



ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN SORUNLARI VE SENDİKAL ÖRGÜTLENME DENEYİMLERİ

Cüneyt EREN

**Ağustos 2017
DENİZLİ**

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN SORUNLARI VE SENDİKAL ÖRGÜTLENME DENEYİMLERİ

Pamukkale Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Cüneyt EREN

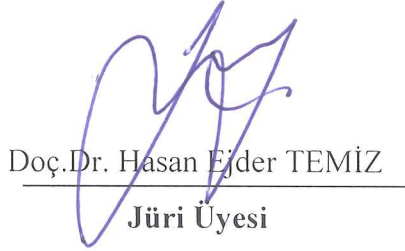
Danışman: Doç. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ

**Ağustos 2017
DENİZLİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı öğrencisi Cüneyt EREN tarafından Doç.Dr.Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ yönetiminde hazırlanan “ Özel Güvenlik Görevlilerin Sorunları ve Sendikal Örgütlenme Deneyimleri” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 23/08/2017 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.


Prof.Dr. Oğuz KARADENİZ
Jüri Başkanı


Doç.Dr. Hasan Ejder TEMİZ
Jüri Üyesi

Doç.Dr.Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ
Jüri Üyesi

25/08/2019 Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 33/19 sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Yasemin BEYAZIT
Enstitü Müdür Yrd.



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.



Cüneyt EREN



ÖNSÖZ

Her bilimsel çalışma gibi bu çalışma da pek çok insanın emeği ve desteği ile ortaya çıktı. Pek çok kişi çalışma sırasında karşı karşıya kaldığım zorlukları aşabilmem ve çalışmanın sonuca ulaşabilmesi için bana destek oldu. Bu konuda ilk olarak bana benden daha fazla inanan, güvenen, her koşulda bana zamanını ayıran, çalışma sürecinde yönümü kaybettiğim anlarda katkı ve eleştirileri ile yolumu bulmamı sağlayan tez danışmanım Doç. Dr. Çağla Ünlütürk Ulutaş'ı anmak isterim. Sevgili hocam bu çalışmanın son anına kadar verdiğiniz emekleri asla unutamam.

Pamukkale Üniversitesi'nde görevli olduğum süreçte ve sonrasında gösterdiği ilgi ve alaka ile yalnız olmadığımı hissettiren, benden bir an olsun desteğini esirgemeyen Sayın Prof. Dr. Oğuz Karadeniz'e teşekkürlerimi sunarım. Tezin yazım aşamasında bana akla gelebilecek her konuda yardımcı olan, uzun konuşmalarımı ve dertlerimi sabırla dinleyen, tecrübesizliklerimi tevazu ile karşılayan ve bana huzurlu bir çalışma ortamı sağlayan sevgili hocam Sayın Doç. Dr. Hasan Ejder Temiz'e ve teşekkürü bir borç bilirim. Çalışma sürecinde eleştiri ve katkılarıyla bana destek olan oda arkadaşım Özge Kahraman'a ayrıca teşekkür ederim.

Çalışmada İstanbul, İzmir, Ankara, Kocaeli, Denizli, Muğla ve Mersin'de yapılan görüşmeler bir yer tuttu. Görüşmeler sırasında sorularımı sabırla yanıtlayan özel güvenlik işçilerine ve sendika yetkilerine minnettarım.

Son olarak, çalışma sürecinde sundukları büyük destekler için kardeşim Salih Eren'e ve akademik hedeflerime ulaşmam için hayat akışını değiştirerek her türlü zorluğa fedakârca katlanan sevgili eşim, yol arkadaşım Zeynep Sezer Eren'e teşekkür etmek istiyorum. İyi ki varsınız, yolumuz hiç ayrılmasın.

Tezimi, kendileri de birer emekçi olan ve eğitimimi sürdürmem için yaptıkları insanüstü fedakârlıklarla bugünlere gelmemi sağlayan, sevgili annem Enise Eren, babam Günay Eren ve sevgili eşim Zeynep Sezer Eren'e ithaf ediyorum.

ÖZET

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN SORUNLARI VE SENDİKAL ÖRGÜTLENME DENEYİMLERLERİ

EREN, Cüneyt

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Çağla Ünlütürk Ulutaş

Ağustos 2017, 232 Sayfa

Sendikalar Türkiye’de ve dünyada ağır bir kriz içerisinde. Bu süreçte sendikalar, ekonomik, siyasal ve toplumsal faktörlerin etkisiyle üyelerini ve saygınlıklarını hızla kaybetmiş, sendikal örgütlenmenin üzerine inşa edildiği temel değerler aşınmıştır. Sendikal krizin şiddeti ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte sendikal örgütlenmedeki düşüş eğilimi neredeyse bütün ülkelerde gözlenebilen bir olgudur.

Bu çalışmanın amacı kriz göstergelerinin halen tersine çevrilemediği bir dönemde, Türkiye özelinde özel güvenlik görevlilerinin hızlı bir şekilde sendikalaşmasını mümkün kılan etmenlerin analiz edilmesidir. Çalışma çerçevesinde 12 özel güvenlik görevlisi, 2 güvenlik müdürü, 24 sendika yetkilisi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Çalışmada sendikal krizi söylemlerini ters yüz eden özel güvenlik sektöründeki örgütlenme pratiği hakkında detaylı bilgiler verilmiştir. Bu kapsamda sektörde faaliyet gösteren sendikaların örgütlenme çalışmaları sırasında kullandıkları taktik ve stratejiler, araçlar, örgütlenmeye bakış açıları, örgütlenme politikaları çalışmaya konu edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, sektörde çalışanların genç olmalarına karşılık diğer sektörlerde göre eğitim düzeylerinin yüksek olması ve özel güvenlik görevlilerinin sorunlarının tartışıldığı sosyal medya ağlarını inceleyebilmeleri örgütlenmeye olan ilgilerini arttırmıştır. Bunun yanında çeşitli yasal düzenlemeler sayesinde kamuda örgütlenmeleri kolaylaşan özel güvenlik görevlilerinin kamu işyerlerinde çok hızlı bir şekilde sendikalaştığı ancak özel sektör işyerlerinde halen büyük ölçüde örgütsüz biçimde çalışmaya devam ettikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikal Kriz, Örgütlenme, Özel Güvenlik

ABSTRACT

THE PROBLEMS RELATED TO WORKLIFE AND UNIONIZATION EXPERIENCE OF PRIVATE SECURITY GUARDS

EREN, Cüneyt

Master, Thesis

Labour Economics and Industrial Relations Department

Adviser of Thesis: Doç. Dr. Çağla Ünlütürk Ulutaş

August 2017, 232 Pages

The unions are in a severe crisis in Turkey and in the world. In this process, trade unions have rapidly lost their members and reputations due to economic, political and social factors. In addition, the basic values built on trade union organizations are eroded. Although the severity of the union crisis shows differences from country to country, downward trend in unionization is a phenomenon that can be observed in all countries.

Purpose of this study is to analyze the factors that enable the rapid unionization in Turkey's private security sector in a period where the crisis indicators still haven't been reversed. Depth interviews with 12 private security guards, 2 security directors and 24 union officials were completed. Detailed information about the private security unionization practice that proves the unionization crisis discourse wrong is provided in the study. In the scope of the study the tactics, strategies and devices used by unions and their perspectives on unionization and unionization politics is discussed. Obtained findings show that even though the workers in the industry are young, their higher education levels according to other industries and their ability to review social media networks during the working hours have increased their interest in unionization. It is also revealed that because of the various legislative regulations that eases unionization in public sector the private security guards have unionized very quickly in public workplaces but in the private sector they are still mostly nonunionised.

Keywords: Union, Union Crisis, Unionization, Private Security

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TABLolar DİZİNİ	vii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Sendika ve Sendikal Örgütlenme Kavramları	5
1.2. Sendikal Hareketin Doğuşu ve Gelişimi	8
1.3. Sendikal Örgütlenmede Günümüzdeki Durum: Sendikal Kriz Tartışmaları	14

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKAL HAREKETİN DÜŞÜŞÜ VE SENDİKAL KRİZİN NEDENLERİ

2.1. Türkiye’de Sendikal Kriz: Sendikaların Yeniden Var olma Savaşı	36
2.2. Türkiye İşçi Sendikaları Açısından Örgütlenmenin Kritik Önemi	48
2.3. Türkiye’de İşçilerin Sendikal Örgütlenme Eğilimini Olumsuz Etkileyen Temel Faktörler	51
2.4. Sendikal Kriz Karşısında İşçi Sendikalarının Yeni Örgütlenme Modeli Arayışları	54
2.4.1. Hizmet Sendikacılığı Modeli	55
2.4.2. Örgütlenme Modeli	58
2.4.3. Toplumsal Hareket Sendikacılığı Modeli	62

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞEN GÜVENLİK ALGISI ve ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ

3.1. Güvenlik Algısı ve Devlet-Güvenlik İlişkisinde Neoliberal Dönemde Yaşanan Değişim	70
3.1.1. Güvenlik Hizmetlerindeki “Kısmi” Özelleştirmenin Gerekçeleri ve Sektörün Önünü Açan Faktörler	76
3.1.2. Özel Güvenlik Sektörünün Gelişiminin Kapitalist Devlet Açısından Anlamı	84
3.2. Dünyada Özel Güvenlik Sektörünün Gelişimi	88

3.3. Türkiye’de Özel Güvenlik Sektörünün Gelişimi	92
3.3.1. 2495 Sayılı Kanun Dönemi: Özel Güvenlik Teşkilatlarına Dayalı Dönem	93
3.3.2. 5188 Sayılı Kanun Dönemi: Özel Güvenlik Şirketlerine Dayalı Dönem	101
3.4. Özel Güvenlik Görevlilerinin Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar	114
3.5. Savunma ve Güvenlik İşkolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Mevcut Durumu	123

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN SORUNLARI ve ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTLENME DENEYİMİ: SAHA ÇALIŞMASI BULGULARI

4.1. Araştırmaya İlişkin Genel Bilgiler	130
4.1.1. Araştırmanın Amacı	130
4.1.2. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı	131
4.1.3. Araştırmanın Önemi	135
4.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	136
4.2. Özel Güvenlik Görevlilerinin Çalışma Koşullarından Kaynaklı Sorunları: Saha Çalışması Bulguları	137
4.2.1. Özel Güvenlik Görevlilerine İlişkin Genel Olumsuz Algıdan Kaynaklanan Sorunlar	137
4.2.2. Vardiyalı Çalışma Düzeninden Kaynaklı Sorunlar	140
4.2.3. Ücretlerin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sorunlar	143
4.2.4. İş Güvencesizliğinden Kaynaklanan Sorunlar	144
4.2.5. ‘‘Zorunlu’’ Ek Göreve Çağrılmaktan Kaynaklanan Sorunlar	145
4.2.6. Görev Sırasında Ortaya Çıkan Sorunlarda Hizmet Verilen Kurumun/ Kişilerin Gerekli Desteği Vermemesinden Kaynaklanan Sorunlar	147
4.2.7. Özel Sektöre Ait İşyerlerine Özgü Bir Sorun: Güvenlik Hizmeti Dışında Başka İşlerde Çalıştırılma Sorunu	150
4.2.8. Özel Güvenlik Hizmetinin Yerine Getirildiği Mekânın ve Gerekli Ekipmanların Yetersizliğinden Kaynaklanan Sorunlar	152
4.2.9. Özel Güvenlik Görevlilerinin Çalışma Hayatından Kaynaklanan Diğer Sorunları	154
4.3. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar: Saha Çalışması Bulguları	157
4.4. Özel Güvenlik Sendikalarının Başarılarını Etkileyen Unsurlar, Örgütlenme Taktik ve Stratejileri: Saha Çalışması Bulguları	158
4.4.1. Örgütlenmeye Verilen Önem ve Örgütsüzlerin Örgütlenmesi	158
4.4.2. Mevcut Üyelerin Memnuniyetini Arttırmak Adına Yürütülen Uygulamalar	163

4.3.3. Uzman İstihdamı ve Örgütlenme Kadrosu	164
4.3.4. Hızlı Örgütlenmeyle Birlikte Artan Pasif Üye Sorunu	166
4.3.5. 6552 sayılı Kanunun Örgütlenme Üzerine Etkileri	169
4.3.6. Örgütlenme Çalışması Yürütülecek İşyerinin Belirlenmesi, Pilot Bölge Uygulaması ve Örgütlenmenin Planlanması	171
4.3.7. Sektörde Örgütlenmeyi Zorlaştıran ve Kolaylaştıran Etmenler	182
4.3.8. Savunma ve Güvenlik İşkolundaki Sendikalarda Kadın Temsiliyeti.....	190
4.3.9. Grev Hakkı ile Desteklenmeyen Toplu İş Sözleşmesi Süreci.....	192
4.3.10. Gençleri Örgütlemenin Yolu: Örgütlenme Sırasında Sosyal Medya Araçlarından Yararlanmak	196
4.3.11. Sendika Hakkını Kullanabilenler/ Kullanamayanlar: Kamu/ Özel Sektör İşyerlerinde Farklılaşan Koşullar	197
4.3.12. Sendikal Rekabetin Örgütlenme Üzerindeki Etkileri	199
4.3.13. Örgütlenmede Uluslararası Dayanışma	203
SONUÇ	207
KAYNAKLAR	213
İNTERNET KAYNAKLARI	229
ÖZGEÇMİŞ	231

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1: Türkiye’de Sendikalaşma Oranlarında Meydana Gelen Değişim	41
Tablo 2: 2013 yılı sonrasında Sendikalı İşçi Sayısında Meydana Gelen Değişim	43
Tablo 3: Avrupa Ülkelerinde Özel Güvenlik Sektörüne İlişkin Veriler	90
Tablo 4: Petrol-İş Sendikasının Örgütlü Olduğu İşyerlerinde İstihdam Edilen Özel Güvenlik Görevlisi Sayısının İlgili İşyerlerindeki Toplam İşçi Sayısına Oranı	99
Tablo 5: Yıllar İtibarıyla (Polis ve Jandarma Bölgesinde) Faaliyet İzni Verilen Özel Güvenlik Şirketi Sayısında Meydana Gelen Değişim.....	104
Tablo 6: SGK Verilerine Göre İstihdam Edilen Özel Güvenlik Görevlisi Sayısında Meydana Gelen Değişim.....	110
Tablo 7: Savunma ve Güvenlik İşkolunda Kurulu Sendikalar, Kuruluş Tarihleri ve Üyesi Oldukları Konfederasyon.....	125
Tablo 8: Savunma ve Güvenlik İşkolunda Kurulu Sendikaların Üye Sayılarında Meydana Gelen Değişim.....	126
Tablo 9: Türkiye Genelinde ve Savunma ve Güvenlik İşkolunda Toplam Sendikalı İşçi Sayısı, Sendikalaşma Oranları ve Sendikalı İşçi Sayısında Meydana Gelen Değişim (2013 sonrası).....	127
Tablo 10: Görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin demografik bilgileri	132

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devleti
AKP	Adalet ve Kalkınma Partisi
BELEDİYE-İŞ	Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
CHP	Cumhuriyetçi Halk Partisi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
EGM	Emniyet Genel Müdürlüğü
Güvenlik-İş	Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikası
Güvenlik-Sen	Özel Güvenlik İşçileri Sendikası
Hak-İş	Hak İşçi Sendikalar Konfederasyonu
Harb-İş	Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
Öz Güven-Sen	Özel Güvenlik ve Koruma İşçileri Sendikası
Öz-İş	Öz Savunma ve Güvenlik İşçileri Sendikası
TDK	Türk Dil Kurumu
THS	Toplumsal Hareket Sendikacılığı
Türk-İş	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UNI	Uluslararası Sendika Ağı
YHK	Yüksek Hakem Kurulu

GİRİŞ

Türkiye’de özellikle 1980 sonrası dönemde işçi sayısı niceliksel olarak hızla artmıştır. İşçi sayısındaki artışa karşılık sendikaların üye sayıları önemli ölçüde azalmış, sendikalar toplum nezdinde itibarlarını kaybetmişlerdir. Ancak sendikaların yaşadığı üye ve itibar kaybı sadece ülkemiz sendikalarının karşı karşıya kaldığı bir sorun değildir. Sendikal hareketin güçlü olduğu pek çok ülkede sendikalar aynı dönemde benzer sorunlarla karşılaşmıştır. Bu nedenle, sendikal hareketin genel bir krizle karşı karşıya olduğu ifade edilmektedir.

Sendikal krizin en net göstergesi, sendikal işçi sayısındaki düşüştür. Üstelik bu üye kaybı mevcut işçi sayısındaki artışa rağmen yaşanmıştır. Bu nedenle sendikal kriz 30 yılı aşkın süredir, gerek sendikaların gerek akademisyenlerin üzerinde önemle durduğu bir konudur. Krizin nedenleri ve çözüm yolları bu çevreler tarafından uzun süredir tartışılmaktadır. Ancak tüm iyiniyetli girişimlere ve çözüm arayışlarına rağmen, özellikle ülkemiz pratiğinde, sendikaların krizle mücadele etme konusunda başarılı olduklarını söylemek mümkün değildir.

Sendikal hareketin büyük bir güç kaybı yaşadığı bu dönem aynı zamanda üretim sistemlerinde, devlete atfedilen rollerde, toplumsal ilişkilerin yapısında önemli değişimlerin yaşandığı bir dönemdir. Küreselleşme olarak adlandırılan bu değişim sürecinden ulus devletler de payını almış olup geleneksel kapitalist devletin en temel görevleri arasında sayılan iç güvenliğin sağlanması görevi ve yetkisi dahi rant alanı haline getirilerek özel sektöre açılmıştır. Böylece iç güvenlik alanında devletin şiddet tekeli kırılmış olup iç güvenlik kısmen de olsa özel sektöre açılmıştır.

Türkiye’de özel güvenlik faaliyetlerine ilişkin ilk kanun olan 2495 sayılı kanun sektörün dünyadaki gelişimine paralel bir biçimde, 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. Söz konusu kanunda 1992 ve 1995 yılında kanunda yapılan değişikliklerle özel güvenlik görevlisi istihdam edilebilecek alanların kapsamının genişletilmesiyle özel güvenlik görevlisi sayısı hızla artmıştır. Zamanla 2495 sayılı kanunun ihtiyaçları karşılamada yetersiz olduğu tartışmaları başlamış ve sonrasında 5188 sayılı kanun 2004 yılında kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Çıkarılan bu kanunla birlikte özel güvenlik hizmetleri hizmetler kategorisinde değerlendirilebilecek geniş bir faaliyet alanı haline gelmiştir.

Sektör hızla büyürken özel güvenlik işçilerinin sorunları da hızla artmıştır. Ancak bu sorunları görünür kılacak ve çözüm üretebilecek örgütler olan sendikalara (tabi oldukları 2495 sayılı kanunun 22. maddesinde açık sendika yasağının yer alması nedeniyle) üye olmaları yakın döneme kadar yasak olan özel güvenlik görevlilerinin karşı karşıya kaldığı bu sorunlar işverenler ve yetkililer tarafından da görmezden gelinmiştir. 2004 yılında yürürlüğe giren 5188 sayılı kanunda sendika yasağı yer almamıştır. İlerleyen süreçte özel güvenlik görevlilerinin sendika hakkının varlığının yargı kararlarıyla da netlik kazanmasının ardından özel güvenlik görevlilerini örgütlemek amacıyla çok sayıda sendika kurulmuştur. Özel güvenlik sektörünün dâhil olduğu savunma ve güvenlik işkolunda, Türk-İş, Hak-İş ve DİSK konfederasyonlarına üye olan sendikalar olmakla birlikte herhangi bir konfederasyona üye olmamış bağımsız sendikalar da vardır.

