolunda hakim bir sendika olan Türk -İş'e bağlı TOLEYİS 45 binden fazla üyesiyle işkolunun en fazla üyeye sahip sendikasıdır. Geçmişte DİSK'e bağlı olan ama 2010 yılında çeşitli sebeplerle⁵³ HAK-İŞ'e geçen OLEYİS 4.400 civarında üyeye Ocak 2024 itibariyle %0.41 işkolu üye oranıyla işkolu barajının oldukça gerisinde görünmektedir. 2022 Ocak'ta⁵⁴ 7 bin civarındaki üye sayısı hızla eriyen OLEYİS dışında işkolu barajına üye sayısı açısından oldukça uzak olsalar da Turkon-İş 1800'ün üzerinde üyesiyle ve DİSK'e bağlı Dev Turizm-İş Sendikası 1300 civarında üyesiyle dikkat çeken sendikalar⁵⁵. Gerçekten de çalışma koşulları ve örgütlenme imkanları açısından oldukça zor bir işkolu olan bu işkolunda aslında sendika oldukça gerekli ve acil bir ihtiyaç olarak gözükmektedir. İşkolunda küçük işletmelerin yaygınlığının, genç ve vasıfsız işçilerin yoğunluğunun, yüksek devir ve mevsimsel çalışma gibi temel nedenlerin sendikalaşma sürecini zorlaştırdığını belirten Öztürk, (2021: 435), sektörün makul istihdam koşulları için sendikalara büyük ihtiyaç duyduğunu vurgulayarak konu ile ilgili olarak şunları belirtmektedir (2021: 443):

“Türkiye turizm sektöründe sendikalaşma oranları genel olarak ülke ortalamasının altında gelişim göstermekle birlikte, işkolu sendikacılığı 1980'li yıllara kadar ulusal sendikal hareket içinde önemli bir etkinliğe sahip olurken, sektör çalışanlarının makul istihdam koşul-

53. Mali imkansızlıklar ve kaynak sağlama nedeniyle olduğunu dair haberler çıkmıştır: <https://www.evrensel.net/haber/184217/oleyis-hak-is-e-gecme-karari-aldi>

54. https://www.csgeb.gov.tr/media/88077/2022_ocak.pdf

55. <https://www.csgeb.gov.tr/media/93592/20240131-4.pdf>



larına sahip olmasını başarabilmiştir. Bununla birlikte sektörün yaşadığı dönüşümün etkisi ile sektördeki sendikal örgütlenme kapasitesi bugün çok zayıflamış durumdadır. Öyle ki, bir zamanlar ilçe bazında örgütlenme yeteneği gösteren sektör çalışanları gelinen noktada örgütlenmesinde zorluk çekilen marjinal sektör çalışanlarının durumuna yaklaşmaktadır.”

TOLEYİS'in barajın üzerinde kalabilmesinde sendikanın Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri ve bağlı yurtlarda, Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Müdürlüğü'nde örgütlü olmasının da etkili olduğunu unutmamak gerekmektedir⁵⁶. TOLEYİS üyeleri arasında ciddi sayıda özel sektör işçisinin yanında kamu sektörü işçisi de bulunmaktadır.