Yeni kurulan bu sendikalardan Hak-İş üyesi Öz-İş ve Türk-İş üyesi Güvenlik-İş sendikası, sendikal hareketin içinde bulunduğu kriz ortamına rağmen, üye sayılarını hızla arttırmayı başarmışlardır. DİSK üyesi Güvenlik-Sen sendikası ise Öz-İş ve Güvenlik-İş sendikalarına göre üye sayısını daha az arttırmakla birlikte, savunma ve güvenlik işkolunda faaliyet gösterip özel güvenlik görevlilerini örgütlemeye çalışan DİSK'e üye tek sendika olması nedeniyle önem arz etmektedir. Güvenlik-Sen sendikasının üye sayılarındaki artış diğer iki sendikaya göre görece az olmakla birlikte Türkiye sendikalarının örgütlenme performansı dikkate alındığında hiç de azımsanacak bir başarı değildir. Bağımsız sendikaların üye sayıları ise, toplu sözleşme yapma yetkisi almak için gerekli olan sayının çok gerisindedir. Daha önceden savunma işkolunda faaliyet gösteren Harb-İş sendikasının ise özel güvenlik görevlilerini örgütleme konusunda çekimser kaldığı görülmektedir.

Özel güvenlik sektöründe çalışan işçi sayısının hızla artmasına nedeniyle sektörde yaşanan örgütlenmenin toplam sendikalı işçi sayısındaki artışlar açısından önemi de giderek artmaktadır. 2017 yılı Temmuz ayı istatistiklerine göre toplam sendikalı işçi sayısı bir önceki döneme göre 77 bin 73 kişi artmıştır. Aynı dönemde özel güvenlik sektöründe sendikalı işçi sayısı 11 bin 743 kişi artışı dikkate alınırsa özel güvenlik sektöründe çalışan sendikalı işçi sayısındaki artışın bu artışın %15, 23'üne tekabül ettiği görülecektir. Görüldüğü gibi özel güvenlik sektöründe yaşanan örgütlenme deneyimi, tüm sendikal kriz söylemlerine tezat bir nitelik taşıdığı gibi

sendikalı işçi sayısındaki artışın da önemli bir ayağını oluşturmaktadır. Bu bağlamda, çalışmamızın temel amacı, sendikal kriz göstergelerinin halen çok net biçimde varlığını koruduğu günümüzde özel güvenlik görevlilerinin tüm sendikal kriz söylemlerini ters yüz eden hızlı sendikalaşma deneyimini analiz etmektir. Bu amaçla, sektörde faaliyet gösteren 4 sendikadan örgütlenme faaliyetlerinde aktif rol alan veya örgütlenmeden bizzat sorumlu olan 24 sendika yetkilisi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Çalışma özel güvenlik görevlilerinin örgütlenme ihtiyacını arttıran etmenlerin tespit edilmesi amacıyla farklı alanlarda çalışan 12 özel güvenlik görevlisi ve 2 güvenlik müdürü ile derinlemesine görüşmeler ile desteklenmiştir. Bunun yanısıra sendikal krize ilişkin literatür, yerel ve ulusal medya, sendikaların internet siteleri de yararlanılan diğer kaynaklar arasındadır.

Tez 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışmaya yön veren sendika, sendikal örgütlenme ve sendikal kriz kavramları yer almaktadır. Bu kısımda sendikal krize ilişkin geniş bir literatür taraması yapılmıştır.

İkinci bölümde, ilk olarak dünya genelinde sendikal hareketin yükselişinin ve düşüşünün ardında yatan temel etmenler analiz edilmiş, ardından Türkiye özelinde sendikal kriz göstergeleri, sendikal örgütlenme eğiliminde meydana gelen düşüşün temel nedenleri incelenmiştir. Bu bölümde son olarak sendikaların krizden çıkış için uyguladıkları yeni örgütlenme modelleri olumlu/olumsuz yönleri ile analiz edilmiştir.

Üçüncü bölümde, sendikal hareketin genel ve ağır bir kriz içerisinde olduğu dönemde gelişen özel güvenlik sektörü çeşitli yönleri ile analiz edilmiştir. Bu bağlamda, sektörün gelişiminin önünü açan faktörler ve özel güvenlik görevlilerinin neoliberal dönemde üstlendiği rol detaylı bir şekilde incelenmiş, ardından sektörün öneminin görülmesi açısından özel güvenlik piyasasının gelişimi dünya genelinde ve Türkiye özelinde analiz edilmiştir. Bu bölümde son olarak, özel güvenlik görevlilerinin çalışma hayatından kaynaklanan sorunları incelenmiştir. Bilindiği gibi, işçi sınıfının çalışma hayatından kaynaklanan sorunlarına çözüm arayışlarının doğal bir sonucu sorunlarını çözmek için birlikte hareket etmeye başlamalarıdır. İşçi sınıfının ortak hareket etmek suretiyle sorunlarını çözeceğine ilişkin bilincinin gelişmesi ise sendikaların doğuşunu hazırlayan etmeler arasındadır. Özel güvenlik hizmetlerinde de durum böyle olmuştur. Sorunları hızla artan özel güvenlik görevlileri sendikalar kanalıyla sorunlarına çözüm

bulmaya çalışmışlardır. Üçüncü bölümün sonunda bu sendikalara ilişkin genel bilgilere yer verilmiştir.

Tezin dördüncü ve son bölümü, saha araştırması bulgularının analiz edildiği bölümdür. Bu bölümde sendikal kriz göstergelerinin halen tüm şiddeti ile varlığını koruduğu bir dönemde, Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin çok hızlı bir şekilde sendikalaşmasını mümkün kılan etmenler analiz edilmiştir. Bu bağlamda ilk olarak, özel güvenlik görevlilerinin örgütlenme ihtiyaçlarını arttıran etmenlerin anlaşılması amacıyla özel güvenlik görevlileri ile yapılan görüşmelerden elde edilen bulgulara yer verilmiş, ardından sektörde faaliyet gösteren sendikaların yetkilileri ile yapılan görüşmelerden yola çıkılarak sektörde örgütlenmeyi kolaylaştıran ve zorlaştıran etmenler, sendikaların örgütlenme faaliyetleri sırasında kullandıkları taktik ve stratejiler çeşitli yönleri ile analiz edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışmaya yön veren kavramsal çerçeve özetlenmeye çalışılacak ardından uzunca bir süredir sendikal literatürün değişmez konusu olan sendikal kriz tartışmaları değerlendirilecektir.

1.1. Sendika ve Sendikal Örgütlenme Kavramları

Sendikalar, işçilerin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları örgütlenmelerdir (Koç, 2003: 20).

Sanayi Devrimi ile birlikte¹ güç kazanan kapitalizm, kendi gereksinimlerine uygun bir emek gücü yaratmıştır (Munck, 1995: 53-55). İşçi sınıfı olarak adlandırılan bu yeni sınıfın temel özelliği, üretim araçlarına sahip olmamaları yani mülksüzleşmiş olmaları ve geçimini sağlamak için işverene emeğini satmak zorunda olmalarıydı. Sanayi Devrimi bir yandan işçi sınıfının niceliksel ve niteliksel olarak güçlenmesini sağlarken bir yandan da ortaya çıkardığı sorunlarla işçi sınıfı açısından tam anlamıyla toplumsal sefalet yaratmıştır. İşçilerin karşı karşıya kaldığı ekonomik ve toplumsal sorunlara işverenlerin ve devletin duyarsız kalması ilk işçi hareketlerinin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Bu açıdan, bir tepki hareketi olarak nitelendirilebilecek sendikal hareket (Jackson, 1996: 25), geçici nitelik taşıyan işçi örgütlenmelerinin zamanla kararlı ve sürekli örgütlenmeler haline gelmesiyle gelişim olanağı bulmuştur (Koray, 1996: 90; Güler, 2017: 81).

İşçi hareketinin, belirli bir olaya anlık tepki niteliğindeki eylemlerden sürekli örgütlenmeler olan sendikalara evrilen gelişim sürecinde “sürekli örgütlenme” kavramına vurgu yapılmasından kaynaklı olarak örgüt kavramının genel bir tanımının yapılması elzemdir. Genel olarak örgüt/örgütlenme, bir sistemin öğelerinin belirli ve kurallı bir yapı içerisinde düzenlenmesidir. Dar anlamda örgüt, belirli bir içyapısı ve

¹ Hans Freyer, sanayi sektörünün kuruluş temposunun son derece süratli olmakla birlikte birbirini adım adım takip eden aşamalar sonrasında yayılmasının mümkün olabildiğini ifade etmektedir. Freyer’e göre, sanayileşme dalga dalga vukuu bulmuştur. Yani önce bir üretim alanında başlayan makineleşmeyle başlayan süreci (dokuma sektörü örneğinde olduğu gibi), başka alanların takip etmesiyle el işçiliğine dayalı üretim tarzları giderek ortadan kalkmış ve sanayileşme her alana yayılmıştır (1954: 14-17).

hedefleri olan ve üye, organ, kurul gibi ögeleri bu hedefleri gerçekleştirmek üzere katkı sunan, somut-tarihsel toplumsal kümelenmelerdir (Akalın, 1995: 108). Diğer bir deyişle, belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere birden fazla kişinin bir araya gelme eylemi örgütlenme, bu faaliyet sonrası oluşturdukları organizasyon ise örgüt olarak tanımlanabilir (Önsal, 2012: 220). Örgütün kuruluş amacının gerçekleştirebilmesi için, *“örgütü oluşturan çeşitli bölüm ve ögeler arasında ve örgüt ile çevresi arasında girilen sürekli bilgi ve düşünce alışverişinin sağlanması ve gerekli işleyişin sağlanmasının olanak sağlayan toplumsal süreçlerin”* yani örgütsel iletişim kanallarının açık olması gerekmektedir (Önsal, 2011:187).

Karl Polanyi, kendi dengesini sağlayan serbest piyasa fikrinin tam anlamıyla ütopya olduğunu vurguladığı *“Büyük Dönüşüm”* adlı eserinde sendikal örgütlenmeleri, çifte hareket teorisi kapsamında piyasa sisteminin yıkıcı etkilerine karşı işçilerin geliştirdiği kendini koruma hareketi olarak değerlendirmiştir (Polanyi, 2016: 194). Marx ise, sendikaların işçilerin çalışma şartlarında sınırlı ve geçici iyileştirmeler yapmak suretiyle işçilere kapitalizmle mücadele etmenin temel ilkelerini öğrettiğine vurgu yaparak, sendikaların *“dağınık işçileri bir araya getiren ve onlara ilk sınıf eğitimini veren sosyalizm okulları”* olduğunu ifade etmiştir (Munck, 1995: 179; Hyman, 2001a: 17-18).

Talas’a göre sendika, *“kendine özgü, çok amaçlı ve çok görevli bir tür dernektir.”* Çok amaçlı ve çok görevli olmasıyla diğer tüm derneklerden ayrılan sendikaların en temel amacı, üyelerinin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmektir (Talas, 1975: 1). Sendikalar, işçilerin siyasi görüş, din, ırk, renk, mezhep vb. ayrımlar olmaksızın, işverenler, devlet ve siyasi partilerden bağımsız olarak örgütlendikleri ve siyasal iktidar üzerinde baskı kurabildikleri demokratik kitle örgütleri olarak da tanımlanmıştır (Yaraşır, Tarihsiz: 20).

İşçi örgütlenmelerini bir eylem sırasında ortaya çıkarak eylemin yönetilmesi ve sonuçlandırılması görevini üstlenen, eylem sonrasında dağılan/çözülen geçici işçi birliklerinden sürekli işçi komite ve derneklerine buradan da sendikalara ulaşan bir gelişim çizgisi izlemiştir (Güzel, 2016: 22; Güler, 2017: 80). Bu açıdan sendikalar, işçi sınıfının en yetkin ve olgun ekonomik ve toplumsal örgütü olarak nitelendirilmektedir (Marx, 1966: 191; Koray, 1996: 90).

Yapılan tanımlardan yola çıkarak sendikaları, işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları, özel olarak üyelerinin ve genelde işçi sınıfının ve tüm toplumun refah düzeyini yükseltmeyi amaçlayan örgütler olarak tanımlayabiliriz. Sendikalar, kapitalist sistem içerisinde bir yandan günlük ekonomik rolleri ile işçi sınıfının refah düzeyini yükseltirken diğer yandan işçi sınıfının örgütleyicisi olarak onların sınıfsal ve siyasal bilincinin gelişmesine katkı sağlamaktadırlar. Gerçekten ortaya çıktıkları ilk dönemlerden itibaren sendikalar, mücadele alanlarını salt ekonomik alandan ibaret görmemiş, işçi sınıfının toplumsal konumunu ve genel olarak yaşam koşullarını iyileştirmeyi amaç edinmiştir.

Sendikalar geçmişten bugüne toplumsal refahı yükseltmek için çaba sarf ettikleri gibi işçi sınıfı lehine olan siyasal mücadeleleri desteklemiş, hatta özne olarak içerisinde yer almışlardır (Hoffmann, 1999: 114). Bu açıdan sendikaların tarihsel süreç içerisinde ekonomik, demokratik ve sosyal fonksiyon olmak üzere üç temel sorumluluğa sahip olduğunu söyleyebiliriz. Ekonomik fonksiyon, toplumsal gelirin toplu pazarlık yoluyla daha adil ve eşit biçimde dağıtılmasını, demokratik fonksiyon işyeri düzeyinde çalışma koşullarının, toplumsal düzeyde ise ekonomi politikalarının ve sosyal politikaların belirlenmesinde işçi sınıfının söz sahibi olmasını, sosyal fonksiyon işçi sınıfının ortak değer ve amaçlarının tanımlanarak dayanışma bilincinin güçlendirilmesini, sosyal risklerin kontrol altına alınarak olası sonuçların yönetilmesini ve son olarak sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadeleyi ifade etmektedir. Bu üç temel fonksiyon, aynı zamanda sendikal hareketin en temel hedeflerini içermekte olup sendikaların bu alanlardaki başarısı, sendikal hareketin gücü ve etkinliğini göstermektedir (Selamoğlu, 2003: 64-65). Bu bağlamda sendikal hareketin tarihsel misyonu, işçi sınıfının ekonomik, demokratik ve sosyal alanlardaki tarihsel kazanımlarını korumak, geliştirmek ve işçi sınıfının sınıfsal çıkarlarını savunmaktır (Güner-Akad, 2003: 323).

Yapılan tanımlardan anlaşılabilceği gibi sendika kavramına atfedilen anlam ve sendikalardan beklenen işlevlere, ülkenin ekonomik, siyasal ve sosyal yapısına ve yürürlükte olan mevzuata göre ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir (Koray, 1994: 2). Nitekim sendikalar gerek kendi ülkelerindeki gerekse de diğer ülkelerdeki ekonomik, siyasal ve sosyal yapılardan ve bu yapılarda meydana gelişmelerden etkilenen örgütlenmelerdir. Bu nedenle sendikalar, toplumsal ve sınıfsal alanda üstlenecekleri işlevleri, mücadele alanlarını ve mücadelede kullanacakları taktik ve

stratejilerini içinde bulundukları toplumun ve işçi sınıfının beklentilerine, ülkenin ekonomik, siyasal ve sosyal yapısı ve koşullarına göre belirlemek durumundadırlar (Güner-Akad, 2003: 323). Buna karşın, yapılan tanımlarda farklılıklar olmakla birlikte, tanımlardaki temel ortak nokta, sendikaların kapitalist üretim ilişkilerinin yerleşmesiyle ortaya çıktığına yapılan vurgudur. Kapitalist üretim ilişkilerinin gelişimi, büyük ölçüde Sanayi Devrimi'nin yarattığı koşullarla mümkün olabilmektedir. Bu bağlamda sendikal örgütlenmenin ortaya çıkışı büyük ölçüde Sanayi Devrimi sürecinde ve sonrasında değişen koşullar ve ortaya çıkan yeni sorunlarla ilgilidir.

1.2. Sendikal Hareketin Doğuşu ve Gelişimi

18. yüzyılın insanlık tarihinin en hızlı ve köklü değişimlerin yaşandığı yüzyılı olarak nitelendirilmesi mümkündür. Şüphesiz ki bu yüzyıla damgasına vuran gelişmeler, coğrafi keşifler ve Rönanansla başlayan bir dizi gelişmenin son bileşeni olan Fransız İhtilali ve Sanayi Devrimidir. Coğrafi keşiflerin ve 18. yüzyılda yaşanan hızlı teknik ilerlemenin sunduğu fırsatlarla üretim süreci üzerindeki hâkimiyetini arttıran sermaye sahipleri aristokrasi gibi diğer toplumsal katmanlar üzerindeki ekonomik üstünlüğünü arttırmış, Fransız İhtilali ile birlikte devlet mekanizmasını ele geçirerek bu gücünü siyasal alana taşımıştır. Böylece kapitalizm sadece üretim alanına hapsolmuş bir yapı olmaktan kurtularak tüm toplumsal ilişkileri düzenleyecek bir güce sahip olan toplumsal sistem haline dönüşmüştür (Müftüoğlu, 2007: 118).

Ekonomik, siyasal ve toplumsal alanda yaşanan köklü değişimler toplumun istisnasız tüm katmanlarını etkilemiştir. Bu değişimler çalışma hayatı üzerinde de kaçınılmaz olarak önemli etkiler yaratmıştır. Zira, teknolojik ilerlemenin hızlanması zanaatkârların ve küçük yapım atölyelerinin sahiplerinin asla sahip olamayacağı bir sermaye ihtiyacını doğurmuştur (Drucker, 1993: 47). Böylece emek yoğun üretimden giderek makine yoğun üretime geçilmiş, siparişe göre küçük çaplı üretimin yerini kitlesel üretim almıştır. Ancak çalışma hayatında yaşanan değişim sadece üretim tarzıyla sınırlı kalmamış, çalışma ilişkisinin taraflarında da köklü değişimler gözlenmiştir. Zira Sanayi Devrimini takip eden süreçte lonca düzeninin temel aktörleri olan usta-kalfa-çırak üçlüsü yerini işçi-işveren ilişkisine dayalı yapıya bırakmıştır (Mahiroğulları, 2011: 6).

Üretim ilişkilerinde ve toplumsal yapıda meydana gelen değişimin yoksullar ve işçiler üzerine etkileri ise son derece olumsuz olmuştur. Zira üretim araçlarının özel mülkiyetine dayalı kapitalist üretim ilişkileri, feodal dönemde var olan sömürüyü ortadan kaldırmamış, aksine sömürünün daha acımasız ve daha açık bir hal almasına neden olmuştur. Çünkü fabrikasyon tipi üretimle, emek ve sermaye sahipliği olgusu birbirinden kesin çizgilerle ayrılmış ve her ikisinin de yoğun olarak kullanılmasına ihtiyaç duyulan bir üretim sürecine girilmiştir (Jackson, 1996: 23; Koray, 1996: 20). Sermaye yoğunlaşmasının çok yüksek boyutlara ulaşmasıyla faaliyet gösterdikleri alanlarda giderek tekelleşen sermaye sahipleri büyük bir mali güce erişmiştir. Böylece Fransız Devrimi ile siyasi güce erişen sermaye sahipleri, bu güçlerini Sanayi Devrimi'yle ulaştıkları ekonomik güçle pekiştirmişlerdir (Sülker, 1998: 28, Mahiroğulları, 2011: 5).

Engels'in deyimiyle, gelişen sanayi, aletleri makinalara, atölyeleri fabrikalara, tüccarları büyük fabrika sahiplerine dönüştürürken bir önceki dönemin alt ve orta sınıfını yeni dönemin proletaryalarına dönüştürmüştür. Bu süreçte zanaat sanayileşmiş, büyük fabrikalarla rekabet edemeyen küçük işverenler de işçi sınıfının üyesi haline gelmişlerdir. Eski usta-kalfa-çırakların yerini, büyük kapitalistler ve sınıf atlama umudu kalmayan işçiler almıştır. Sanayi Devrimi'ni ilk yaşayan ülke olan İngiltere'de bu dönemde nüfusunun dörtte üçü işçilerden oluşan sanayi kentleri ortaya çıkmıştır. İlerleyen aşamada işçi sınıfının önce İngiltere'de ardından pek çok Avrupa ülkesinde hızla büyümesi onları ilk defa bağımsız hareket yürütebilecek bir konuma getirmiştir (2013: 56). Kapitalizmin ekonomik ve siyasal alanda üstünlüğü ele geçirmesi, artı-değere dayalı emek sömürsünü arttırarak geleneksel toplum yapısı ve dayanışma biçimlerinin çözülmesine, işçi sınıfının giderek mülksüzleşmesine neden olmuştur (Müftüoğlu, 2007: 118).

Yeni üretim ilişkilerinin toplumsal hayatta yarattığı büyük sorunlara rağmen ilk etapta çalışma hayatına hiçbir müdahalede bulunmayan devlet, sorunların giderek artması ve toplumsal huzuru ve düzeni tehdit eder boyutlara ulaşması nedeniyle çalışma hayatına işçi yararına müdahale etmiş ve bazı asgari kurallar belirlemiştir. Ancak çalışma hayatının devletin çizmiş olduğu asgari kurallar çerçevesinde bireysel iş sözleşmeleri ile düzenlenmesi fikri dahi büyük ölçüde kâğıt üzerinde kalmıştır. Sonuçta, işçi-işveren ilişkilerinin devletin belirlediği sınırlar dâhilinde bireysel iş sözleşmeleri ile

düzenlenmesini öngören sistem de güçlü işverenler karşısında zayıf konuda olan işçiler korumaya yetmemiştir (Ekin, 1994: 14; Özveri, 1999: 19).

Devletin bu dönemde çalışma hayatına müdahale etmemesinde iktisadi alana hâkim olan görüşlerin önemli etkisi olmuştur. Zira klasik iktisadi doktrine, devlet müdahalesi dâhil olmak üzere her türlü müdahaleden azade kılınmış “serbest rekabet” ortamının sağlanması halinde, piyasanın mekanizmasının ortaya çıkardığı bütün sorunların gene piyasanın kendi işleyişi içerisinde çözüleceği görüşü hâkimdi (Işıklı, 2003: 19-22). Bu görüşün doğal bir sonucu olarak, işçilerin sistemin olumsuz etkilerine karşı örgütlenmesi uzun bir süre piyasa ilişkilerine müdahale yani piyasa açısından bir tehdit olarak algılanmıştır. Klasik iktisatçıların bir türlü görmek istemediği somut gerçeklik ise, sözleşme taraflarının pazarlık güçlerinin eşit olmadığı durumlarda sözleşme özgürlüğünün mutlak anlamda uygulanması mutlak hukuksal eşitliği, güçlünün güçsüze kendi isteklerini dikte etmesini meşru kılan bir araca dönüştürdüğüdür (Mahiroğulları, 2011: 6; Özveri, 2013a: 15-16). Zira işçinin geçimini sağlamak için emeğini işverene satmak zorunda olduğu dikkate alınırsa işçinin hayat standardını belirleyen yegane unsur işverenden aldığı ücret olduğu açıktır. Bu gerçeklik üzerinden yürütülen bir pazarlıkta, işçinin “özgürce” karar verebildiğini söylemek mümkün değildir. Buna karşın sözleşme özgürlüğü işçi ve işveren arasındaki fiili eşitsizlikler görmezden gelinerek her türlü değer üzerinde tutulurken işçilerin çalışma hayatından kaynaklanan sorunlarına birlikte mücadele yöntemiyle çözüm bulma talepleri kabul görmemiştir (Mahiroğulları, 2011: 9).

Engels ise, benzer biçimde sendikaların işçilerin kendi aralarındaki rekabeti kaldırmayı hedefleyen bir girişim olduğu için piyasa açısından tehdit olarak görüldüğünü ifade etmekle birlikte sendikaları önemli kılanın da tam olarak bu olduğunun altını çizmektedir. Zira sendikalar, fabrika sahiplerinin kazandığı ekonomik ve siyasal üstünlüğün işçilerin birlikten yoksun olmalarına bağlı olduğunu ispat etmektedir. Bu nedenle işçi örgütlenmeleri, piyasa ekonomisini savunan iktisatçılar tarafından mevcut sosyal ve ekonomik düzen için büyük bir tehlike olarak algılanmış ve her türlü değer üzerinde tutulan sözleşme özgürlüğüne dayalı serbest rekabet koşullarına müdahale olarak görülmüştür (2013: 223).

Sonuçta, yeni üretim ilişkileri yeni sınıfları yaratmakla birlikte yeni sistemde işçilerin taleplerinin karşılık bulmaması, işçi-işveren ayrımının giderek keskinleşmesine

ve sınıfsal amaç ve çıkarların da giderek uzlaşmaz hale gelmesine neden olmuştur (Işıklı, 2005: 129; Urhan, 2005a: 28). İşçilerin en temel düzeyde dahi yaşamlarını sürdürecek şartlara sahip olamadıkları dönemin olumsuz şartları, işçileri kendilerini işveren gibi diğer çıkar grupları karşısında savunacak yeni politik ve siyasi güç eksenini oluşturmaya zorlamıştır (Jackson, 1996: 25; Yazıcı, 2014: 27). Bu durum iki tarafı da hak ve çıkarlarını koruyup geliştireceğine inandıkları ekonomik, politik ve kültürel örgütler kurmaya yöneltmiştir (Akalin, 1995: 108). İşçilerin kurdukları ekonomik ve politik örgütlerin temel hedefi, çalışma koşulları ve işçileri ilgilendirecek diğer konularda işçilerin temsilcisi sıfatıyla işverenler karşısında söz sahibi olmak, işverenlerin keyfi ve tek taraflı düzenleme yapma yetkisini sınırlandırmak, işçi yanlısı kanunlar çıkarılmasını sağlamaktır (Urhan, 2005a: 28-29).

Sendikal örgütlenmenin nüvelerini oluşturan ilk işçi örgütlenmeleri başlangıçta, işçilerin kötü çalışma koşullarına karşı anlık bir isyanı yâda yaşanan bir olaya karşı anlık tepki niteliğinde örgütsüz birleşmeler şeklindeydi. Daha açık bir ifadeyle, bir yanda işçi ve işveren arasında çalışma hayatından kaynaklı çıkar uyuşmazlıklarının var olması diğer yanda bu uyuşmazlıkların giderilmesinde sendikalaşmanın çözüm yolu olması, işçilerin sosyal ve ekonomik durumunun düzeltilmesi amacıyla sürekli örgütlenmelerin kurulması için ön şartı oluşturmakla birlikte yeterli olmamıştır. Bu iki unsur yanında işçilerin sınıf bilincinin artması yani işçilerin davranışlarının belirli bir bilinç düzeyine ulaşması, işçi-işveren arasındaki çıkar uyuşmazlığının belirli bir gerginlik derecesine varması ve lider kadrosunun oluşması ile geçici nitelik arz eden birleşmeler kalıcı örgütler haline dönüşmüştür (Akçaylı, 1983: 16-24; Jackson, 1996: 25; Urhan, 2005a: 29). Daha açık bir ifadeyle, anlık tepkilere dayalı işçi örgütlenmeleri ile sendikal örgütlenme arasındaki fark süreklilik ve bilinç noktasında belirlemiştir (Akçaylı, 1983: 11). Böylece işçi sınıfının uzun mücadeleleri sonrasında sendikalar ortaya çıkmıştır.

İşçilerin “kendi kendine yardım ilkesi” çerçevesinde kolektif haklarını kullanarak örgütlendikleri sendikaların, devlet ve işveren tarafından taraf olarak kabul edilmeleri ve bu kabulün doğal bir sonucu olarak çalışma koşullarının belirlenmesini de içeren toplu iş sözleşmesi hakkını elde etmeleri hiç kolay olmamıştır (Özveri, 2013a: 7; Makal, 1997: 89). Nitekim işçi sınıfının yaşam standartlarını asgari düzeyde iyileştirmek amacıyla bir araya gelerek gösterdikleri tepkiler dahi en sert biçimde

bastırıldığı gibi (Petrol-İş, 1993: 10; Müftüoğlu, 2007: 119), sendikaların gelişimi de ortaya çıktığı tüm ülkelerde neredeyse istisnasız biçimde önce çeşitli yollarla engellenmiş, engellenin yetmediği aşamada ise devlet piyasaya sermaye lehine müdahale ederek ve sendikaları açıkça yasaklamıştır (Çelik, 2010: 68).² Ancak sendikalar, yasaklara rağmen işçi-işveren arasındaki gerginliğin belirli bir noktaya ulaşmasıyla ortaya çıkan sınıf bilincinin gelişmesi sayesinde sınıfsal mücadelenin bir aracı haline gelmişlerdir (Müftüoğlu, 2007: 119).

İlk sendikal örgütlenmeler, 1800'lü yılların başında yani sanayinin yaygınlaşmasından daha önce ortaya çıkmıştır. Lonca sisteminde bir gün manüfaktür sahibi olma umutları olan vasıflı işçiler için bu ihtimalin artık tamamen ortadan kalkmasının yanı sıra mesleki deneyimlerinin sanayi devrimiyle birlikte değersizleşmesi, bu kesimin değişen üretim ilişkilerinin olumsuz etkilerini ilk etapta en sert biçimde hissetmesen kesim olmalarına neden olmuş ve vasıflı işçiler ilk sendikaların kurulmasında öncü olmuşlardır. Bu açıdan denilebilir ki; ilk sendikalar sanayi sektörünün yaygınlaştığı dönemin ürünü olmadığı gibi vasıfsız işçilerin başkaldırısından doğmamıştır (Yazıcı, 2014: 29). Sendikalar bu dönemde sadece vasıflı işçileri kabul eden sınırlı bir örgütlenme biçimi olarak kalmışlardır (Jackson, 1996: 18). Mesleki dayanışma duyguları gelişmiş olan lonca düzeninin usta işçileri, vasıflı olmalarının verdiği güven ve ücretlerinin diğer işçilere göre görece yüksek olmasının sunduğu avantajla sürekli aidat toplayabilmişlerdir. Bunun yanında işverenlere kabul ettirdikleri kapalı işyeri gibi uygulamalarla kendi mesleklerinden olan vasıflı işçiler için sendika üyeliğini işe girmek için ön şart haline getirerek örgütlerini güçlendirme olanağı elde etmişlerdir (Ekin, 1994: 77; Koray, 2012: 68). Bu bağlamda, ilk sendikalar kötü olan bir durumu iyileştirmekten çok, var olan iyi bir konumu/durumu savunmak amacıyla kurulmuş örgütler tezini ileri sürmek mümkündür. Zira yeni ekonomik öğretileri savunan işverenlere karşı eski geleneksel yapıdan kaynaklanan kurallarını savunmuşlardır (Lefrange ve Sülker, 1966: 8).

² Örneğin, İngiltere'de 1799-1800 tarihli "General Combination Act", Fransa'da 1791 tarihli "Le Chapelier", Almanya'da 1845 tarihli "Allgemeine Gewerbeordnung", Amerika'da 1890 tarihli "Sherman Act" yasaları ile sendikalar açık biçimde yasaklanmıştır (Demircioğlu, 1987: 63, 186, 91, 42). İsviçre'de 1848 tarihli Anayasanın 48. maddesinde koalisyon/ dernek kurma hakkı güvence altına alınana kadar pek çok kantonda sendika/dernek kurma yasağı mevcuttu (Demircioğlu, 1987: 140).

Meslek sahibi vasıflı işçiler arasında başlayan sendikal örgütlenme zamanla köklü bir dönüşüm yaşamış vasıflı-vasıfsız tüm işçileri de kapsayacak şekilde genişlemiştir (Hoerr, 1991: 35). Birinci dalga olarak adlandırabileceğimiz meslek esasına dayalı sendikal örgütlenmenin yeniden yapılanmasıyla ortaya çıkan (Özuğurlu, 2013: 34) ve “yeni sendikacılık”, “işkolu sendikacılığı”, “endüstriyel sendikacılık” gibi adlarla da tanımlanan bu yeni sendikacılık modeli vasıflı işçileri örgütleyen sendikal örgütlenme modelinden büyük ölçüde farklıdır. Ücretleri düşük olan bu nedenle vasıflı işçileri örgütleyen sendikaların talep ettiği yüksek aidatları ödeyemeyen vasıfsız işçileri örgütleyen sendikalar ilk sendikalara göre yönetsel konularda daha az tutucu ancak çok daha büyük kitleleri temsil eden sosyalist idealleri olan sendikalardı (Engels, 2013: 41). Yeni sendikalar temsil ettikleri kitlenin sayısal olarak büyüklüğünün avantajını kullanarak taleplerinin gerçekleştirilmesi için grev silahına sıkça başvurabilmekteydiler (Jackson, 1996: 19).

Sendikaların vasıflı işçiler yanında vasıfsız işçileri de örgütlemeye başlamasıyla sendikaların üye sayısı önemli ölçüde artmıştır. Nitekim 1901 yılında İngiliz sendikalarının üye sayısı 2 milyon iken 1921 yılında 6,5 milyonu aşmış, sendikalaşma oranı %12,4’ten %34,3’e çıkmıştır. ABD’de 1900 yılında %3 olan sendikalaşma oranı 1920 yılında %12’ye ulaşmıştır. (Burkit ve Bowers; 1979; 17, 20). Ancak sendikalar vasıfsız işçileri 19. yüzyıl sonlarından itibaren örgütlemeye başlasa da bu örgütlenme tipi İngiltere’de I. Dünya Savaşı’ndan sonra Amerika’da ise ancak 1930’lardan ciddi biçimde yayılabilmiştir (Jackson, 1996: 18-20). Böylece sınıf bilincinin gelişmesi ve işçi sınıfının yüzyıla yaklaşan kararlı mücadelesi sonrasında sendikalar işverenler ve devlet tarafından taraf olarak kabul edilmişlerdir. Zamanla pek çok ülkede sendikal yasakların kaldırılmasıyla sendikalar, yasallık kazanarak düzen içi örgütler haline gelmişlerdir (Koray, 1994: 2). Fordist kitlesel üretim sayıları hızla artan vasıfsız işçilerin örgütlenme eğilimini arttırırken, meslek sendikacılığından işkolu sendikacılığına doğru bir dönüşümü beraberinde getirmiştir (Selamoğlu, 2003: 66). Nitekim günümüzde pek çok ülkede sendikalar işkolu esasına göre örgütlenmeyi tercih etmedirler.

Sendikal örgütlenme I. ve II. Dünya Savaşı arasındaki dönemde ciddi krizler yaşayarak inişli çıkışlı bir seyir izlemiş (Jackson, 1996: 20), II. Dünya Savaşı sonrası dönemde ise istikrarlı bir şekilde artış eğilimine girmiştir. Sendikalar bu süreçte

verdikleri mücadelelerle demokrasinin korunması ve gelişimi, işçi sınıfının ve genel olarak toplumun tamamının refahın artmasında etkili olmuşlar, ulusal gelirin daha adil bir şekilde dağıtılması gibi alanlarda önemli roller oynamışlardır (Çelik, 2007: 19; Munck, 2013: 238). Özellikle II. Dünya Savaşı sonrası dönemde çeşitli ekonomik, siyasal, toplumsal faktörlerin de etkisiyle güç ve etkinliklerini hızla arttıran sendikalar çalışma hayatının vazgeçilmez aktörleri arasına girmiştir. Bu nedenle, 20. yüzyılın en başarılı kuruluşları olarak değerlendirilmektedirler (Drucker, 1992: 194). İki yüzyılı aşkın süredir işçi sınıfının en yaygın ve önde gelen kitle örgütü olan sendikalar, çalışma ilişkilerinin kurumsallaşmasının da bir göstergesi olarak kabul edilmiştir (Makal, 1997: 86).

1940'lı yılların sonlarından itibaren sendikal harekette görülen üye, güç ve etkinliğini arttırma eğilimi 1970'li yıllarla birlikte son bulmuş, esas kırılma ise 1980 sonrası süreçte yaşanmıştır (Patridge, 1993: 131). Gerçekten 1973 yılında yaşanan Petrol Krizi ve ardından gelişmiş kapitalist ülkelerde art ardına yaşanan ekonomik krizlerle birlikte kapitalizm köklü bir yeniden yapılanma sürecine girmiş ve başta ABD olmak üzere gelişmiş pek çok ülkede sendikal örgütlenme çeşitli içsel ve dışsal faktörlerin etkisiyle azalma eğilimi içerisine girmiştir. Aradan geçen uzun süreye rağmen, sendikal kriz göstergeleri olarak değerlendirilen üye, güç ve güven kaybı sorunlarına kalıcı çözümler üretememiştir. Bu durum sendikaların geleceğine ilişkin tartışmaları hızla arttırırken sendikal literatürün öncelikli konularını da büyük ölçüde değiştirmiş, sendikal krizi literatürün adeta kadim konusu haline getirmiştir.

1.3. Sendikal Örgütlenmede Günümüzdeki Durum: Sendikal Kriz Tartışmaları

Uzunca bir süredir Türkiye'de ve diğer pek çok ülkede sendikal literatürün ana gündeminde sendikal kriz tartışmaları yer almaktadır. Kriz, TDK tarafından, “*tehlikeli sonuç doğurabilecek gerginlik, buhran*”, “*toplumun veya bir kuruluşun yaşamında görülen güç dönem, bunalım*” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>, 14.03.2017). Sendikal kriz kavramı ise, başta sendikalı işçi sayısında yani sendikal örgütlenme eğiliminde büyük azalış olmak üzere, işçilerin sendikalara duyduğu güvenin azalmasından ve sendikalardan uzak kalmayı tercih etmelerine ve üyelerini ve toplumu

harekete geçirme kapasitelerindeki azalışa kadar uzanan geniş bir alanda yaşanan olumsuzluklara atıf yapmaktadır. Bu bağlamda sendikal kriz, kriz kavramının kelime anlamına benzer biçimde, mevcut olağan durumdan uzaklaşma ve sapma, tehlike anını ifade etmektedir (Lordoğlu, 2004: 81).

Sendikal krizin, sendikaların mevcut olağan durumlarından sapma olarak nitelendirilmesi, sendikalar açısından olağan durumun genel hatlarıyla tasvirini gerekli kılmaktadır. Sendikaların “olağan durumu”, mevcut üyelerini koruyarak yeni üyeler kazanması, örgütlülüğün verdiği güçle grev hakkını da içeren toplu pazarlık mekanizmaları vasıtasıyla üyelerinin, işçi sınıfının ve genel olarak tüm toplumun ekonomik, sosyal ve siyasal alandaki hak ve menfaatlerini koruması ve geliştirebilmesidir. Gerektiğinde işçi sınıfının hak ve çıkarlarını devlete, sermayeye ve toplumun diğer tüm kesimlerine karşı savunabilmesi, işçi sınıfının temsilcisi sıfatıyla işçiler aleyhine oluşabilecek veya oluşturulabilecek tüm olumsuz kanaatleri ortadan kaldırmak için çalışma yürütebilmesi de sendikaların olağan işlevleri arasında sayılmalıdır (Lordoğlu, 2004: 82; Beşeli, 2007: 238).