Yine mevsimsel şartlar çerçevesinde yaz dönemi daha yüksek, kış dönemi daha düşük toplam işçi sayısının tespit edildiği inşaat sektörü Türkiye'de en düşük sendikalaşma oranına sahip olan işkoludur. İşkolunda işkolu barajını geçebilen tek sendika olan Yol-İş Sendikası ise Bayındırlık ve İskan Müdürlükleri, İl Özel İdare Müdürlükleri ve Karayolları'nda geleneksel olarak kamu sektöründe örgütlü bir sendikadır⁵⁷. Sendikanın üye sayısında da büyük hareketlilik bulunmamakta⁵⁸, 50 bin civarındaki üyesiyle 2024 Ocak itibarıyla⁵⁹ işkolunun % 3.10'unda örgütlü gözükmektedir. İşkolunda toplam 12 sendika bulunmaktadır. 2 binden fazla üyesiyle DİSK Dev Yapı-İş işkolunun ancak % 0.14'ünde örgütlü bulunmaktadır. Bunun yanında bağımsız İYİ-SEN⁶⁰ 500 üye civarında, HAK-İŞ'e bağlı Öz İnşaat İş Sendikası'nın⁶¹ 300 civarında, bağımsız İnşaat-İş Sendikası'nın 250 civarında üyesi bulunmaktadır. Bu alanda sendikal birikimleri her anlamda yüksek olan Yol-İş Sendikası'nın geleneksel örgütlü olduğu alanların dışında faaliyet yürütmesi dışında kısa vadede etki gösterebilecek bir sendikalaşma beklemek zor gözükmektedir. Bunun yanında işkolunda geçmişten beri sendika dışı derneklerle de örgütlenme girişimleri olmaktadır. Çınar, dünyanın genelinde inşaat sektöründe sendikal örgütlenme sıkıntıları yaşandığını (2014: 218), emek örgütü olacak bütünlükte bir bakış açısına sahip olmasa da dernek gibi alternatif örgütlenmelerin 'içerden bir bakışla' işçilere fayda sağlayabileceğini belirtir (2014: 227).

56. <https://www.toleyis.org.tr/Toleyis/Orgutlu>

57. <https://yol-is.org.tr/teskilatlandirma/>

58. <https://www.csgb.gov.tr/media/93592/20240131-4.pdf> , https://www.csgb.gov.tr/media/91903/temmuz_2023-isci.pdf , <https://www.csgb.gov.tr/media/89445/temmuz-2022-isci.pdf> , https://www.csgb.gov.tr/media/88077/2022_ocak.pdf

59. <https://www.csgb.gov.tr/media/93592/20240131-4.pdf>

60. <https://www.iyisen.org.tr/>

61. <http://www.ozinsaatis.org/>



Sonuç Yerine

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de 20. Yüzyılın son çeyreğinden itibaren, sendikaların “kriz” teması eşliğinde değerlendirilmesi yaygındır. Sendikal krizin, örneğin toplumsal güven kaybı gibi farklı boyutları olsa da yaygın göstergesi üye sayılarındaki dramatik düşüşlerdir. Gerçekten Türkiye’de 1980 sonrası dönemden günümüze kadar sendikalar ciddi bir üye kaybı yaşamışlardır. Ancak 2012 tarihli 6356 sayılı Yasa’nın ardından daha düzenli toplanmaya başlanan sendikal istatistikleri, sendikaların üye kayıplarının durduğunu hatta düzenli şekilde artış göstermeye başladığına yönelik sonuçlara ulaşılmasına neden olabilir. Bu durumun, özellikle Batı Kapitalizminde pandemi sonrası dönemde örgütlenme çeşitliliği ile birlikte gelişim gösteren “yeniden yükseliş” eğilimlerinin bir uzantısı olup olmadığı, çok fazla tartışılmamış bir konudur. Türkiye’de 2012 sonrası eğilimler ile ilgili sınırlı sayıda analiz mevcuttur. Bu analizler, resmi sendikalaşma istatistiklerinin yanıltıcı olabileceğini gösterir. İlgili istatistikler, örneğin önemli sayıdaki kayıt dışı çalışan kitlesini hesaba katmaz. Daha da önemlisi yeni dönemde yükseliş gösteren sendikaların çoğunun örgütlenme içi çabalardan çok, kamu sektöründe politik etkilerin yarattığı yapay ve işsiz üye kazanma eğilimlerine dayandığı iddia edilir. Bu nedenle de bir yeniden yükseliş temasından bahsetmenin gerçekçi olmayacağı düşünülür.