Sendikaların olağan çalışmalarını yürütebilmeleri temsil güçlerini de doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda genel çerçevesini çizdiğimiz olağan durumlarda meydana gelen “genel” gerileme veyahut sapma “sendikaların krizi” anlamına gelmektedir. Esasında sendikaların genel çerçevesine bakıldığında sayılan olağan durumlardan neredeyse her dönem sapma olabilmekle birlikte, olgunun “kriz” olarak nitelendirilebilecek bir boyuta ulaşması yaşanan sapmaların etki alanlarının büyümesi ve sürelerin uzaması ile ilişkilidir (Lordoğlu, 2003: 290). Diğer bir deyişle, tek tek sendikaların kendi iç işleyişlerinden kaynaklanan nedenlerle olağan faaliyetlerini sürdürememelerinden yola çıkılarak genelleme yapmak ve sendikal hareketin genel bir kriz içerisinde olduğunu söylemek mümkün değildir (Beşeli, 2007: 239).

Kriz olarak nitelendirdiğimiz durumun kısa ve uzun vadeli belirtileri, en net biçimde sendikal mücadelenin başlangıç aşaması ve can damarı olarak nitelendirdiğimiz aşamada yani örgütlenme aşamasında gözlenmektedir. Başlangıcından itibaren dalgalı bir seyir izleyen sendikal örgütlenme eğilimi, işçi sınıfının yürüttüğü mücadelelerin yanı sıra ekonomik, siyasal ve sosyal faktörlerin etkisiyle 1945-1973 döneminde hızla yükselmiş, 1980 sonrasında ise pek çok ülkede tam tersi bir seyir izlemiştir. 1960’ların sonlarında sadece birkaç ülkede görülen sendikal örgütlülükteki azalış, 1970’lerin

sonlarından itibaren genel bir eğilim halini almıştır. Sendikalaşma oranlarındaki düşüşler 1989 yılında sosyalizmin çöküşüyle birlikte büyük bir hız kazanmıştır. Sendikal örgütlenme eğiliminde meydana gelen azalma eğiliminin özellikle özel sektörde uzun ve sürekli olmasının (bazı ülke istisnaları olmakla birlikte) yanı sıra genel bir görünüm arz etmesi sendikal hareketin dünya genelinde ciddi bir krize girdiğini göstermektedir.

Sendikal krizin tek göstergesi sendikal örgütlenme eğiliminde yaşanan düşüş olmamakla birlikte, sendikalı işçi sayısı ve bununla da bağlantılı olarak sendikalaşma oranları işçi sınıfının örgütlülüğünü göstermesi açısından son derece önemlidir. Ayrıca sendikaların politik gücü ve temsil gücünün, üyeleri harekete geçirme ve üyeler arasında birlikteliği sağlama kapasitesinin yanı sıra, sendikaların üye sayıları ve işkolundaki işçileri temsil oranı ile bağlantılı olduğu kabul edilmektedir (Urhan, 2007: 2). Bu bağlamda, sendikalaşma oranlarında yaşanan düşüşün sendikaların diğer pek çok alanda da güçlerini kaybetmelerinde etkili olduğu söylenebilir. Literatürde de sendikal krizden kast edilenden ilk olarak, sendikaların yaşadıkları üye kaybı ve bağlantılı olarak sendikalaşma eğiliminde meydana gelen düşüştür.

Sendikalar, 1970’li yıllarda ilk belirtilerini göstermeye başlayan sendikal krizle mücadele etme konusunda başarısız olmuşlardır. Krizin sürekliliği ve giderek derinleşmesi nedeniyle, 2000’li yıllara gelindiğinde pek çok ülkede sendikalar, işçilerin giderek daha dar bir kesimini temsil edebildikleri için “temsil krizini” varlığını kabul etmek zorunda kalmışlar ve sonuçta kendilerini varlıklarını sorgular halde bulmuşlardır (Hege, 1999: 38).

Sendika liderleri yaşanan güç ve üye kaybını ilk etapta, büyük ölçüde çevresel faktörlerdeki değişime dayandırmış ve küreselleşmeyi tarihleri boyunca sendikalara yöneltmiş en büyük saldırı olarak değerlendirmişlerdir (Breitenfellner’den aktaran Tokol, 2000: 141). İlerleyen süreçte, sendikaların yaşadıkları krizi aşmak için yeniden yapılanma sürecine girmeleri gerektiği genel kabul görmekle birlikte bu değişimin yönü ve değişimin dinamikleri üzerinde ciddi bir uzlaşma söz konusu olmamış, atılması planlanan hedeflerin ilk adımları dahi hep belirsiz bir geleceğe bırakılmıştır. Zira üye, güç, güven ve etkinlik kaybı gibi büyük sorunlarla boğuşan sendikalar bile ilk aşamada makro ve mikro düzeyde, değişen ve belki de sendikal hareketin çöküşüne neden olacak sürecin bir uzantısı olmak ya da bununla mücadele etmek gibi soruları barındıran ciddi

bir stratejik ikilem içerisinde kalmışlardır. Bu aşamada sendikal krizin temel sebeplerinin ülkeden ülkeye farklılıklar taşıdığını ifade etmek son derece önemlidir. Zira herhangi bir krize ilişkin çözüm getirilmesi için sorunların ve sorunlara sebep olan faktörlerin çok iyi bir şekilde analiz edilmesi gerekmektedir. Nitekim küreselleşme ve bağlantılı dışsal faktörlerin tüm ülkeleri yâda aynı ülkede sınırları içerisinde yer alan sendikaları dahi aynı biçimde etkilemediği, yani küreselleşmenin son derece çelişkili ve heterojen bir yapıya sahip olduğu görülmektedir (Hyman, 2001a: 169; Koray, 2003: 77). Bununla birlikte sendikalaşma oranlarındaki gerilemenin başlangıç tarihi, hızı ve temel sebepleri ülkeden ülkeye farklılık gösterse de (bazı istisnalar olmakla birlikte) pek çok ülkede sendikalaşma oranları halen 1980 öncesi dönemdekinden çok daha düşük olduğu da ortak bir durumdur.

Aradan geçen 30 yılı aşkın süreye rağmen sendikal örgütlenme sorunu (bir kaç istisna dışında) hiçbir ülkede tam olarak çözülebilmüş değildir. Sendikal örgütlenme eğiliminde görülen azalışa paralel olarak sendikal literatürün ana gündemi de değişmiş, sendikal kriz literatürün adeta değişmez “kadim” konusu haline gelmiştir.

Küreselleşme, çalışma standartları ve sendikal hareket üzerine yürütülen akademik çalışmaların temel ortak noktası, küreselleşmeyle birlikte şirketlerin pazarlık gücündeki artışın, neoliberal ekonomi politikalarının, üretim sistemlerinde ve üretimin coğrafi yapılanmasında meydana gelen değişimlerin sendikal hareketi olumsuz etkileyerek işçileri daha güvencesiz hale getirdiğidir. Genel bir tasnif yapmak gerekirse literatür temelde, sendikal örgütlenme eğilimindeki azalışın geçici mi yoksa sürekli mi olduğunu yani sendikal hareketin geleceğinin olup olmadığını, sendikal krizin sebeplerini, son olarak da sendikal örgütlenmedeki azalış eğilimini tersine döndürebilmek için uygulanması önerilen taktik, strateji ve politikaları konu almaktadır (Rubinstein, 2001: 581). Literatürde bu konuları ulusal ve bölgesel etmenleri dikkate alarak ele alan çalışmalar olduğu gibi küresel alanda ortaya çıkan değişimlerden yola çıkarak açıklayan çok sayıda çalışma da yürütülmüştür.

Literatürün, özellikle reel sosyalizmin çöküşünden 2000’li yılların başlarına kadar, sendikal krizin sonuçlarına ilişkin yapılan tahminlerde açık bir şekilde ayrıştığı görülmektedir. Gerçekten, küreselleşmenin hız kazandığı ilk yıllarda, sendikaların yaşadığı krizin sendikal hareketin sonunu getiren nihai ve son kriz mi yoksa geçici bir kriz mi olduğu sorusu literatürü açık bir şekilde ikiye ayırmıştır. Bu bağlamda,

literatürde yer alan çalışmaları temel olarak, karamsar ve iyimser olarak ikiye ayırmak da mümkündür. İlk kısımda yer alan çalışmalar, ekonomik, siyasal ve toplumsal alanda yaşanan köklü değişimlerin etkisiyle endüstri ilişkilerinin zamanla “*sendikası bir sisteme kayacağı*” yani “*sendikası endüstri ilişkileri*” nin gelişeceği yolundaki görüşleri yönündeydi. Özellikle reel sosyalizmin çöküşünün ardından hız kazanan bu yöndeki çalışmalarda, ilk olarak “kapitalizmin nihai zaferi”, ardından “tarihin” ve “ideolojilerin” ve son olarak “çalışmanın” sonu ilan edilmiştir (Fukuyama, 2012; Rifkin, 1995). Kuşkusuz bildiğimiz anlamda çalışmanın sonunun ilan edilmesi bilgi toplumu/kapitalist ötesi toplum gibi adlarla olarak tanıtılan yeni toplum yapısında işçi sınıfının önemini kaybettiği izleminin bir sonucudur. Örneğin, Jeremy Rifkin (1995), işçi sınıfının özne özelliğini kaybettiğine o kadar emindi ki, “*The End Of The Work*” adlı kitabının bir bölümüne “*İşçi Sınıfı İçin Ağıt*” başlığı vermiştir. Benzer biçimde Andre Gorz (1995), sınıf mücadelesinde temel özne konumunda olan işçi sınıfının aslında kendisine yüklenen bu devrimci niteliğe hiçbir zaman sahip olmadığını, işçi sınıfının bu özelliklere sahip olduğu bir an için düşünülse bile kapitalizmin yeniden yapılanma sürecinde bu özelliğini kaybettiğini ileri sürmüştür. Bell (1960) ve Huntington (1998) da ideolojik ve sınıfsal temellere dayalı ayrımın artık ortadan kalktığını bu nedenle de toplumsal sorunları sınıfsal ve ideolojik analizler temelinde ele alan tahlillerin ve gerekliliklerin artık geçersizleştiğini iddia etmiştir (Aktaran Çoban, 2009: 100).

Sınıf vurgusunun önemini bir kez kaybetmesi işçilerin sınıfsal örgütü olan sendikaların da gözden düşmesine neden olmuş, literatürde sendikaların yok olma ihtimallerine vurgu yapan çalışma sayısı artmıştır. Örneğin Drucker (1992; 1993), sendikaların tarihsel misyonun tamamlayarak gereksiz örgütler haline geldiğini, artık geri çevrilmesi mümkün olmayan bir gerileme sürecine girdiklerini, işbirlikçi bir rol üstlenmezlerse yok olacaklarını savunmuştur. Yani yeni dünya düzeni içerisinde sendikalara yer yoktur. Değişim sürecinin ilk yıllarında sendikalara biçilen temel rol, her şey değişirken yapıcı eleştirilerde bulunma hakları saklı kalmak koşulu ile yönetimle işbirliği yapmaları olmuştur (Thomas, 1999a: 20). Hatta bu durum akademik çalışmalara da konu olmuş ve ilgili çalışmalarda (Işığışok, 2000), yeni dönemin getirdiği “köklü” değişimlerin mücadelecisi değil çıkarların birliğine inanan, diyalogu ve işbirliğini esas alan bir sendikal yapıyı gerektirdiği dile getirilmiştir.

Yeni sistem içerisinde sendikalara, ancak işletmenin rekabet ve verimliliklerine ilişkin isteklerine zorluk çıkarmamaları halinde yaşam şansı tanınmıştır. Benzer görüşler ülkemizde de ileri sürülmüştür. Örneğin, bir dönem Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Genel Başkanlığı yapmış olan Erdoğan Karakoyunlu, sendikalara varlık ve yokluk içeren iki yol önermiştir. Karakoyunlu sendikaların rekabet ve verimliliğe uygun bir şekilde davranmaları gerektiğini yani piyasanın ihtiyaçlarına uygun bir insan kaynakları departmanı gibi davranmalarını talep etmiş, sendikaların bu talepleri kabul etmemeleri halinde “*ya silinirler yâda çağdaş çizginin dışındaki kurumlar arasındaki yerlerini alırlar*” diyerek sendikaların yok olma ihtimallerinin olduğunu vurgulamıştır (1995:105).

Sermayedarların çağdaş çizgi olarak tanımladığı sınırlar içerisinde olmanın sendikalar açısından karşılığı ise, istihdam, ekonomi ve siyasette meydana gelen değişimlere sermayedarların istediği doğrultuda ve ölçüde boyun eğmektir. Örnek üzerinden açıklayacak olursak; kısmi zamanlı çalışan işçilerin örgütlenip örgütlenmemesi sermayedarlar açısından sorun değildir. Sorun bu işçilerin işverenlerin istekleri doğrultusunda “rekabet avantajlarına” en ufak bir zeval getirilmeden örgütlenip örgütlenmediğidir. Sendikaların kısmi zamanlı çalışma olgusunu kabullendiğini varsaysak bile sendikaların bu çalışanları “kendileri açısından” başarılı bir şekilde örgütleyip haklarını savunmaları halinde kısmi zamanlı çalışma işverenlerin gözünden düşecek ve sendikalar çağdaş çizginin dışında kalmakla suçlanmaya devam edeceklerdir (Özuğurlu, 1997: 88).

Şenkal (1999) neoliberal dönemde sendikaların etkinliklerini kaybedeceğini iddia edenler arasındadır. Buna göre, 19. yüzyılda ortaya çıkan ve 20. yüzyılda güç kazanan sendikaların yükselişi 1970’li yıllarla birlikte sona ermiştir. Şenkal, sendikasız işyerleri-işçi sayısındaki artışını “*sendikasız endüstri ilişkileri*” döneminin başladığı şeklinde yorumlamıştır. Buna karşılık Giovanni Arrighi (Petrol-İş, 2012) ve Ronaldo Munck (2013) çalışmalarında, sendikaların sonundan yada gereksizliğinden bahsetmek için henüz çok erken olduğunu, salt son 15-20 yıllık süreç dikkate alınarak böyle bir sonuca varmanın mümkün olmadığını iddia etmişlerdir. Bu görüşü savunanlara göre emek, sermayenin dönüşüm ve krizlerine her zaman yavaş adapte olmuştur ve sendikaların sonunun ilan edilmesi veya gerekliliğinin sorgulanması en iyi ihtimalle aceleci bir tahmindir. Nitekim kapitalizmin neoliberal saldırıları karşısında işçi

hareketinin yeniden toparlanmaya başlaması arasındaki 25 yıllık bir gecikme şaşırtıcı bir şekilde, 19. ve 20 yüzyılda işçi hareketinin çözülüş ve yeniden yapılanma örnekleri ile uyumludur. Emek ve sermaye arasındaki bu ilişki, 2000’li yıllarla birlikte analizciler tarafından göz ardı edilmiştir (Munck, 2013: 237-238).

Neoliberal dönemde sendikaların gereksiz örgütler haline geldiğini ya da sendikaların yok olma ihtimallerini iddia eden çalışmaların geçerliliğini yitirdiğini söylemek mümkündür. Nitekim kapitalizmin geçirdiği yapısal dönüşümle beraber üretimin yeniden örgütlenmesi ve teknolojik ilerlemelerin etkisiyle işçi sınıfının (Gorz, 1995) ve bununla da bağlantılı olarak işçi sınıfının sınıfsal örgütleri olan sendikaların yok olacağı yönündeki iddialarına karşın, kol emeği halen önemini korumaktadır. Bugün işçi sınıfının ortadan kalması bir yana yeniden şekillendiği ve eskisinden çok daha büyük bir yeni proleterleşme dalgasının yaşandığı görülmektedir. Bu süreçte sanayileşmenin ilk dönemlerindeki benzer bir şekilde mülksüzleşme süreci yaşanmakta, ancak bu kez mülksüz kitleler fordist dönemdeki gibi büyük fabrikalarda düzenli istihdam koşullarında değil küçük ve orta ölçekli işletmelerde, özellikle hizmetler sektöründe düzensiz bir şekilde istihdam edilmektedirler (Yön, Tarihsiz, 27-28). Drucker’ ın (1993) Marx’ın tahminlerinin gerçekleşmediğini iddia ederek işçi sınıfının orta sınıf haline geldiği iddialarına karşın sendikalaşma oranlarındaki düşüşe paralel olarak işçi sınıfının geneli halen büyük bir yoksulluk ve güvencesizlikle karşı karşıyadır (Akkaya, 2004: 115; Özügürlü, 2008: 58).

Kapitalizmin küresel ölçekte kazandığı güçle beraber acımasız bir şekilde artan sömürü³ ve eşitsizlik karşısında⁴, yakın zamana kadar örgütlenme eğilimi son derece zayıf olan beyaz yakalıların da örgütlenme ihtiyacı ve eğilimi büyük ölçüde artmıştır ([https://www.evrensel.net/haber/69692/turkiyede-beyaz-yakali-orgut lenmesine-genel-](https://www.evrensel.net/haber/69692/turkiyede-beyaz-yakali-orgut-lenmesine-genel-)

³ Dünya Bankası verilerine göre, bölgeler arasında gelir eşitsizlikleri artmaktadır. Nitekim 1973 yılında en zengin ülkelerde ki kişi başına düşen milli gelir en yoksul ülkelerdeki kişi başına milli gelirin 44 katı iken, bu uçurum neoliberal dönemde hızla artmış ve 2000 yılı başında 227 kata ulaşmıştır. 2006 tarihli bir başka çalışmaya göre ise, Kuzey Amerika, Avrupa ve yüksek gelir grubuna dahil olan Asya Pasifik ülkeleri küresel zenginliğin %90’ına el koymaktadır (ACFTU, 2010: 13).

⁴ ABD, gelişmiş ülkeler arasında ücret eşitsizliği en hızlı artan ülkedir. Nitekim ABD’de 1980 yılında en büyük 500 şirket arasında yer alan şirketlerde çalışan üst düzey yöneticinin ücreti gene bu şirketlerde çalışan ortalama işçi ücretlerinden 42 kat daha fazla iken, 2007 yılında bu oran 344 kata ulaşmıştır. Yönetici ücretlerindeki bu patlamaya karşılık, ulusal minimum ücret 1996-2007 yılları arasında görülen enflasyona rağmen bir kat bile artmamıştır. ABD örneği kadar keskin olmamakla birlikte neredeyse bütün gelişmiş ülkelerde son 25 yıllık dönemde, işverenlerin taleplerini karşılamak, rekabet gücünü arttırmak ve işgücü piyasasını esnekletmek adına yapılan uygulamalar sonrasında ücret eşitsizliği hızlı biçimde artmıştır (Bakvis, 2009: 8)

[bir-bakis](#), 22.03.2017). Zira daha önceleri kolayca orta sınıfa dâhil edilen beyaz yakalıların sayıları arttıkça beyaz yakalı kavramının içeriği giderek belirsiz hale gelmiş, sonuçta artan işsizlikle beraber beyaz yakalılar işsizlik, güvencesizlik gibi sorunlarla en az mavi yakalılar kadar sert biçimde karşıya kalmışlardır.⁵ Bu bağlamda giderek proleterleşen beyaz yakalıların durumu sınıf mücadelesinin gerekliliğini açık biçimde kanıtlamaktadır. Ayrıca literatürde yer alan bazı çalışmalar, sendikalaşma oranlarının genel olarak arttığı dönemlerde (mavi yakalı işçiler olmasa da) beyaz yakalı çalışanların da sendikal örgütlenmeye dâhil olma eğiliminde olduğunu savunmaktadır (Jackson, 1996: 48, 55-59, 64-69).

Küreselleşme kapitalizmin çelişkilerini ortadan kaldırmak bir yana dünya çapında yeniden üretmektedir. Sendikalar halen tüm dünyada işçi sınıfının en önemli ve vazgeçilmez mücadele araçlarıdır ve bu durum otoriter yönetimlerin egemen olduğu üçüncü dünya ülkelerinde yaşanan demokratikleşme hareketlerinde sendikaların üstlendiği rollerde, reel sosyalist rejimlerin yıkılması sonrasında yaşanan süreçlerde yada gelişmiş kapitalist ülkelerde işçi sınıfının kazanımlarını ortadan kaldırmaya yönelik girişimlere karşı yürütülen mücadelelerde net biçimde görülmüştür (Özuğurlu, 1997: 91). Her ne kadar imalat sektörünün 1990 ve sonrasında artan biçimde Üçüncü Dünya ülkelerine kaydırılması böylece daha önce sendikal hareketin gelişmediği bölgelere esnek birikim rejimlerinin kurulması bir yönüyle merkez ülkelerdeki sendikaları zor duruma düşürürse de (Harvey, 1997: 171), bir yönüyle de sermayenin kaydırıldığı ülkelerde örgütlü işçi hareketinin zeminini hazırlamıştır.

Beverly Silver'in (2009) otomobil endüstrisi üzerinde yürüttüğü, işverenlerin işgücü maliyetlerini azaltmak amacıyla "*fordist karakterdeki otomobil üretim tesislerini*" dünyanın neresine taşırlarsa taşısınlar bu üretime uygun düşen sendikal mücadelenin gittikleri yerde geliştiğini bu bağlamda sendikal hareketin sönümlenmesinden değil yayılmasından bahsedilebileceğini iddia ettiği çalışmaları bu savı destekleyen önemli çalışmalardır. Silver'a göre, üretimin coğrafi olarak yer değiştirmesi sermaye açısından krizleri erteleyen coğrafi çözümler olmakla birlikte krizleri nihai olarak ortadan kaldıramamakta ve sermaye gittiği her yerde çatışmayı kaçınılmaz biçimde tekrar yaratmaktadır (2009: 106-107). Bu bağlamda, üretim organizasyonu ve süreçlerinde meydana gelen değişim/ parçalanma dikkate alınırsa,

⁵ Bu konuda kapsayıcı bir çalışma için bakınız: Bora, T. vd., (2012), *Boşuna mı Okuduk: Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*, 5. Baskı, İletişim Yayınları, Ankara.

küreselleşme sendikal hareketinin değil ancak “*örgütlü kapitalizmin*” sonu olmuştur demek yanlış olmayacaktır.

Literatürün geniş bir kısmını oluşturan ikinci kısımda yer alan çalışmalar, sendikaların krizde olduğunu kabul etmekle birlikte sendikaların mücadele yöntemlerinde ve örgütlenme taktik ve stratejilerinde yapacakları değişikliklerle, tarihsel misyonlarını koruyarak işçi sınıfının temsilcisi olmaya devam edebileceklerini savunmaktadır. Yaşanan ekonomik, siyasal ve toplumsal gelişmeler, sendikalaşma oranlarındaki düşüş hızının azalmasına bağlı olarak sendikal hareketin geleceğine ilişkin iyimser tahminlerin arttığını söylemek mümkündür. Bu kısımda yer alan çalışmalar krizin nedenlerini tespit ederek sendikal örgütlenmede azalış eğilimini kalıcı bir şekilde tersine çevirebilmek için yürütülmesi gereken politika ve stratejilere odaklanmaktadır.

Çalışmaların bir kısmı sendikal krizin nedenlerini ve boyutlarını belirli bölgelere odaklanarak analiz etmektedir. Bernaciak vd. (2014), Boulin (2002), Hege (1999), Hyman (2001a), Miguelez (2002), Mückenberger vd. (1999), Regini (2002), Waddington (2002), Waddington vd. (2002), Valkenburg ve Beukema’nın (1999) Avrupa ülkelerinde yaşanan sendikal krizin nedenlerini ve sendikaların kriz karşısındaki tutumlarını yapısal nedenlerle analiz ettikleri, Lipset ve Katchanovski’nin (2001) ABD’de özel sektörde sendikal nedenlerinin büyük ölçüde yapısal olduğunun altını çizdiği, Blanchflower ve Freeman’ın (1992) ABD ve gelişmiş OECD ülkelerinde yaşanan sendikal krizin nedenlerini vurguladığı, Freeman ve Hilbrich’in (2013), 2008 küresel krizinin sendikal hareketin canlanması için bir fırsat sunduğunu (1929 yılında yaşanan kriz sonrasında olduğu gibi) ancak bunun için sendikaların işçi sınıfının geçmişten büyük ölçüde farklı olan kompozisyonunun ihtiyaçlarını çok iyi bir şekilde analiz etmesi gerektiğinin altını çizdiği çalışmalar bu kapsamdaki çalışmalar arasındadır.

Sendikaların statik olmayan değişen ve çevresindeki değişimlerle değişen/dönüşen örgütler olduğundan hareketle, Deppe (1996), Harvey (1997), Hyman (2001a; 2002), Jackson (1996), Waddington ve Hoffmann (2000), Lipset ve Katchanovski (2001) çalışmalarında sendikal krizin nedenlerini başta neoliberal politikalar olmak üzere, hükümet politikalarında, işverenin davranışlarında ve kamuoyunun tavrında meydana gelen değişiklikler gibi dışsal faktörlere odaklanarak açıklamıştır. Bu yöndeki çalışmalara göre, sorun kapitalizmin girdiği kriz sonrasında

girdiği yeniden yapılanmayla sendikaların geleneksel örgütlenme modellerini geliştirdiği yapısından büyük ölçüde farklı hale gelmesinden kaynaklanmaktadır. Yeniden yapılanmanın üretim süreçlerinde, emeğin bileşimi ve niteliğinde, istihdam ilişkilerinde yarattığı değişim sendikaların geleneksel yapılarının, çalışma yöntemlerinin ve kullandıkları örgütlenme taktik stratejilerinin geçerliliğini yitirmesine neden olmuştur. Sendikalar yapısal içyapılarını, örgütlenme taktik ve stratejilerini bu yeni yapıya göre revize edemediği, bu değişime uyum sağlayamadıkları için krize girmişlerdir.

Hyman benzer biçimde, sendikaların sınıf, toplum ve piyasanın yer aldığı bir döngünün merkezinde yer aldığını ve bunların herhangi birinin yapısında meydana gelen değişimlerden sendikaların etkilememesinin kaçınılmaz olduğunu ifade etmiştir (2001a: 3-4). Bu süreçte, sendikalar/işçi sınıfı-işveren-devlet arasında işbirliğini ve uzlaşmayı esas alan Keynesyen ekonomi modelinin yerini neoliberal ekonomi politikaları alırken, sendikaların örgütlenme deneyimlerini kazandığı Keynesyen ekonomi politikalarıyla sıkı bağı olan fordist üretimin yerini post-fordist üretim almıştır. Uygulanan neoliberal politikalarla hız kazanan küreselleşmeyle birlikte sermayenin küresel düzeyde kazandığı güç, ulusal sendikaların yaşadığı krizi derinleştirmiştir. Hyman (2011), sendikal hareketin yükselişi ve düşüşünü, “*rüyadan kâbusa giden süreç*” olarak nitelendirmiş ve sendikaların güç kaybetmesine bağlı olarak işçi sınıfının yaşam koşullarında meydana gelen gerilemenin tersine çevrilebilmesi için çalışanların güvencelerini arttıran sosyal hakların güçlü bir şekilde korunduğu bir stratejinin gerekliliğine vurgu yapmıştır. Gerçekten 1980 sonrası dönemde sendikaların yaşadığı üye kaybının dramatik denecek boyutlara ulaşması Hyman’ın yaptığı saptamanın son derece yerinde bir tespit olduğunu göstermektedir. Sendikalar en güçlü olduğu ülkelerde dahi yaşadığı kayıpların ardından mücadele etmek yerine savunma konumuna çekilmiştir (Gumbrell-McCormick ve Hyman: 2013).

Gelişmiş ve gelişmekte olan kapitalist ülkelerde yoğun bir şekilde uygulanan Keynesyen politikaların tıkanması salt Avrupa merkezli bir dünyanın ortadan kalkmasına değil işçi sınıfı ve sendikacılık açısından da Avrupa merkezli yapının zayıflamasına neden olmuştur. Pek çok ülkede sendikaların varlık/yokluk ihtimallerinin tartışıldığı dönemde, üçüncü dünya ülkelerinde işçi hareketlerinin canlanması, yeni sendikacılık hareketlerine olan ilgiyi arttırmıştır. Üçüncü dünya ülkelerinde güç kazanan

sendikal hareket gündemine salt üyelerinin çalışma hayatından kaynaklanan sorunlarını değil, üyelerinin ve tüm toplumun yaşadığı sorunları sendikal mücadelenin ana gündemine taşımaktadır. Bu kapsamda, yer alan çalışmalar çoğunlukla Asya, Afrika ve Latin Amerika ülkelerinde yer alan bazı ülkelerin ekonomik, siyasal ve toplumsal konularına odaklanarak sendikal hareketin yaşadığı krizin derinliğini, alternatif sendikal örgütlenme ve mücadele deneyimlerini ve bu ülkelerde sendikal hareketin karşı karşıya kaldığı sorunları araştırmaktadır. Bu kapsamdaki çalışmalara Amjad-Ali (1999), Ali (1999), Buhlungu (2013a, 2013b), COSATU (2013), Frias ve Ruiz-Tagle (1999), Koonings vd. (1999), Mihyo ve Schiphorst (1999), Özügurlu (1997, 2013), Schiphorst (1999), Thomas (1999a, 1999b), Thomas vd. (1999), Webster ve Adler (2013), Çelik (2016), Kalfa- Topateş (2016) tarafından yürütülen çalışmalar örnek verilebilir.

Yabancı literatürde yer alan pek çok güncel çalışmada, 2008 yılında başlayan küresel ekonomik krizin sendikalar ve işçi hareketi üzerine etkileri, işçi sınıfının ve sendikaların küresel ekonomik krizle mücadele yöntemleri analiz edilmektedir. Kotz (2009), küresel krizin nedenlerini analiz ettiği çalışmasında yaşanan krizin, kapitalizmin yeni bir versiyonu olan ve neoliberal kapitalizm olarak adlandırılan yapının sistematik ancak en derin krizlerinden birisi olduğunu ifade etmiştir. IMF tarafından yapılan tahminlere göre, küresel ekonomi II. Dünya Savaşı'ndan beri ilk kez 2009 yılında daralmıştır. Söz konusu ekonomik kriz sadece bir bölge ile sınırlı kalmamış, pek çok bölgeyi etkisi altına alarak giderek genişlemiştir (Bakvis, 2009: 1; Kotz, 2009: 306). İşçiler, işsizler, yoksullar ve özellikle işgücü piyasasının dezavantajlı kesimler (kadınlar, gençler, göçmenler vs.) küresel krizden en ağır biçimde etkilenen kesimler olmuştur (Orsholits, 2014: 44; ITUC vd., 2008: 9).⁶

Kriz sürecinde pek çok ülkede piyasaya sermaye lehine müdahale edilmiş, sosyal nitelikli harcamalarda kısıntıya gidilmiştir. Avrupa (Yunanistan, İrlanda, Portekiz, Polonya ve İngiltere dahil olmak üzere) ve Kuzey Amerika'da bu uygulamalar geniş biçimde görülmüştür. Bu ülkelerde siyasal müdahalelerle başlayan süreç, sosyal nitelikli kamu harcamalarında ve sağlık harcamalarında kesinti, emekli ikramiyelerinde indirim, kamuda pazarlık yoluyla maaş artışlarının durdurulması, kamu sektöründe işten

⁶ Nitekim 2007-2009 yılları arasında dünya genelinde işsiz sayısı 50 milyon kişi artarken, çalışan yoksulların sayısı 200 milyona ulaşmış, günlük 2 dolardan daha az gelir elde edenlerin oranı %17'den %20'ye çıkmıştır. Küresel sendikaların finans piyasasının düzensiz ve istikrarsız gelişiminin olası olumsuz etkileri konusunda uyarılarda bulunmasına rağmen uyarıların dikkate alınmaması krizin etkilerini arttırmıştır (Bakvis, 2009: 2).

çıkarma uygulamaları gibi tedbirler içeren yoğun tasarruf programları uygulanması şeklinde ilerlemiştir. Sendikal haklar (özellikle kamu sektöründe) bu tasarruf programları çerçevesinde yoğun biçimde hedef alınarak kısıtlanmıştır. Özellikle ABD’de pek çok eyalette kamu çalışanlarının kazanılmış sendikal haklarını zayıflatan kanun tasarıları bütçe iyileştirme savunusuyla kanunlaştırılmaya çalışılmıştır (Serrano vd. 2013: 21).

Küresel krizin işçi sınıfının yaşam ve koşulları üzerine olumsuz etkileri olmakla birlikte, bazı çalışmalarda küresel ekonomik krizi sendikalar açısından bir fırsat olarak değerlendirilmektedir. Freeman ve Hilbrich (2013), 1929 bunalımı sonrası uzun vadede sendikal örgütlenme eğiliminin artmasından yola çıkarak yaşanan kriz sonrasında benzer bir durumun gözlenebileceğini ifade ederken, Orsholits’de (2014) benzer biçimde işçilerin işsizlik riskiyle daha fazla karşı karşıya kalmalarının onları kendilerini koruyabilecek bir yapıya dahil olma konusunda daha hassas hale getirdiğini, sendikaların bu konuyu dikkate almaları halinde bu nedenle yaşanan küresel ekonomik krizin eşsiz bir fırsata çevirebileceklerini ifade etmiştir. Ancak bu çalışmalarda küresel krizin sendikalara yarattığı fırsat determinist bir yaklaşımla ele alınmamış, artan örgütlenme ihtiyacına karşılık örgütlenme ve eşitsizliklere karşılık sendikaların örgütlenme taktik ve stratejilerini hızla revize etmeleri gerektiği ifade edilmiştir. Orsholits’in (2014: 44-45), ifade ettiği gibi küresel kriz mevcut haliyle işçi sınıfının mağduriyetlerini arttırarak işçilerin sendikal örgütlenme ihtiyacını ve örgütlenmenin gerekliliğini arttırmakla birlikte sendikal örgütlenmenin önünü açmamış, tersine yeni engeller yaratmıştır.

Küresel kriz sadece ulusal sendikalar değil uluslararası sendikal hareket üzerinde de etkili olmuştur. Gumbrell-McCormick ve Hyman (2015) AB düzeyinde ve küresel düzeyde uluslararası sendikal dayanışmanın aldığı farklı biçimleri ve karşılaştığı zorlukları analiz ettikleri çalışmalarında, artan işsizlik ve uluslararası göç nedeniyle aynı ülke sınırları içerisinde dahi farklı etnik gruplardan olan işçiler arasında dayanışmanın giderek zorlaştığını, göçün ulusal sendikalar açısından bir tehdit, göçmen işçilerin ise çoğunlukla düşman olarak algılandığını ifade etmişlerdir. Buna göre, bu gibi nedenlerden kaynaklanan sosyal çatışmaları aşmak veya yumuşatmanın küresel sendikaların en önemli görevidir ve bu görev milletler arası dil farklılıklarından, endüstri ilişkileri arasındaki farklılıklardan hatta sendikal kültür ve yapılar arasındaki,

farklılardan dahi zordur (2015: 3-4). Ancak bu zorluklar uluslararası sendikal dayanışmanın artık mümkün olmadığı anlamına gelmemektedir. Gumbrell-McCormick ve Hyman (2015) çalışmalarında, uluslararası sendikal dayanışmanın salt uluslararası sendika uzmanlarının meselesi olmadığını, üyelerin bu yönde istekleri ve özverileri olmaksızın birlikte hareket edilme kapasitesinin son derece az olduğunu altını çizerek ve uluslararası sendikal dayanışmanın sendikal eğitimleri ve faaliyetlere katılımı içermesinin gerekliliğine vurgu yapmıştır.

Ulusal literatürde de, sendikal krizin nedenleri ve boyutlarını analiz eden çok sayıda çalışma yapılmıştır. Fikret Sazak'ın (2007; 2008) derlemeleri konu ile ilgili kapsamlı çalışmalardır. Sendikal krizin sebeplerini analiz eden çalışmaları krizin ortaya çıkışında etkili olan faktörler itibariyle tasnif etmek mümkündür. Bu kapsama dahil edilebilecek bazı çalışmalarda sendikal krizin temel sebebinin sendikalardan kaynaklanan faktörler olduğu ifade edilmiştir. Buna göre, sendika içi demokrasinin işletilememesi, sendika üye arasındaki bağın zayıflaması, ülkemizde dayatılan işkolu sendikacılığı nedeniyle sendikaların giderek bürokratik örgütler haline gelmesi, merkeziyetçi yapı, uzman istihdamına gereken önemin verilmemesi gibi sendikalardan kaynaklanan faktörler sendikal krizin temel sebepleridir. Lordoğlu (2003), Kutal (2005), Yorgun (2005; 2007b), Çelik (2007) tarafından yürütülen çalışmalarında ülkemizde sendikacılığın büyük ölçüde kamu kesiminde doğup gelişmesi, demokratikleşme adımlarının geç ve yetersiz biçimde atılması, geç sanayileşme ve işçileşme, devletin sendikal hareket üzerindeki baskın rolü sendikal hareketinin gelişimi üzerindeki olumsuz etkisinin yanı sıra sendikaların krizin derinleşmesine neden olan kurumsal sayılmış ve bu etmenlerin büyük ölçüde Türkiye sendikal hareketine özgü kriz alanları olduğu vurgusu yapılmıştır. Lordoğlu (2004), Demirdizen ve Lordoğlu (2013) sendika içi demokrasinin işlerliğini analiz etmek amacıyla farklı konfederasyonlara bağlı sendikaların yönetici ve uzmanları ile yaptıkları derinlemesine görüşmeler sonrasında mevzuattan ve sendika liderlerinden kaynaklanan faktörlerin etkisiyle sendikaların oligarşik yapılar haline geldiklerini ve sendika içi demokrasinin ihlal edildiğine ilişkin bulgular tespit etmişlerdir. Bu durum hem bir kriz nedeni ve sonucu hem de krizi derinleştiren faktör olması açısından anlamlıdır.

Sendikal kriz konusunda sendikalardan kaynaklanan faktörlere odaklanan bazı çalışmalarda üyelerinin ve toplumun sendikalara olan güvenlerini yitirmeleri bir yandan

sendikal krizi derinleştiren bir yandan da sendikal krize sebep olan bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmalara göre, sendikaların yaşadığı güven erozyonunun boyutları ve nedenlerinin tespit edilmesi sürecin tersine çevrilmesi açısından son derece olduğu önemlidir. Buna karşın literatürde bu konuda az sayıda çalışma olduğu göze çarpmaktadır. Altıparmak (2001) ve Urhan (2005b) tarafından yapılan çalışmalar bu kapsamdaki çalışmalar arasındadır. Altıparmak, çalışmasında güven bunalımının nedenlerini dünya ve özellikle Türkiye açısından değerlendirmiş, güven bunalımını işçi ve işveren sendikalarının, siyasetçilerin, kamu yöneticilerinin ve toplumun diğer kesimlerinin getirdiği açıklamaları dikkate alarak değerlendirmiştir. Urhan (2005b) sendikal dayanışmanın, neoliberal politikalar, atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşması sonucunda istihdam ilişkilerinde belirsizliğin artması, çeşitli faktörlerle artan göçle birlikte bireylerin yaşadıkları topluma yabancılaşması ve bununla bağlantılı olarak birbirlerine ve yaşadıkları toplumun kolektif kurumlarına duydukları güvenin azalması, alternatif dayanışma biçimleri, işverenlerin davranışlarında meydana gelen değişim, sendikaların yapısı ve özelliklerinden kaynaklanan faktörler nedeniyle gerilediğini ve sendikaların güvenilmeyen örgütler haline geldiğini ifade etmiştir. İşçilerin sendikalara ilişkin algılarını ve güven düzeylerini tespit etme amacı güden Selamoğlu ve Urhan (2008), Uçkan ve Kağncıoğlu (2009), Kağncıoğlu ve Etçi (2017) ve Yılmaz (2015) tarafından yapılan çalışmalarda, işçilerin çoğunluğunun hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi için sendikaların gerekli olduğuna inanmakla birlikte Türkiye'deki sendikalara duydukları güvenin yetersiz olduğunu, sendikaların faaliyetlerinden memnun olmadıkları tespit edilmiştir.