Bu çalışma, Türkiye’de 2013 yılından itibaren ilgili trendin daha gerçekçi yorumunun işkollarının yapısal özelliklerine ve mücadelelerin politik yönünün katmanlı niteliklerinin dikkate alarak değerlendirilmesi gerektiğini iddia etmektedir. Bu amaçla, 2013 Ocak -2014 Ocak yılları arasında yayınlanan işkolları ve sendikalara ilişkin resmi istatistikler ele alınarak geçmiş 11 yıl içerisindeki eğilimlere dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar, sendikal kriz gibi tartışmaların ötesinde günümüzde işçi sınıfının sendikalaşma eğilimlerinin dinamiklerini de değerlendirmenine önemli olduğunu göstermektedir. Bu süreçlerde birden fazla faktörün etkili olduğu, farklı işkollarının kimi özelliklerinin önemli etkileri dikkat çekmiştir. Metinde işkollarının sendikalaşma oranları temelinde ‘yüksek, orta, düşük sendikalaşma oranları’ olarak işkolları sınıflanarak 20 işkolu için değerlendirmeler yapılmaya çalışılmıştır. Sendikalaşma oranlarının artmasında kamu sektörünün yoğunluğunun etkisi genel olarak dikkat çekmektedir. Siyasal iktidara yakın sendikaların farklı işkollarında hızlı gelişimleri dikkat çekerken, bunun her işkolunda aynı olduğunu söylemek de mümkün değildir. Daha gelecekteki işkolları ve imalat sanayi ağırlıklı işkollarında diğer alanlara göre bu hızlı gelişen sendikaların etkileri sınırlıdır. Sendikalaşma yoğunluğunun en düşük olduğu inşaat ve konaklama gibi kimi işkollarının toplam işçi sayısının yüksekliği Türkiye’de sendikalaşma oranı açısından önemli bir etkide bulunmaktadır. Ayrıca 10 No’lu İşkolu olarak bilinen Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolu gibi günümüzde 4 milyon 200 binden fazla işçiyi kapsayan bir işkolundaki düşük sendikalaşmanın toplam duruma etkisi yanında, işkolunda sendikalaşmanın zorluğu da ayrı bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.



Günümüzde sınıf yapısı, işkollarının büyüme eğilimleri ve sendikalaşma süreçlerinin ayrıntılı olarak, hatta işkolu bazında ele alınması genel olarak alan üzerine daha ayrıntılı bilgiler sunabilecektir. Dışarıdan bakıldığında toplam üye sayısı ve yüzdesi açısından 'düşüş' yaşadığı düşünülebilecek sendikaların toplam gücü 'en azından' sayısal olarak böyle değildir. Sendikalaşma oranında son 11 yılın rakamlarının genel olarak yükseliş trendinde olduğu gözükmektedir. Bu durum sadece siyasal iktidara yakın sendikaların oluşturulmasıyla da açıklanabilecek bir durum olarak gözükmemektedir. Bu oluşumların etkileri büyük olsa da, yeni dönem radikal politik sendikacılık, günümüzün çalışma ilişkilerinin ve ihtiyaçlarının doğurduğu bir genel sendikalaşma eğilimi farklı dozlarda etkili olabilmektedir. Günümüz işçi sınıfı eğilimleri, hareketleri ise şüphesiz sadece sayılara indirgenemez bir yapı da arz etmektedir. Bu çalışma son 11 yıllık resmi verilerle en azından güncel sendikalaşma sürecini genel olarak değerlendirmeye almaya çalışmıştır.