Sendikaların yaşadığı kriz, sendikaların yürüttükleri faaliyetlerinin, sendika-üye ilişkisinin ve bir bütün olarak sendikal işleyişin yeniden değerlendirilmesini gerektirmiştir. Sendikalar diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de gerek örgütlenme, toplu iş sözleşmesi, eğitim gibi faaliyetlerinde gerekse kendilerini kamuoyuna tanıtmaya, kamuoyu oluşturma, araştırma faaliyetlerinde uzmanlardan yararlanmaktadır. Sendikaların yaşadığı kriz, sendika uzmanlığının da sorgulanmasını gerektirmiştir. Buna karşın sendika uzmanları konusunda yapılan çalışma sayısının yetersiz olduğu görülmüştür. Bu konuda tek kapsamlı çalışma Zafer Er (2011) tarafından yürütülmüştür. Söz konusu çalışmada Türkiye'de faaliyet gösteren işçi ve memur konfederasyonlarının ve bağlı sendikalarının kapsama alındığı çalışmada, sendikalarda uzman istihdamını

gerektiren sebepler, uygulamalar, uygulamadan doğan sorunlar ve sendika uzmanlığı irdelenmiştir.

Ulusal literatürde yer alan bazı çalışmalarda ise, yaşanan krizin sendikal krizin esasında kapitalist sistemin krizi olduğu vurgusu yapılmakta, sendikal kriz belirli bir model sendikacılığın krizi olarak değerlendirilmektedir. Buna göre, sendikalar sistem içerisinde mücadele etmeye yöneldikleri için, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını savunmak ve geliştirmek üzere sisteme eklenmişlerdir. Bu yöndeki çalışmalara göre sisteme eklenen sendikalar, gerçek anlamda işçi sınıfının demokratik ve siyasal çıkarlarını savunamadıkları için sistemin girdiği krizden doğrudan bir şekilde etkilenmişlerdir. Bu bağlamda söz konusu krizi işçi sınıfının sendikalarının değil, sisteme eklenen sendikaların krizi olarak değerlendirmek mümkündür. Özügurlu'nun (2007; 2008) eskimiş ve işlevi tükenmiş bağımlı korporatist sendikacılığın krizi olarak ele aldığı süreçten çıkış aşamasında işçi sınıfını temsil etmeye aday en güçlü ve etkili alternatif model olarak toplumsal hareket sendikacılığını işaret ettiği, Akkaya'nın (2008) sendikal krizi benzer sebeplere dayandırmakla birlikte tek tip bir örgütlenme modelinin sendikal krizden çıkış için yeterli olamayacağını bu nedenle işçilerin işyerine ve toplumsal hayatlarına özgü sorunlarına çözüm olabilecek neo-ludizmi de içerebilecek alternatif ve alana özgü modellerin geliştirilmesi gerektiğini vurguladığı, Müftüoğlu'nun (2008) sendikaların varlık sebeplerini unutarak kapitalist sisteme eklenmelerinin krizin temel sebebi olduğunu dahası sistemin bir parçası haline gelen sendikaların bazı durumlarda işçi sınıfının mücadelesinin dizginlenmesi için bir araç haline dönüştüğünü ifade ettiği çalışmalar bu kapsamda değerlendirilebilir. Özveri (2008) de, yasallık kaygısına düşmüş, adeta kendini yasak ve sınırlamalara mahkûm etmiş olan sendikacılığın sendikal krize bir çözüm getirmeyeceğine ve sendikacılara sinmiş olan “*ne kadar yasa, o kadar hak*” algısının bir an önce tersine çevrilmesinin gerekliliğine vurgu yapmıştır.

Ülkemiz özelinde literatürde yer alan çalışmaların bir kısmında ise, 12 Eylül 1980 Askeri Darbesinin yarattığı olumsuz etkiye yoğun vurgu yapılmaktadır. Bu yöndeki çalışmalara göre, 12 Eylül askeri darbesi sendikal hareketi sadece yarattığı fiili baskı ortamı ile değil sonrasında bu fiili baskı ortamının kurumsallaşması amacıyla ile var edilen yapı ile de büyük zarara uğratmıştır. Buna göre, fiili baskı ortamının kurumsallaşması ile sendikaların mücadele refleksi giderek zayıflamış, sendikalar bir

süre sonra giderek azalan güçlerini dahi kullanmaktan adeta imtina eden örgütler haline gelmişler, toplum nezdinde tüm inandırıcılıklarını yitirmişlerdir. Bu kapsamda Beşeli (2012), 12 Eylül darbesi sonrasında yürürlüğe giren mevzuatın sendikal hareket üzerinde yıkıcı bir etki yarattığını ve bu yapının ortaya çıkardığı sendikaların sendikal örgütlenme sorunun bizzat nedeni olduğunu ve krizi derinleştirdiğini ifade etmiştir.

Ulusal literatürde yer alan bazı çalışmalara göre ise, sendikal kriz genel konjonktürde meydana gelen değişimlerden kaynaklanmaktadır. Literatürde en çok kabul gören görüş olan bu çalışmalarda, II. Dünya Savaşı sonrası istikrarlı ve hızlı büyüme, geniş biçimde uygulanan Keynesyen ekonomi politikaları, sosyal devlet uygulamaları, kapitalist sisteme bir tehdit olarak algılanan Sovyet Bloğunun varlığı, fordist kitlesel üretimin işçilerin satın alma güçlerinin arttırılmasına duyduğu ihtiyaç gibi pek çok faktör sendikal örgütlenme için avantajlı bir ortam hazırladığının vurgulanmakta ve bu görece korunaklı ortamın 1970'lerin sonlarında kapitalizmin içine girdiği krizle sona erdiği ifade edilmektedir. Akkaya (2003; 2004), Gerşil-Sarı ve Aracı (2007), Lordoğlu (2000), Tokol (2000), Mahiroğulları (2001), çalışmalarında küreselleşme sürecinde yaşanan değişimlere odaklanarak bu sürecin başta örgütlenme üzerindeki olumsuz etkisi olmak üzere, sendikaların pazarlık gücü, siyasi gücü üzerindeki olumsuz etkilerini analiz etmişlerdir. Beşeli (2007), Çelik(2007, 2008b), Müftüoğlu (2007), Savaş (2013), Yıldırım (2008), Mahiroğulları (2012) da sendikal krizi yapısal sebeplere dayandırarak açıklayanlar arasındadır.

Çelik (2007, 2008b) yapısal faktörlerde meydana gelen değişimin etkisiyle işgücünün giderek milli sınırlara hapsedildiğini, parçalı ve katmanlı ve birbirine rakip haline getirildiğini, sendikaların ise çıkarları farklılaşan işçiler açısından ortak mücadele alanlarını bulmalarının sendikal krizden çıkış için elzem olduğunu ifade etmiştir. Savaş (2003), 1970'den günümüze üretim organizasyonunda ve işgücünün yapısında meydana gelen değişimlerin sendikaları olumsuz etkilediğini ifade ederek, yaşanan durumu salt ulusal sendikaların değil uluslararası sendikal hareketin de krizi olarak yorumlamıştır. Savaş bu çalışmasında ve ulusal ve uluslararası sendikal hareketin toparlanma ve kaybettiği üyeleri geri kazanma adına temel faaliyetleri dışında başka hizmetler (hizmet sendikacılığı) vermeye başlamasını eleştirmiştir. Beşeli (2007), çalışmasında sendikal krizin temel sebeplerini yapısal faktörleri bağlı olarak açıklamakla birlikte krizin temel göstergelerinden birisi olarak sendika bürokrasisini işaret etmiş ve giderek büyüyen

sendika bürokrasisini “sendikacılığın sefaleti” olarak tasvir etmiştir. Müftüoğlu (2007) kapitalizme bağımlı hale gelen sendikalar olarak tanımladığı 1945-1973 dönemi sendikal hareketini küreselleşme sürecinde olumsuz etkileyen faktörleri analiz etmiştir. Yıldırım (2008), Hyman’ın sendika teorisini baz alarak piyasa, toplum ve işçi sınıfının yapısında meydana gelen değişimler üzerinden sendikal krizin nedenlerini analiz etmektedir. Çelik (2014b), 2002 sonrasında fiili sendikal örgütlenme eğilimi ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanan yaşanan büyük düşüşü analiz ederek sendikal krizin boyutlarına vurgu yapmıştır. Mahiroğulları (2012) ise krizin temel sebebinin kapitalizmin geçirdiği yapısal dönüşümler ve bunların yarattığı etkiler olduğunu ifade ettiği çalışmada sendikaların mevcut krizi aşmak için toplumsal hareket sendikacılığı ve hizmet sendikacılığı gibi örgütlenme modellerini analiz etmiştir.

Literatürde, sendikaların genellikle kamu sektöründe ve sanayi sektöründe tam süreli belirsiz iş sözleşmesi ile çalışan erkek işçileri örgütlemeye odaklandığı sıkça vurgulanmış olup sendikal hareketin çoğunlukla atipik istihdam koşullarında çalışan gençler, kadınlar, göçmenler ve kayıt dışı çalışanları örgütlemeye yeterince ağırlık vermemesi sıkça eleştirilmiş ve bu durum sendikal krizi tetikleyen ve geliştiren faktörler arasında sayılmıştır. Bu durum gençlerin, kadınların, kayıt dışı çalışanların sendikalara üye olmamalarının nedenlerini, bu grupları örgütlülüğe dahil etmek için uygulanabilecek taktik ve stratejileri ve bu grupların örgütlenme deneyimlerini analiz eden çalışmaların öneminin artmasına neden olmuştur. Selçuk (2002)’un çalışması bu alanda yapılan kapsamlı çalışmalar arasında sayılabilir. Selçuk, Hindistan’da başta ev işçileri olmak üzere kendi hesabına çalışan kadın işçilerin örgütü olan SEWA’ nın örgütlenme yaklaşımını analiz ettiği çalışmada, Türkiye’den örneklerle de yer vermiştir. Selçuk aynı çalışmada ülkemizde çeşitli sendika ve konfederasyonların geçici ve yarı-zamanlı işçileri kadroya alınması için yürüttüğü mücadelelerin yanı sıra ev eksenli çalışan, sigortasız çalışan, sendikasız çalışan, taşeron firmalarda çalışan gibi atipik istihdam biçimlerinde istihdam edilen işçileri örgütlemeye yönelik girişimlerinin detaylı bir analizini yapmıştır.

Kapar (2007), enformel sektörde çalışanların artan örgütlenme gereksinimini, sendikaların bu işçileri örgütlemesinin gerekliliğini ve sektörde örgütlenmeyi zorlaştıran etmenleri ve enformel sektörde görülen başarılı örgütlenme deneyimlerini aktarmıştır. Selamoğlu (2016)’nun gençlerin sendikal örgütlenme eğilimini ve gençlerin sendikalara

olan ilgisini arttırmak için uygulanabilecek yöntemleri, Seçer (2009),’un kadınların sendikalara ilişkin tutumlarını, Ünlütürk-Ulutaş ve Pala’nın (2012)’nın sendikalarda kadın temsiliyeti ve sendika ve konfederasyonların kadın temsiliyeti arttırmaya yönelik politika, taktik ve uygulamalarını analiz ettiği, Urhan (2009; 2014)’ın kadınların sendikal örgütlenme eğiliminin az olmasının nedenlerini, sendikalarda kadın temsili, sendikaların kadınları örgütlemeye yönelik politikalarını ve çalışan kadınların sendika ve sendika dışı alternatif örgütlenme biçimlerini, Çelik (2009)’in emekli, çiftçi, öğrenci gibi ücretli olmayan kesimlerin sendikal örgütlenme deneyimleri ve karşılaştıkları sorunları analiz ettiği çalışmalar literatürde yer alan önemli çalışmalar arasındadır.

Ulusal literatürde sendikal alanı düzenleyen mevzuatı analiz eden çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bunda ülkemizde kadim bir gelenek olarak sendikal hareketin büyük ölçüde kanunlarla şekillendirilmesinin ve sendikaların ise bu yasal sınırlar içerisinde faaliyet yürütme eğiliminin yaygın olmasının etkisi büyüktür. Ülkemizde sendikaların güç kaybettiği süreçte yürürlükte olan mevzuatın sendikal hakları büyük ölçüde kısıtlayıcı olduğu dikkate alınırsa, sendikal krizi derinleştirici bir faktör olan mevzuat incelemelerinin literatür açısından önemi daha rahat anlaşılabilecektir. Nitekim gerek 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’ndan kaynaklanan sorunların fazlalığı gerekse de 2012 yılında bu kanunların yerine yürürlüğe 6356 sayılı kanunun yürürlüğe girmesi nedeniyle söz konusu çalışmaların sayısı artmıştır. Bu çalışmaların bazılarında sendikal alanı düzenleyen yasaların yarattığı bir sorun derinlemesine analiz edilirken bazılarında ilgili kanun genel olarak değerlendirilmekte bazılarında ise ilgili kanunların başta ILO sözleşmeleri olmak üzere uluslararası normlara uygunluğu analiz edilmektedir.

Özveri (2007) 12 Eylül sonrasında sendikal alanı düzenleyen mevzuat nedeniyle sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkından etkin biçimde yararlanılamadığını, grev hakkının büyük ölçüde sınırlandırılması nedeniyle imzalanan toplu iş sözleşmelerinin dahi korunamadığını ifade etmiştir. Sosyal-İş Sendikası (2012) tarafından yeni kanunun uzun soluklu hazırlık aşaması sırasında yayınlanan bir çalışmada, 2821 ve 2822 sayılı kanunların yol açtığı temel sorunları somut örnekler ışığında incelenmiş ve bu sorunların çözülmesi için nasıl bir mevzuata ihtiyaç duyulduğu sorusu cevaplanmaya çalışılmıştır. Ancak bu soruya verilen cevapların büyük kısmının 6356 sayılı kanunda yer almadığı görülmektedir.

Özveri (2013b) ve Dereli (2013), 6356 sayılı kanunu 2821 ve 2822 sayılı kanunda yer alan düzenlemelerin yarattığı sorunlar ışığında değerlendirmiş ve sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını varlığını kabul edilmekle birlikte bu hakların (2821 ve 2822 sayılı kanundakine benzer biçimde) varlık nedenleriyle uyumlu bir şekilde tanımlanmadığını, bir hakta var olması gereken talep ve yetki unsurlarının büyük ölçüde sınırlandırıldığını, bu durumun ise sendikal krizi derinleştirdiğini ifade etmiştir. Gülmez (2013) ve Sur (2013) 6356 sayılı kanunu uluslararası sözleşme ve normlara uygunluğu açısından değerlendirmiştir. Gülmez (2013) 6356 sayılı kanunun 2821 ve 2822 sayılı kanunda yer alan ve pek çok kez ILO denetim organlarının eleştirilerine konu olan çifte baraj uygulamasının yanı sıra sendika çokluğu ilkesini zedeleyici tek tip sendika ve toplu iş sözleşmesi düzeninin varlığı korumasını koruması durumunu “*örgütlenme özgürsüzlüğü cephesinde yeni bir şey yok! Olacağı da Yok!*” şeklinde özetlemiştir. Sur (2013) benzer biçimde ısrarcı biçimde birden fazla sendika üye olma yasağının, bir işyerinde tek toplu iş sözleşmesinin yapılabiliyor olmasının, hak grevinin halan yasak olmasının, çifte baraj sisteminin, yoğun eleştirilere rağmen grev yasaklarının halen geniş bir şekilde var olmasının uluslararası normlara aykırı olduğunu ifade etmiştir.

Engin (2013) 6356 sayılı kanunda öngörülen yetki tespit sistemini başka ülke örnekleri ile kıyasladığı çalışmada, kanunun yetkiye ilişkin hükümlerinin yürürlüğe girmesiyle 2822 sayılı kanundan dahi geriye gidildiğini iddia etmiştir. Özveri (2004) çalışmada 2822 sayılı kanun döneminde uygulanan yetki tespit sisteminin yarattığı sorunları ve açmazları tartışırken, daha yeni tarihli bir çalışmada (2013b) geçmişten bugüne uygulanan tüm yetki tespit sistemlerinin sendikasızlaştırmanın bir aracı haline geldiğini iddia etmiştir. Zira, Özveri (2013b), 6356 sayılı kanunda öngörülen yetki tespit sisteminde ortaya çıkması muhtemel sorunları da ifade ettiği çalışmada 1963-2009 yılları arasında yapılan (belirli işkolları ile sınırlı olmak kaydıyla) yetki itirazlarını analiz etmiş ve yetki tespit davalarının (yetkisine itiraz edilen sendikanın hangi konfederasyona bağlı olduğundan bağımsız bir şekilde) ortalama 424 gün sürdüğünü tespit etmiştir. Caniklioğlu (2013), 6356 sayılı kanunun grev yasakları ve ertelemeye ilişkin hükümlerini ILO’nun konuya ilişkin görüşlerini de belirterek analiz etmiştir.

Kanundan kaynaklanan sorunlara odaklanan ulusal literatürde, sendikaların örgütlülüğün artmasının önündeki engeller arasında toplu iş sözleşmesi yetki tespit sisteminin yanı sıra, toplu pazarlık sürecinde ise sendika hakkını kullanabilen işçilerin

grev yasakları ve ertelemeleri ile hak arama süreçlerinin baltalandığının altı çizilmektedir. Gerçekten grev erteleme yetkisini içeren 275 sayılı kanun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren Bakanlar Kurulu bu yetkiyi “iyi niyeti olarak değerlendirilemeyecek şekilde” pek çok kez (1963-1980 döneminde 252, 1983-2002 döneminde 17 kez) kullanmış, toplu pazarlık sürecini düzenleyen kanunlar değişse de “örtülü yasak” niteliği taşıyan grev erteleme yetkisi kanunlardaki yerini korumuştur. Sendikal kriz döneminde işçi sınıfının kendi gücüne olan inancının tekrar canlanmasını sağlayabilecek pek çok etkili grevin, Bakanlar Kurulu tarafından somut kıstaslar olmadan ertelenmesi sendikal mücadelenin güç ve moral kazanmasının önündeki önemli engeller arasında sayılmaktadır. Gerçekten işçi sınıfının grev eğiliminin özellikle 2002-2006 yılında durma noktasına geldiği genel olarak ise son derece azaldığı ülkemizde son 14 yıl içinde yaklaşık 55 bin işçiyi ilgilendiren 11 grevin Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesi/ yasaklanması durumun vahametini göstermektedir. Çelik (2008a, 2014a, 2016, 2017a, 2017c) pek çok çalışmada Bakanlar Kurulu’nun grev erteleme yetkisinin grev hakkına müdahalenin bir aracı haline geldiğinin altını çizmiştir.

Sendikaların üye kaybetmesinde işverenlerin sendikalara ilişkin tutumlarında meydana gelen değişim de önemli rol oynamaktadır. İşverenlerin sendikalara ilişkin olumsuz algısı ve işyerlerini sendikasızlaştırma çabaları sendikaların üye kayıplarını arttırdığı gibi yeni üye kazanmasının ve işçilerin sendikalara örgütlenme eğiliminin artmasının önündeki en önemli engeller arasında sayılmaktadır. Yıldırım ve Uçkan, Roy ve Gall tarafından geliştirilen sendikasızlaştırma tipolojilerine dayalı olarak Türkiye’de işverenler tarafından işyerlerini sendikasızlaştırmak amacıyla uygulanan taktikleri sistematize etmeye çalışmışlar ve özellikle sendikaları ikame edici politikaların genellikle modern yönetim teknikleri uygulayan, kurumsal çok uluslu şirketlerde uygulandığını buna karşılık sendikaları bastırmaya yönelik politikaların işverenler ve devlet tarafından çok daha yaygın biçimde kullanıldıklarını tespit etmişlerdir.