Kaynakça

- Akkaya, Y. (2000). "Türkiye'de 1980 Sonrası Emek-Sermaye Arasındaki Bölüşüm Mücadelesinde Grevlerin Yeri", *Toplum ve Bilim Dergisi*, 86 Güz, 211-240.
- Banerjee, D. (2007). "Liberalized trade, foreign investments and labour standards: Can or should they convergence in new international division of labour?", (eds. Banerjee, D. ve Goldfield, M.), *Labor, globalization and the state: Workers, women and migrants confront neoliberalism*, London: Routledge
- Beck, V. ve Brook, P. (2020). "Solidarities in and through work in an ages of extremes", *Work, employment and society*, 34 (1), 3 – 17.
- Berry, C. ve McDaniel, S. (2022). "Post-crisis precarity: Understanding attitudes to work and industrial relations among young people in the UK", *Economic and Industrial Democracy*, 43 (1), 322 – 343.
- Birelma, A. (2021). "Türkiye'de Sendikal Hareketin ve Hakların Yukarıdan Görünümü: Niteliksel Bir Araştırma", *Çalışma Ve Toplum*, 3(70), 1839-1870.
- Birelma, A. (2022) Türkiye'de Sendikalar, Friedrich Ebert Stiftung, Rapor.
https://turkey.fes.de/fileadmin/user_upload/pdf-files/2022/fes/Tu_rkiye_de_Sendikalar_2022_08.12.22.pdf
- Blanchflower, D.G. (2007). "International patterns of union membership", *British Journal of Industrial Relations*, 45 (1): 1-28.
- Blanchflower D., Bryson A., Green C. (2022). "Trade Unions and the Well-Being of Workers." *British Journal of Industrial Relations* 60: 255–77.
- Blanton, R.G. ve Blanton, S.L. (2012). "Labor rights and foreign direct investment: Is there a race to the bottom?", *International Interactions*, 3, 267 - 294
- Boratav, K. (2000). Yeni Dünya Düzeni Nereye, Ankara: İmge.
- Buğra, A. ve Savaşkan, O. (2014). Türkiye'de yeni kapitalizm: Siyaset, din ve iş dünyası. İstanbul: İletişim.
- Bulut, G. ve Kaya Hayatsever, E. (2018) "AVM'lerde Emek: Sınıf İçi İletişim Ekseninde Bir Değerlendirme", *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)* , Cilt 9, Sayı 13, Haziran 2018, 93-110.
- Carneiro, B., & Costa, H. A. (2022). "Digital unionism as a renewal strategy? Social media use by trade union confederations", *Journal of Industrial Relations*, 64(1), 26-51.
- Chesta, R.E. (2022). "Labour movements, gig economy, and platform capitalism", (eds. Ness, I.), *The Routledge*



- handbook of the gig economy*, Oxon: Routledge, 234 – 245.
- Choper, J., Schnedier, D. ve Harknett, K. (2021). "Uncertain time: Precarious schedules and job turnover in the US service sector", *ILR Review*, 75 (5), 1099 – 1132.
- Cornwell, B. ve Harrison, J.A. (2004). "Union members and voluntary associations: Membership overlap as a case of organizational embeddedness", *American Sociological Review*, 68, 862 – 881.
- Cini, L. ve Tassinari, A. (2022). "Trade unions in the gig economy", (eds. Snow, D.A. et al.), *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Social and Political Movements*, London: John Wiley and sons.
- Çelik, A., Lordoğlu, K. (2006). "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne", *Çalışma ve Toplum*, 2006/2, 11-30.
- Çelik, A. (2010). *Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık*, İstanbul: İletişim.
- Çelik, A. (2015). "AKP döneminde sendikal haklar: Sendikasız-grevsiz kaynaşmış bir kitleyiz", (eds. Koray, A. ve Çelik, A.), *Himmet, Fitrat, Piyasa: AKP Döneminde Sosyal Politika*, İstanbul: İletişim, 157 – 193.
- Çelik, A. (2017a). "Zarf değişti mazruf aynı: 6356 sayılı Yasa sonrasında Türkiye'de işçi sendikacılığı", (eds. Makal, A. ve Çelik, E.), *Zor zamanlarda emek: Türkiye'de çalışma yaşamının güncel sorunları*, Ankara: İmge kitabevi, 149 – 216
- Çelik, A. (2017b). "Sendikalaşma istatistiklerinin tuhafıkları", *Birgün*, (06.02.2017)
- Çelik, A. (2018). "Sembiyotik ilişkiler ve Otoriter Korporatizm Kısacasında 2010'lu Yıllarda Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu Pazarlık ve Grev Eğilimleri", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, CEEİK 2018 Özel Sayısı, 39-69.
- Çelik (2022). Sendikalaşma iç açıcı değil, *Birgün*, (31.01.2022).
- Çınar, S. (2014). "İnşaat İşçilerinin Örgütlenme Deneyimleri veya Dayatılan İş Barışı", *Çalışma ve Toplum*, 2014/4, 207-230.
- Dolvik, J.E. ve Waddington, J. (2004). "Organizing marketized services: Are trade unions up to the job?", *Economic and Industrial Democracy*, 25 (1), 9 – 40.
- Elma, Y., Aysan, N. (2017). "Zonguldak Kömür Havzasındaki Maden İşçilerinin Çalışma Koşulları: Kamu ve Özel Maden Ocaklarının Karşılaştırılması", *Çalışma Ortamı Dergisi*, 154. Sayı, Ekim Kasım Aralık 2017, 29-31.
- Engeman, C. (2015). "Social movement unionism in practice: organizational dimensions of union mobilization in the Los Angeles immigrant rights marches", *Work, Employment and Society*, 29(3), 444-461.
- Engin, E.M. (2013). "6356 sayılı Yasa'da toplu iş sözleşmesi yetkisi", *Çalışma ve Toplum*, 4 (39), 143 – 164.
- Erinç, I. (2014) "AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılanması ve Kutuplaşma: Hak-İş ve Ötekiler", *Çalışma ve Toplum*, 2014/2, 155 -174.
- Ergu, E. (2024). "Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Arzu Çerkezoğlu: İktidara ve iş dünyasına bir çağırım var – emeğin kaybettiğini sermaye kazanıyor. Ülkenin geleceğini ilgilendiren bu hayati meseleyi çözmemiz şart", *Gazete oksijen*, (08-14.03.2024).
- Ertan, E. , Göktaş, N. (2023) "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Türkiye'de Meslek Sendikacılığının Uygulanabilirliği Tartışması", *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)* , Cilt 14, Sayı 24, Aralık 2023, 423-436.
- Esping - Andersen, G. (2006). "Altın çağ sonrası? Küresel ekonomide refah devletinin ikilemleri", (eds. Buğra, A. ve Keyder, Ç.), *Sosyal politika yazıları*, İstanbul: İletişim, 53 – 100.
- Ford, M. ve Gillian, M. (2022). "Understanding global union repertoires of action", *Industrial Relations Journal*, 53 (6), 559 – 577.
- Frege, C.M. ve Kelly, J. (2004). "Union strategies in comparative context", (eds. Frege, C.M. ve Kelly, J.), *Varities of unionism: Strategies for union revitalization in globalizing economy*, Oxford: Oxford university press, 31 – 44.
- Gasparri, S., Ikeler, P., & Fullin, G. (2019). "Trade union strategy in fashion retail in Italy and the USA: Converging divergence between institutions and mobilization?", *European Journal of Industrial Relations*, 25(4), 345-



361.