Literatürde sendikaların örgütlenme krizi aşabilmeleri, üyelerinin ve toplum nezdindeki olumsuz imajlarını değiştirebilmeleri için iletişim araçlarından yararlanmasının önemine vurgu yapan çalışmalar vardır. Gerçekten sosyal medya başta olmak üzere iletişim araçlarının hayatımızda kapladığı yerin giderek artması bu araçlardan sendikal alanda yararlanılmasını zorunlu hale getirmiştir. Başaran (2010),

Çoban (2009) sendikaların örgütlenme çalışmalarında ve kamuoyu oluşturma konusunda iletişim teknolojilerinden yararlanmalarının önemine vurgu yapmıştır. Ancak Selamoğlu ve Özsoy (2008) ise, Türkiye’deki sendika ve konfederasyonların web sitelerinin içeriklerini analiz ettikleri çalışmalarında sendika ve konfederasyonların örgütlenme çalışmaların iletişim teknolojilerinden etkin yararlanmak bir yana web sitelerinin içeriklerinin dahi güncel olmadığını, yetersiz olduğunu tespit etmişlerdir.

Literatürde sendikal krizin aşılabilmesi için sendikaların yeniden yapılması gerektiğine ve kullanabilecekleri hizmet sendikacılığı, örgütlenme modeli, sınıf sendikacılığı gibi üye kazanma modellerine, uygulayabilecekleri politika, strateji ve taktiklere ve odaklanan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda genellikle toplumsal hareket sendikacılığı, hizmet sendikacılığı ve örgütlenme modeli temel alternatifler olarak öne sürülmüş ve bu modellerin olumlu/olumsuz yanları analiz edilmiştir. Ancak Işıklı (2001) ve Yıldırım Koç (2007, 2008) tüm bu çalışmalardan farklı olarak, sendikal krizden çıkış için önerilen modellerin başka bir ülkede hatta aynı ülkede farklı zaman ve durumlarda herhangi bir geçerliliği olmadığını iddia etmiştir. Koç’a göre ülkemizin ve sendikal hareketin büyük bir emperyalist saldırı içerisindedir, bu nedenle mücadele ulusal hatta örülmeli, ulusal ve sendikal çıkarlar adına sendikaların mücadele programlarının merkezinde emperyalizm olması gerekmektedir. Ancak Koç’un bu yaklaşımın Avrupa ülkelerinde işçi sınıfının yürüttüğü mücadeleleri aşırı genelleşici olduğunu, tekil mücadele örneklerini tamamen göz ardı ettiğini belirtmekte fayda vardır. Beşeli (2007) önerdiği mücadele yöntemleri Yıldırım Koç’un önerilerinden büyük ölçüde farklıdır. Beşeli, sendikal kriz sorununu çözümünün mevcut sendikal yapılardan beklemenin mümkün olmadığını iddia etmiştir. Beşeli’ye göre, sendikal krizin aşılması için en önemli koşul siyasal bir sendikal işçi hareketinin geliştirilmesidir. Buna göre, siyasallaşmış ve tüm işçi sınıfını kapsayıcı faaliyet yürütmesi gereken bu hareketin, yasal veya yasa dışı her koşulda başta grev hakkı olmak üzere her türlü mücadele aracını sendikal krizi ve işçi sınıfının sorunlarını çözmek amacıyla kullanması sermaye lehine dönen sınıflar arası dengenin değiştirilmesinin yanı sıra, sendikal örgütlenme eğiliminin artmasını sağlayacak çok önemli adımlar arasındadır.

Sonuç olarak, literatürde sendikal kriz tartışmaları halen güncelliğini korumakta ve krizin aşılması için teorik ve pratik düzeyde büyük bir çaba sarf edilmektedir.

Literatürde hâkim görüş, sendikaların krizin üstesinden gelebilmeleri için ülkeye özgü faktörler yanında ve uluslararası etkenleri de göz önünde bulundurarak yaşadıkları krizin nedenlerini analiz etmeleri ve acilen yeniden yapılanma içerisine girmeleri gerektiğidir. Krizin boyutlarının ve nedenlerinin anlaşılması için ise, sendikaların güç kazanmasında ve kaybetmesinde etkili olan faktörlerin analiz edilmesi önem arz etmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKAL HAREKETİN DÜŞÜŞÜ VE SENDİKAL KRİZİN NEDENLERİ

Bu bölümde sendikal hareketin güç kaybetmesinde etkili olan faktörler, Türkiye sendikaları açısından kriz göstergeleri, Türkiye'ye özgü faktörler sendikal krizi derinleştiren ve örgütlenmenin artan önemi analiz edilecektir.

2.1. Türkiye'de Sendikal Kriz: Sendikaların Yeniden Var olma Savaşı

Sendikalar dünya genelinde 1945-1973 yılları arasında fordist üretim tarzının hâkim olduğu dönemde en güçlü dönemlerini yaşamışlardır. Sendikaların bu dönemde güç kazanmasında işçi sınıfının yüzyılı aşkın kararlı mücadelesinin yanı sıra, klasik iktisadî görüşün güç kaybetmesine karşılık Keynesyen ekonomi politikalarının yaygın bir şekilde uygulanmaya başlaması (Hyman, 2001a: 173), fordist üretimin yapısının işçiler arasında sınıf dayanışmasının oluşması ve işçilerin üretimden gelen güçlerini kullanmaları için sunduğu avantaj (Müftüoğlu, 2007: 119), kitlesel üretimin kitlesel tüketimi dayatmasının etkisiyle işçilerin tüketici kimliğinin de önem kazanması (Harvey, 1997: 158), yaşanan büyük savaşlar nedeniyle işçi sayısının büyük ölçüde azalması ve fordist üretimin kar oranlarında meydana getirdiği artışın sendikaların yüksek ücret artışı taleplerinin karşılık bulmasını sağlaması (Munck, 2003: 40), sosyalizmin kapitalist ülkelerde yarattığı baskı da (Dyer-Witthford, 2004: 110-111; Koç, 2008: 69; Akpınar ve Akpınar, 2015: 81) etkili olmuştur. Ancak sendikal örgütlenme açısından olumlu olan dışsal koşullar uzun süre varlığını sürdürememiştir.

Kapitalizmin içerisine girdiği kriz sendikalar açısından ılımlı olan koşulların değişmesinde etkili olmuştur. Nitekim 1973 yılında yaşanan Petrol Krizi ve peşi sıra gelen ekonomik krizler, standart ürünlerin kitlesel tüketimine dayalı yapıya karşılık iç pazarların doygunluğa ulaşması, arz fazlasının eritilmesi için dış pazarların yaratılmasına duyulan ihtiyaç, buna bağlı olarak artan uluslararası rekabet, ekonomik krizler sonrasında işsizlik oranlarının artması, artan işsizliğe bağlı olarak iç talebin daha da gerilemesi, talepteki gerilemeyi dengelemek için ücretler dâhil olmak üzere girdi fiyatlarını azaltmaya yönelik hamlelerin işçi sınıfının örgütlü mücadelesiyle geri

püskürtülmesi, talep yetersizliğinin para politikaları vasıtasıyla çözülmeye çalışılması nedeniyle enflasyonist dalgaların görülmesi gibi pek çok faktör sendikaların açısından yeni bir dönemin habercisi olmuştur (Harvey, 1997: 162-168; Ivlevs ve Velizitos, 2015: 3).

Gerçekten de 1970’li yıllarda sadece birkaç ülkenin sendikalaşma oranlarında görülen düşüş eğilimi, 1980’lerde diğer ülkelere de yayılarak genel bir eğilim halini almış, 1990’larda ise bu eğilim hız kazanmıştır. 2000’li yıllarla birlikte sendikalaşma oranlarındaki düşüş hızında kısmen azalma olsa da düşüş eğiliminin tersine döndüğünden hatta durduğundan dahi söz etmek mümkün değildir. Zira 1980 yılında OECD ülkelerinin sendikalaşma oranı ortalaması %34,7 iken 2013 yılında bu oran %16,7 olarak tespit edilmiştir (https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN#, 27.07.2017). 2017 itibariyle dünya genelinde sadece 80 milyon kişi sendika üyesidir. Ulusal, bölgesel, sektörel veya işyeri düzeyindeki her hangi bir toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı 155 milyondur. OECD ülkelerinde toplu sözleşme kapsam oranı 1985 yılında %45 iken 2017 itibariyle %33’e düşmüştür (OECD, 2017: 126). Bu süreçte, istihdamın sektörel dağılımında meydana gelen değişim (Müftüoğlu, 2007: 142), atipik istihdam biçimlerinde meydana gelen artış (Akkaya, 2003: 222; Temiz, 2004: 58; Koç, 2003: 193), işgücünün bileşimi ve niteliğinde meydana gelen değişim (Karadeniz, 2011: 85), artan işsizlik oranları (Temiz, 2004: 64), ekonomi politikalarında yaşanan değişim (Bilgin, 2000: 35), işverenlerin tavrında meydana gelen değişim ve sendikaları dışlayan yeni yönetim teknikleri (Öngen, 2003: 31; Yorgun, 2007a: 65; Hege, 1999: 39; Müftüoğlu, 2007: 144), özelleştirme uygulamaları (Çelik, 2007: 32), üretim organizasyonunda meydana gelen değişim (Dyer-Witthoford, 2004: 121; Çelik, 2007: 34), toplumsal faydaya karşılık bireysel çıkarların ön plana çıkarılması (Sennet, 2002: 23-24) gibi çok sayıda faktör sendikaların yaşadığı krizi derinleştirmiştir.

Türkiye sendikaları ise evrensel eğilimden farklı biçimde 1963-1980 döneminde en güçlü dönemlerini yaşamışlardır.⁷ Bununla birlikte sendikal hareket ne yazık ki en

⁷ Türkiye’de sendikalara ilişkin ilk kanun 1947 yılında yürürlüğe girmekle birlikte söz konusu döneme özgü bir takım faktörlerin de etkisiyle 1947-1960 dönemi, sendikaların büyük ölçüde Demokrat Parti ve özellikle Cumhuriyet Halk Partisi’nin müdahalelerine açık ve bu partilere bağımlı/bağlı olarak faaliyet yürüttüğü/ yürütmek zorunda kaldığı bir dönem olmuştur (Koç, 2003: 54-66). Bu durumun, sendika hakkını yasalarla sınırlama, sendikalara getirilen siyasal faaliyete bulunma yasağının bir baskı aracı olarak kullanılması ve mali olarak sendikaların siyasal partilere bağımlı kılınması şeklinde gerçekleştiği bilinmektedir (Güzel, 2016: 157-160; Çelik, 2010: 164, 250-253; Işıklı, 2003: 90-93). Çelik

güçlü olduğu dönemde dahi işçi sınıfının büyük kısmını kapsayacak bir boyuta ulaşamamıştır. 1970’li yılların sonlarına kadar küresel eğilimlere paralel biçimde gümrük duvarlarıyla korunan, çeşitli şekillerde de teşvik edilerek çok hızlı bir birikim süreci yaşayan yerli sanayii, iç pazarın doygunluğa ulaşması, işsizlik oranlarında yaşanan artış ve hiper enflasyon niteliğinde olan yüksek enflasyon gibi faktörlerin yanı sıra kapitalizmin küresel düzeyde içine girdiği krizin de etkisiyle büyük bir açmaza girmiştir. İç ve dış dinamiklerin etkisiyle giderek derinleşen ekonomik istikrarsızlıklar gerekçe gösterilerek 1980 yılında açıklanan 24 Ocak İstikrar Programı doğrultusunda yeni bir ekonomi modeline geçilmesi öngörülmüştür.

İstikrar Programının temel amacı sosyal devlet uygulamalarından vazgeçilmesi, kamu kesiminde istihdamın kısılması, işçi ücretlerinin baskılanması suretiyle enflasyon sorununun çözülmesidir. Program ilk olarak kamu kesimi işyerlerinde uygulanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla, kamu kesimi işyerlerinde toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin İstikrar Programının hedefleri ile çelişmeyecek şekilde sonuçlanması için 05.03.1980 tarihli bir genelge ile Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu oluşturulmuştur. Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu’nun İstikrar Programı doğrultusunda aldığı ilke kararlarının kamu kesiminde dikte edilmeye çalışılması 1980 yılı kamu kesimi toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanmasına neden olmuş, toplu sözleşme düzeni kamuda adeta tıkanmıştır (Koç, 1982: 52-56). Zira hiper enflasyonun yaşandığı bir dönemde, işçi ücretlerinin baskılanmaya çalışılması sonucunda reel ücretlerin ve satın alma güçlerinin büyük ölçüde gerilemesi işçilerin daha direngen bir tavır almalarına neden olmuştur. Bunun yanı sıra sendikaların geleneksel olarak daha güçlü olduğu kamu kesimi işyerlerinde bir yandan program doğrultusunda çok sayıda işçinin iş akdi feshedilirken bir yandan hükümetin toplu sözleşme görüşmelerinde uzlaşmaz bir tavır sergilemesi 1980 yılında kamu kesimi işyerlerinde sendikaların çok sayıda grev kararı almasına neden olmuştur. Sendikaların güçlü direnişi karşısında programın o yıl hayata geçirilemese de programda öngörülen sosyo-ekonomik düzen, 12 Eylül 1980 askeri darbesinin yarattığı toplumsal tepkisizlik ortamında Milli Güvenlik Konseyi yönetiminde (Doğan, 2005: 20) sonrasında ise sivil hükümetler döneminde uygulanan neoliberal ekonomi politikaları ile var edilmiştir (Sazak, 1999: 324).

(2010: 115-304), tam da bu nedenlerle yerinde bir saptamayla formel sendikacılığın başladığı 1947-1963 dönemini sendikaların siyaset ve devlete bağımlı/bağlı yapısından yola çıkarak “vesayet” dönemi olarak nitelendirmektedir. Gerçekten bu dönemde işçi hareketinin güçlenmesi için nesnel koşullar var olmadığı için sendikacılık da devletin uygun görmesi ile başlamış ve onun koruyuculuğunda yürütülmüştür (Koray, 1994: 155).

Nitekim 12 Eylül 1980 askeri darbesi ve sonrasında yürürlüğe konulan uygulamalar var olan toplumsal örgütlenmeleri ve ekonomik yapıyı büyük ölçüde ortadan kaldırmıştır. Askeri darbenin ardından DİSK, MİSK, HAK-İŞ konfederasyonlarının ve TÜRK-İŞ' e bağlı bazı sendikaların faaliyetleri durdurulmuş, tüm sendikal haklar askıya alınmış, yaklaşık üç yıl boyunca tüm toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu (YHK) tarafından bağitlanmıştır. Toplu iş sözleşmelerinin YHK tarafından bağitlanması sonucunda işçilerin satın alma gücü 1981 sonrasında özellikle 1983 yılından itibaren hızla düşmüş/düşürülmüştür (Güzel, 2016: 263-266, Koç, 1982: 92). Bu süreçte, devletin ekonomiden (hem üretici olarak hem de koruyucu olarak) çekilmesi ve uygulanan sendika ve işçi karşıtı politikalar (Haspolat, 2012:173-174) Türkiye'de 1963-1980 yılları arasında hızla yükselen sendikal örgütlenme eğiliminin çok keskin biçimde tersine dönmesine neden olmuştur. Diğer bir deyişle, 12 Eylül askeri darbesinin ardından yaklaşık üç yıl süren fiili baskı süreci, ardından bu baskı ortamının kurumsallaşmasının yarattığı baskı ortamı sendikaların mücadele reflekslerini zayıflatmıştır. Böylece kapitalizmin yeniden yapılanmasına uygun bir yapı var edilirken, mücadeleyi esas alan sendikal anlayışın ortadan kaldırılması için yasaklarla çevrilmiş bir sistem yaratılmıştır. Sonuçta yaratılan sendikal yapı, askeri darbenin yarattığı anti-demokratik ortamı değiştirecek güçten yoksundur (Sazak, 2008: 21).

Toplu iş sözleşmelerinin YHK tarafından bağitlanması ve üç işçi konfederasyonunun faaliyetlerinin durdurulmasıyla sendikal çalışmalar, o güne kadar herhangi bir sendikada örgütlenmiş ve adına toplu iş sözleşmesi bağitlanmış işçilerle sınırlandırılmıştır. Henüz bir sendikaya üye olmamış yada adına toplu iş sözleşmesi bağitlanmamış olan işçiler doğal olarak büyük ölçüde kararın kapsamı dışında kalmışlardır. Bu süreçte faaliyetine devam etmesine izin verilen pek çok sendika greve çıkmak bir yana sıkıyönetim komutanlarının izin vermemesi nedeniyle kongre ve seminer gibi en temel sendikal çalışmalarını bile yapamamışlardır (Koç, 1982: 36-40; Özveri, 2007: 83).

12 Eylül darbesinin ardından sendikal hak ve özgürlüklere yöneltilen yasak ve sınırlamalarla oluşturulan fiili baskı ortamı, sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını büyük ölçüde sınırlandırılan 2821sayılı “*Sendikalar Kanunu*” ve 2822 sayılı “*Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu*” nun 1983 yılında yürürlüğe girmesiyle yasal hale getirilerek kurumsallaştırılmıştır (Güzel, 2016: 295-302). Çevresel koşullarda

yaşanan büyük değişimin yanı sıra sendikalardan kaynaklanan faktörlerin de etkisiyle Türkiye sendikaları üyelerinin büyük kısmını kaybetmişlerdir. Üye sayısındaki düşüşler 1980 yılı sonrasında başlamakla birlikte, 1989 yılında reel sosyalizmin çöküşüyle birlikte hızlanan küreselleşme sürecinin etkisiyle diğer pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de hız kazanmıştır (Koç, 2008:71). Ancak neoliberal ekonomi politikalarının en sert biçimde uygulandığı dönemlerde sendikaların siyasal süreçlerden kurumsal biçimde dışlanarak geriletilmesi bir tesadüf eseri olmadığı gibi basit bir tercih de değildir. Nitekim ülkemizde 1970’li yıllarda geniş halk kitlelerinin hızla politikleşmesinin etkili olduğu kaotik siyasal ortam bir kenara bırakılırsa, art arda yaşanan ekonomik krizler ve bir türlü aşılamayan döviz dar boğazları mevcut fordist birikim rejiminin sonunu getirmiştir. İthal ikameci birikim rejiminin yerine öngörülen post-fordist birikim rejimine geçiş için işçi hareketinin geriletilmesi elzemdi (Doğan, 2005: 21). Zira post-fordist birikim rejimine ve dolayısıyla neoliberal ekonomi politikalarına geçişin ilk adımı olan ve 1980 yılında açıklanan 24 Ocak İstikrar Programının ardından özel sektör işyerlerinde grevlerin sayısı hızla artmış, kamu kesimi işyerlerinde istikrar programında öngörüldüğü üzere kamu harcamalarını kısmak amacıyla yapılan işten çıkarma uygulamalarına karşı sendikalar büyük direnişler gerçekleştirmiştir. Bu sebeple, sendikalar ve işçi hareketi geriletilmeden 24 Ocak İstikrar Programı’nda öngörülen neoliberal ekonomi politikalarının sorunsuz biçimde uygulanması mümkün değildi (Doğan, 2005: 36). Tam da bu nedenle ücretlerin ve sendikal hakların ve özgürlüklerin baskılanması yoluyla işçi sınıfı kontrol altına alınmaya çalışılmış ve bunda da büyük ölçüde başarılı olunmuştur.