- Gorz, A. (1986) *Elveda Proletarya*, İstanbul: Afa Yayınları.
- Gönçer Demiral, D. (2021). "Endüstri 4.0'ın Lojistik Boyutu: Lojistik 4.0.", *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi* (9), 231-251.
- Güler, C. (2016). "Sendikal canlanma stratejileri kapsamında örgütlenme modelinin uluslararası nitelik kazanması: ITUC küresel örgütlenme akademisi", *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, 7 (10), 89 – 116.
- Haapanala, H., Marx, I. ve Parolin, Z. (2023). "Robots and unions: The moderating effect of organized labour on technological unemployment", *Economic and Industrial Democracy*, 44 (3), 827 – 852.
- Heckscher, C. ve Carre, F. (2006). "Strength networks: Employment rights organizations and the problem of co-ordination", *British Journal of Industrial Relations*, 44 (4), 605 – 628.
- Hirschsohn, P. (1998). "From Grassroots Democracy to National Mobilization: COSATU as a Model of Social Movement Unionism". *Economic and Industrial Democracy*, 19(4), 633-666.
- Hisarlı, D., Demir, B. (2022) Türkiye Tekstil Endüstrisi Profili ve Yaşam Ücreti, Rapor, Temiz Giysi Kampanyası. Son Erişim 30 Nisan 2024: https://www.temizgiysi.org/wp-content/uploads/2017/03/CP_TR.pdf
- Hyman, R. (1994). "Industrial relations in Western Europe: An era of ambiguity?", *Industrial Relations*, 33 (1), 1-24.
- Hyman, R. ve Grumball-McCormick, R. (2017). "Resisting labour market insecurity: Old and new actors, rivals or allies?", *Journal of Industrial Relations*, 59 (4), 538 – 561.
- Ibsen, C.L. ve Tapia, M. (2017). "Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next?", *Journal of Industrial Relations*, 59 (2), 170 – 191.
- ILO (2020) Trade Unions in Transition What Future for Trade Unions ?, ILO Bureau for Workers' Activities – ACTRAV, <https://www.ilo.org/resource/what-future-trade-unions>
- Iversen, T. (1996). Power, flexibility, and breakdown of centralized wage bargaining: Denmark and Sweden in comparative perspective, *Comparative politics*, 28 (4), 399 – 436.
- İnce, D., Akbalık, S. (2022) "Hastanelerinde Temizlik İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Covid-19 Pandemi Sürecindeki Deneyimleri: İstanbul Örneği", *Çalışma ve Toplum*, C.4, S.75. s.2839-2874.
- Jensen, C. S. (2020). "Trade unionism in Europe: Are the working class still members?", *European Journal of Industrial Relations*, 26(1), 107-120.
- Joyce, S., Stuart, M. ve Forde, C. (2023). "Theorising labour unrest and trade unionism in the platform economy", *New technology, work and employment*, 38 (1), 21 – 40.
- Karadoğan, E. (2017) "Sendika ve Konfederasyon İlişkileri Açısından Sendikaların Konfederasyon Hareketliliği: Liman-İş Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 2017/4, 2079-2118.
- Karagöz, C. (2024). "Örgütsüz işçiye devam: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verisine göre sendikali işçi oranı yüzde 15,2", *Cumhuriyet* (01.02.2024).
- Kelly, J. (1998). *Rethinking of industrial relations: Mobilization, collectivism and long waves*, London: Routledge.
- Kelly, J. (2015). "Trade union membership and power in comparative perspective", *The economic and labour relations review*, 26 (4), 526 – 544
- Kılıç, S. (2016). "Sendikaların yeniden canlanması için iki rakip strateji: Paydaşlık ve örgütlenme", *Çalışma ve toplum*, 50, 1203 – 1230.
- Kochan, T.A. ve Osterman, P. (1994). *Mutual Gains Enterprise: Forging a Winning Partnership Among Labor, Management, and Government*, Boston: Harvard University Press.
- Koç, Y. (2010) *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi: Osmanlı'dan 2010'a*, Ankara: Epos.
- Koç, Y. (2022) *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi: Osmanlı'dan 2020'ye*, Ankara: Tek Gıda-İş Sendikası Yayınları.
- Krachler, N., Aufferberg, J. ve Wolf, L. (2021). "The role of organizational factors in mobilizing professionals:



- Evidence from nurse unions in the United States and Germany", *British journal of industrial relations*, 59 (3), 643 – 668.
- Lash, S. ve Urry, J. (1987). *The end of organized capitalism*, Wisconsin: The university of Wisconsin Press.
- Llyold, C. ve Payne, J. (2023). "Trade unions, digitalisation and country effects: A comparative study of banking in Norway and the UK", *European journal of industrial relations*, 29 (4), 325 – 345.
- Marcolin, A. ve Gasparri, S. (2024). "Digitalization and employment relations in the retail sector: Examining the role of trade unions in Italy and Spain", *European Journal of Industrial Relations*, 30 (2), 151 – 178.
- Marslev, K., Staritz, C. ve Raj-Reichert (2022). "Rethinking social upgrading in global value chains: Worker power, state- labour relations and intersectionality", *Development and change*, 53 (4), 827 – 859.
- McLachlan, C. J., MacKenzie, R., & Greenwood, I. (2019). The Role of the Steelworker Occupational Community in the Internalization of Industrial Restructuring: The 'Layering Up' of Collective Proximal and Distal Experiences. *Sociology*, 53(5), 916–930.
- Mercier, L. (2001) *Anaconda - Labor, Community and Culture in Montana's Smelter City*, Urbana and Chicago: University of Illinois Press.
- Millioğulları Kaya, Ö. (2017). "Sendikaya Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması", *Çalışma Ve Toplum*, 4(55), 2055-2078.
- Moody, Kim (1997) *Workers in a Lean World: Unions in the International Economy*. London: Verso.
- Munck, R.(2013) "The Precariat: a view from the South", *Third World Quarterly*, 34:5, 747-762.
- Nowak, J. (2022). From industrial relations research to global labour studies: Moving labour research beyond Eurocentrism, *Globalizations*, 18 (8), 1335 – 1348.
- OECD (2024), "Trade Unions: Trade union density", *OECD Employment and Labour Market Statistics* (database), <https://doi.org/10.1787/data-00371-en> (son erişim 22 Nisan 2024).
- Öztürk, Ş. (2021) "Türkiye'de Turizm Sektöründe Sendikal Örgütlenme", *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, Cilt 16, Sayı 56, Temmuz 2021, ISSN 2147-5377, ss. 419-450
- Özveri, M. (2016) "Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri Sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi", *Çalışma ve Toplum*, 2016/2,701-724.
- Özyazgan, V. (2012). "Türk tekstil sektörünün sorunlar ve çözümü üzerine bazı düşünceler". *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi* (25), 70-82.
- Pamuk, Ş. (2014). *Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi*, İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Portelli, A. (2011). *They Say In Harlan County: An Oral History*, Oxford: Oxford University Press.
- Radulescu, R. ve Robson, M. (2008). Trade unions, wage bargaining coordination, and foreign direct investment, *Labour*, 22 (4), 661 – 678.
- Schnabel, C. (2013). Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges. *European Journal of Industrial Relations*, 19(3), 255-272.
- Schwab, K. (2018). *Dördüncü Sanayi Devrimi*, İstanbul: Optimist.
- Schwab, K. (2019). *Dördüncü Sanayi Devrimini Şekillendirmek*, İstanbul: Optimist.
- Selwyn, B. (2013). "Social upgrading and labour in global production networks: A critique and an alternative conception", *Competition and change*, 17 (1), 75 – 90.
- Schiavone, M. (2007). "Moody's Account of Social Movement Unionism: An Analysis", *Critical Sociology*, 33(1-2), 279-309.
- Schmalz, S., Basualdo, V., Serrano, M., Vandaele, K. and Webster, E. (2023) "Varieties of platform unionism: a view from the Global South on workers' power in the digital economy", *Work in the Global Economy*, 3(2): 201–224.
- Southall, R. (1984). "Third world trade unionism: Equity and democratization in the changing international



- division of labour", *Canadian journal of development studies*, 5 (1), 147 – 156.
- Standing, G. (2011), *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Streeck, W. (2005). "The sociology of labor markets and trade unions", (eds. Smelser, N.J. ve Swedberg, R.), *The handbook of economic sociology*, Princeton: Princeton university press, 254 – 283.
- Şafak, C. (2013). "12 Mart'tan 12 Eylül'e Türkiye'de Sendikalar", *Toplum ve Bilim*, Sayı 127, 121- 144.
- Şafak, C. (2017). "Türkiye'de toplu pazarlık sistemi ve sorunları", (eds. Makal, A. ve Çelik, E.), *Zor zamanlarda emek: Türkiye'de çalışma yaşamının güncel sorunları*, Ankara: İmge kitabevi, 255 – 294.
- Thomsen, P.L. (2019). "Corporate social responsibility in global value chains", (eds. Ponte, S., Gereffi, G. ve Raj-Reichert, G. (2019), *Handbook on global value chains*, London: Edward Elgar, 285 – 295.
- Uçkan, B. (2004). "Türkiye'deki Sendikalararası Rekabete Çarpıcı Bir Örnek Kristal İş ile T Çimse İş Arasındaki Mücadele," *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* , vol.6, no.1, 178, 1-5.
- Uçkan, B. (2013). "Two step forward, one step back, or vice versa: The new legal framework of collective labour relations in Turkey", *Transfer*, 19 (4), 569 – 579.
- Urhan, B. (2005). "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güç ve Dayanışma Sorunları", *Çalışma ve Toplum*, 2005/1 İstanbul.
- Uzunoğlu, S. (2018) "Gazeteci Emekçinin Dönüşümü Ve Güvencesizleşme: Türkiyeli Dijital Haber Odalarının Serbest Muhabirleri Üzerine Bir Çalışma", *Moment Dergi*, 2018, 5(2): 195-218
- Toktaş S (2013). "Medya Emekçilerinin Sendikal Örgütlenme Sürecine Yönelik 61 Kavrayışları: Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *Mülkiye Dergisi*, 37(3), 61-99.
- Trenor, W.J. (2018). "Unions for workers in gig economy: Time for a new labor movement", *Labor Law Journal*, 69 (4), 181 – 193.
- Upchurch, M., & Mathers, A. (2012). "Neoliberal Globalization and Trade Unionism: Toward Radical Political Unionism?", *Critical Sociology*, 38(2), 265-280.
- Vandaele, K. (2018). "Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe", *European Trade Union Institute working paper*, no.2018.05, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3198546>.
- Vandaele, K., Piasna, A., Zwysen, W. (2024). Are platform workers willing to unionize? Exploring survey evidence from 14 European countries, ILO Working Paper 106 (Geneva, ILO). <https://doi.org/10.54394/QWUL5553>
- Visser J (2011) "Why fewer workers join unions in Europe: A social custom explanation of memberships trends", *British Journal of Industrial Relations* 40(3): 403–430.
- Visser, J. (2023). "Will they rise again? Four scenarios for the future of trade unions.", *Economic and Industrial Democracy*, 0(0).
- von Holdt, K. (2002). "Social Movement Unionism: the Case of South Africa", *Work, Employment and Society*, 16(2), 283-304.
- Yücesan-Özdemir, G. (2021). *İnatçı Köstebek: Çağrı Merkezlerinde Gençlik, Sınıf ve Direniş*, Ankara: İmge.
- Yücesan-Özdemir, G. ve Kaderoğlu - Bulu, Ç. (2022). *Üye Kimlik Araştırması*, Ankara: DİSK/ Genel-İş Sendikası Yayınları.
- Yücesan-Özdemir, G. (2024). *Proleterlerin Gündüzü: Günümüzde İşçi Sınıfı Kültürü ve Etkileşimi*, Ankara: İmge.
- Wallerstein, M. ve Western, B. (2000). "Unions in decline? What has changed and why", *Annual Review of Political Science*, 3, 555- 577.