Neoliberal ekonomi politikalarının hâkimiyet kazandığı bu dönemde Türkiye’de ekonomik, siyasal, toplumsal ve kültürel düzeyde önemli değişimler yaşanmış, sendikalar bu dönemde önemli güç ve itibar kaybına uğramıştır (Koç, 2012:113). Nitekim Tablo 1’de görüldüğü gibi ülkemizde sendikalaşma oranı 1980 yılından sonra sürekli düşmüştür. 1970 yılında %29 olan sendikalaşma oranı, 1980 yılında %39,5’e çıkmış, 1990 yılında %35,2’ye düşmüş, 2000 yılında %28,2’ye, 2002 yılında %25,1’e, 2005 yılında %16,8’e, 2010 yılında %8,9’a, 2013 yılında ise 6,3’e düşmüştür. 2001 yılında ülkemizde yaşanan ekonomik kriz sonrası tek başına iktidara gelen ve halen Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) döneminde sendikalaşma oranları hızlı bir şekilde gerilemiştir. Türkiye bu haliyle 2013 yılı verilerine göre, OECD ülkeleri arasında

Estonya'dan sonra sendikalaşma oranı en düşük olan ülkedir. 2002 sonrası dönem dikkate alındığında ise sendikalaşma oranları en hızlı düşen ülkedir (Çelik, 2014b: 46).

Tablo 1: Türkiye’de Sendikalaşma Oranlarında Meydana Gelen Değişim

Yıllar	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstatistikleri (%)		OECD (%)
	Ocak	Temmuz	
1970	...	...	29,0
1980	...	...	39,5
1984	85	55,89	36,6
1990	57,97	56,05	35,2
2000	68,45	54,60	28, 2
2001	56,88	57,20	29,3
2002	58,04	58,63	25,1
2003	57,98	57,62	22,3
2004	57,78	58,05	20,0
2005	58,37	58,65	16,8
2006	58,70	58,21	14,3
2007	58,42	58,40	12,3
2008	58,65	58,72	10,7
2009	58,98	59,88	10,2
2010	...		8,9
2011	...	...	7,8
2012	...	...	7,0
2013	9,21	8,88	6,3
2014	9,45	9,68	...
2015	10,65	11,21	...
2016	11,96	11,50	...
2017	12,18	11,95	...

Kaynak: <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/>; https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN#, 27.07.2017.

Türkiye sendikaları 1980’li yılların sonlarından 1990’lı yılların ortalarına kadar, üye kaybındaki hızlı gerilemeyi her ne kadar tersine çeviremeseler de, tabandan gelen baskılarında etkisiyle etkili pek çok grev ve eylem düzenlemiştir. Bu bağlamda bazı dönemlerde sendikaların üyelerini harekete geçirme yeteneğinin arttığı görülmektedir. Örneğin, 2821 ve 2822 sayılı kanunlarla getirilen yasak ve sınırlamalara rağmen sendikal hareketin baskı altına alınarak işçi ücretlerinin sürekli olarak baskılanması

karşısında, 1985-1986 yılında özel sektörde sınırlı düzeyde grev ve eylemler görülmüştür. 1987 yılında bu eylemler özel sektörde yayılmış, 1988 yılında özel sektörde grev eğilimi ve işçi eylemleri azalırken bu sefer kamu sektöründe yayılmıştır. Grev dalgası 1989 yılında da devam etmiş, işçilerin bazen sendikalardan destek almadan, sendikaları aşan boyutta yaptıkları “Bahar Eylemleri” olarak adlandırılan eylemler 1989 yılında ülke gündemine damgasını vurmuştur. İşçi eylemliliğindeki bu artış sendikal hareketin yeniden canlanacağına ilişkin umutlar arttırmıştır. Ancak süreç bir türlü tersine döndürülememiş sendikalar üye kaybetmeye devam etmişlerdir. Özellikle 90’lı yıllardan bu yana sistemli bir grev yasağına dönüşen grev ertelemelerinin sendikal örgütlenme üzerinde yarattığı etki yıkıcı olmuş, sendikaların pazarlık güçleri ve siyasal etkinlikleri kırılırken, sendikal hareket büyük bir çözülme ve gerileme sürecine girmiştir (Tokol, 1994: 112; Koç, 2012: 24; Şafak, 2017: 259-260).

Sendikaların yaşadığı üye kaybının, işçi sayısındaki hızlı artışa rağmen gerçekleşmesi işçi sınıfının giderek büyüyen bir kesiminin sendikalardan uzak kalmasına neden olmuştur. Bu bağlamda yukarıda yapılan sendikal kriz tanımından yola çıkarak Türkiye sendikalarının ciddi bir kriz içerisinde olduğunu söylemek mümkündür. Bu dönem aynı zamanda sınıflar arası güç dengelerinin işçi sınıfı aleyhine değiştiği bir dönemdir (Sazak, 1999: 324). Nitekim emeğin milli gelirden aldığı pay 1999-2012 yılları arasında %52’den %30’a, toplu sözleşme kapsamı %11’den %5,5 seviyesine, sendikalaşma oranları ise tek haneli oranlara gerilemiştir (Öngel’den aktaran Erdinç, 2014: 159).

İşçi hareketinin gerileyişi bunlarla sınırlı kalmamış, 2000’li yıllarla birlikte sendikaların en güçlü silahları olan grev kozunu kullanma eğilimi önemli ölçüde azalmıştır. Özellikle 2002-2012 yıllarını “grevsiz yıllar” olarak nitelemek mümkündür. Zira 2002-2012 yılları arasında ortalama (Türk Telekom grevinin yaşandığı 2007 yılı hariç tutulmak kaydıyla) sadece 2 bin 557 işçi greve katılmıştır. Bu rakam grev hakkının yasalarla güvence altına alındığı 1963 yılından 12 Mart 1971 yılında yapılan muhtıraya kadar yılda ortalama 12 bin, bu tarihten 12 Eylül 1980 yılında yaşanan darbeye kadar yılda ortalama 29 bin, 1984 yılından 2002 yılına kadar yılda ortalama 3 bin 652 idi. Bu haliyle 2002-2012 arası dönem (grevin yasak olduğu 1980-1983 dönemi hariç tutulursa) cumhuriyet tarihinin greve çıkan işçi sayısının en düşük olduğu dönemdir. (Savaş, 2013). 2013 yılı ve sonrasında greve çıkan işçi sayısında artışlar

olmakla birlikte greve çıkan işçi sayısı 1990'lı yıllardakine kıyasla halen çok düşüktür. İşçi sınıfının devasa sorunlarla karşı karşıya kaldığı bir dönemde grevden bu kadar ciddi biçimde kaçınılması bir çalışma barışının değil sendikaların işlevlerini yerine getirmemelerinin açık bir göstergesidir (Çelik, 2007: 50).

OECD'nin son güncel verilerinin 2013 yılına ilişkin olması Bakanlık verileri ile OECD istatistikleri arasında son döneme ilişkin net bir karşılaştırma yapmamızı zorlaştırsa da e-devlet sisteminin (istihdam edilenlerin tamamı hesaplamada dikkate alınmasa da) görece güvenilir ve sendika üyeliğinin maliyetini azaltması sendikalaşma oranları üzerinde az da olsa olumlu bir etki yarattığı görülmektedir. E-devlet sistemine geçilen ilk dönemde (2013 yılı) sendikalı işçi sayısı 1 milyon bin 371 işçi sendikaya üyeyken, 2017 yılı Ocak istatistiklerine göre 1 milyon 546 bin 564 kişiye ulaşmıştır. Bu durumda yaklaşık 545 bin kişinin daha sendikaya üye olduğu görülmektedir. Söz konusu artış ciddi bir artıştır. Ancak sendikalı işçi sayısında yaşanan artışa karşılık toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısında yaşanan artışın sınırlı kalması resmi istatistikleri fiili durumu yansıtmadığına işaret etmektedir (Şafak, 2017: 268). Üstelik, 2013 yılında e-devlet sistemine geçilmesiyle birlikte sendikalı işçi sayısındaki artış eğiliminde 2015 yılı Temmuz ayı sonrasında durgunluk dönemine girdiği görülmektedir (DİSK-AR, 2016).

Tablo 2: 2013 yılı sonrasında Sendikalı İşçi Sayısında Meydana Gelen Değişim

	2013 Ocak	2013 Temmuz	2014 Ocak	2014 Temmuz	2015 Ocak	2015 Temmuz	2016 Ocak	2016 Temmuz	2017 Ocak
Üye Sayısı	1.001.671	1.032.166	1.096.540	1.189.481	1.297.464	1.429.056	1.514.053	1.499.860	1.546.564
Üye artışı	...	30.495	64.374	92.941	107.983	131.592	84.997	-14.193	46.704

Kaynak: <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauvesayilari/>, 27.07.2017.

Tablo 2'de görüldüğü gibi ÇSGB istatistiklerine göre, 2016 yılı Temmuz istatistikleri istisna olmak üzere, 2013 yılından itibaren sendikalı işçi sayısı sürekli artmıştır. 2016 yılı Temmuz ayında yaşanan gerilemenin temel nedeni 15 Temmuz Darbe Girişimi'nin ardından Aksiyon-İş Konfederasyonu ve bağlı sendikaların kapatılması olmuştur. Ancak duraklama eğiliminin tek sebebi bu değildir. Aksiyon-İş'e bağlı sendikaların yaklaşık 30 bin üyesi olduğu dikkate alındığında, Aksiyon-İş

sendikaları kapatılmamış olsaydı, sendikalı işçi sayısında 2016 yılı Temmuz döneminde yaklaşık 15 bin kişilik artış olacağı sonucuna ulaşılabaktı. Bu durumda 2015 yılı Temmuz döneminden itibaren sendikalı işçi sayısındaki artış eğiliminin sona erdiği sonucuna ulaşılabacaktır (DİSK-AR, 2016).

Nitekim 2017 yılı Ocak ayında açıklanan istatistiklere göre, sendikalı işçi sayısı bir önceki döneme göre 46 bin 704 kişi artmakla birlikte, sendikalı işçi sayısı 2016 yılı Ocak ayındakinden sadece 32 bin 511 kişi fazladır. Gene benzer biçimde sendikalı işçi sayısı 2014 yılı genelinde bir önceki döneme göre 157 bin 315 kişi, 2015 yılı genelinde 239 bin 575 kişi artmışken, 2016 yılı genelinde sadece 70 bin 804 kişi artmıştır. 2017 yılı Ocak ayında açıklanan istatistiklere göre de, sendikalı işçi sayısında her ne kadar artış yaşansa da söz konusu artışın miktarı 2013 yılı başından beri yaşanan eğilime göre oldukça düşüktür.

Üstelik resmi istatistiklerin e-devlet sistemine geçilen 2013 yılına kadar son derece abartılı ve gerçek durumu yansıtmaktan uzak olduğu konusunda literatürde görüş birliği vardır. Bilindiği gibi Bakanlık her yıl Ocak ve Temmuz aylarında işkolunda çalışan kayıtlı işçi sayısını, sendikalı işçi sayısını ve sendikalaşma oranlarını açıklamaktadır. 1967 yılında DİSK'in kurulmasıyla sendikal rekabet nedeniyle gerçekçi olmaktan giderek uzaklaşan Bakanlık istatistikleri, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda noter kanalıyla yapılması öngörülen üyelik sistemine rağmen gerçek dışı bir durum sergilemeye devam etmiştir. Örneğin, işçilerin birden fazla sendikaya üye olabilme hakkının olduğu 1970'li yıllarda sendikalı işçi sayısı geçmiş, hatta 2,5 katına ulaşmıştı (Çelik, 2004). Öyle ki, ÇSGB istatistiklerine göre, 1984-2009 yılları arasında yüzde 51 ile yüzde 69 arasında değişen sendikalaşma oranları OECD ortalamasının çok daha üzerinde seyretmiştir.

Bakanlık tarafından e-devlet sistemi öncesinde açıklanan son istatistiklere göre ise; (2009 yılı Temmuz istatistikleri) 5,4 milyon olan sigortalı işçilerin %59' u yani 3,2 milyonu sendikalıydı. Buna göre, Bakanlık verilerine göre, Danimarka, Finlandiya, İsveç, İzlanda gibi birkaç İskandinav ülkesi hariç tutulursa OECD ve hatta AB üyesi ülkeler arasında sendikalaşma oranı en yüksek olan ülke Türkiye'ydi. Ancak bu istatistiklerin var olan durumu yansıtmadığı ortadadır. Bu durumun en önemli nedeni sahte üyelik sorunu olmakla birlikte hesaplama yöntemleri arasında da farklar olması ve

resmi sendikalaşma oranlarının kayıt dışı çalışanları dikkate almaması istatistiki karmaşayı arttırmaktadır (elik, 2017d: 193).

ÇSGB'nin gerek sendikalı işçi sayısını hesaplarken kullandığı yöntem gerek dikkate alınan sigortalı işçi sayısı gerekse de sendikalı işçi sayısı son derece tartışmalıdır. Bakanlığın kullanmakta ısrarcı olduğu yöntem ILO tarafından benimsenen kriterlerin hiç birine uymayan bir nevi kendine özgü bir yöntemdir. Nitekim Bakanlık sendikalaşma oranlarını, sendikalı işçi sayısını sigortalı işçi sayısına oranlayarak hesaplamaktadır. ILO ise sendikalaşma oranını, sendikalı işçi sayısını toplam ücretli sayısına oranı olarak ifade etmektedir. Ancak noter şartının yarattığı sorunların da etkisiyle ILO, e-devlet kanalı üzerinden sendika yeliğine geçilen 2013 yılına kadar Bakanlık tarafından açıklanan resmi verileri dikkate almadığı gibi araştırmalarında da kullanmamıştır (elik ve Lordoğlu, 2006: 13-14).

ILO sendikalaşma oranlarını hesaplarken kullandığı söz konusu yöntemi gelişmiş Batı lkelerinde toplu sözleşmelerin kapsamının genellikle sendikalı işçi sayısının çok üzerinde olması nedeniyle kullanmaktadır. Ancak lkemizde toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayısı, pek çok ülkede var olan durumun aksine, sendikalı işçi sayısının çok gerisindedir. Bu bağlamda, ülkemiz özelinde sendika yesi işçilerin önemli bir kısmının sendika hakkının en temel uzantısı olan ve bu hakkı anlamlı hale getiren toplu iş sözleşmelerinden yararlanamadığı gerçeği dikkate alınırsa bu yöntemin de ülkemizdeki gerçek durumu yansıtmayacağı sonucuna ulaşılacaktır. 2013 yılı sonrasında sendika yesi olmasına rağmen toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan işçi sayısının her geçen gün arttığı bilinmektedir. Sendika yeliğinin kâğıt üzerinde kalarak sendika yesi işçilerin büyük kısmının toplu iş sözleşmesi hakkında yararlanamaması “brüt sendikalaşma oranı” ve “net sendikalaşma oranı” gibi kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur (elik, 2015). Sendikaya yeliği kâğıt üzerinde kalan yani toplu iş sözleşmelerinden yararlanamayan işçilerin dâhil edildiği oranlar brüt sendikalaşma oranlarını yansıtırken, sendika üyeliğinin en doğal kazanımlarından olan toplu iş sözleşmelerinden yararlanan sayıları net sendikalaşma oranlarını yansıtmaktadır.

Nitekim, 2013 yılı sonrasında sendikalı işçi sayısındaki artışa karşılık toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan işçi sayısında büyük bir artış vardır. 2012 yılında toplu iş sözleşmesi hakkında yararlanamayan sendika yesi sayısı 311 bin 756 iken, bu

rakam 2014 yılında 343 bin 372'ye 2015 yılında ise 509 bin 910'a çıkmıştır. Diğer bir deyişle 2012 yılında sendika üyesi işçilerin %31,1'i, 2013 yılında ise %20,1'i toplu sözleşme hakkından yararlanamamıştır. Bu oran 2013 yılı sonrasında hızla yükselerek, 2014 yılında %26,5'e 2015 yılında %33,7'ye ulaşmıştır. Bu durum sendika üye sayılarında yaşanan artışların yapay artışlar olduğu izlenimi uyandırmaktadır (DİSK-AR, 2016).

Bu aşamada, Çelik ve Lordoğlu' nun, sendikalaşma oranının toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçi sayısının toplam ücretli sayısına oranlanması yöntemiyle hesaplanabileceğini ifade ettiği (2006: 27) alternatif hesaplama yönteminin kullanılmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Çelik ve Lordoğlu (2006) sendikalaşma oranını bu yöntemle 1988 ve 2001 yılları için aynı sırayla %22,2 ve %10 olarak hesaplamıştır. Bakır ve Akdoğan (2009), aynı yöntemi kullanarak sendikalaşma oranını 2007 yılı için %6,1 olarak hesaplamıştır. Aynı yöntemle yapılan hesaplama göre, sendikalaşma oranı 2010 yılı itibariyle, %5,9'a düşmüştür. Aynı yıl için özel sektörde net sendikalaşma oranı %3,5'tir. Bu oran OECD ülkeleri içerisindeki en düşük sendikalaşma oranıdır ve ülkemizde sendikal örgütlenme eğiliminin 1950'li yıllarda olduğundan dahi daha az olduğunu göstermektedir. Buna göre, 2002-2011 yılları arasında OECD ülkelerinde sendikalaşma oranlarında ortalama %11 oranında gerileme yaşanırken Türkiye'de bu oran %38'e ulaşmıştır (Çelik, 2014b: 44-45). 2016 yılı Temmuz ayı için fiili sendikalaşma oranı (genel) %7 olarak tespit edilmiştir. Söz konusu oran özel sektörde %4,6'ya kadar düşmektedir. Yani, Türkiye'de işçilerin genel olarak %7'si fiilen sendika hakkını kullanabilmektedir (Çelik, 2017d: 193).

Bakanlık istatistiklerine göre e-devlet sistemine geçişin ardından sendikalı işçi sayısı artmakla birlikte Bakanlığın sendikalaşma oranlarını hesaplama yöntemindeki hatalar ve istatistiki karmaşa devam etmektedir. Yeni sistem kayıt dışı çalışanları en baştan sendikal örgütlülüğün dışına itmektedir. Sendika üyesi olamayan kayıt dışı çalışanlar sendikalaşma oranlarının hesabında dikkate alınmadığı için, brüt sendikalaşma oranları dahi var olan durumdan daha yüksek çıkmaktadır. Nitekim, ÇSGB Temmuz 2016 istatistiklerinde, sendikalaşma oranı %11,5 olarak açıklamasına rağmen, hesaplama kayıt dışı çalışanların dâhil edilmesi halinde bu oran %9,7'ye, düşmektedir (Çelik, 2017d: 193). 2017 yılı Ocak ayında sendikalaşma oranı %12,18 olarak açıklanmışken, söz konusu hesaplama kayıt dışı çalışanların dâhil edilmesi

halinde (SGK 2017 Ocak ayı verilerine göre kayıt dışı çalışan sayısı 3 milyon 108 bin kişidir) sendikalaşma oranı %9,78'e düşmektedir. Bu durum bir kenara bırakılsa dahi Bakanlığın açıkladığı istatistiklerin doğruluğu tartışmalıdır. Zira Bakanlık 6356 sayılı kanunla yeni bir üyelik sistemi ve üye hesaplama yönetimi belirlemiştir.

Diğer bir sorun Bakanlığın sendikalaşma oranlarını hesaplarken dikkate aldığı sigortalı işçi sayısı ile ilgilidir. Bakanlığın sendikalaşma oranlarını hesaplarken kullandığı yeni sisteme göre, sigortalı işçiler e-devlet kanalıyla sendikalara üye olacak, Bakanlık sendikalaşma oranlarını, sisteme kayıtlı sendikalı işçi sayısı ile Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) veri tabanı ile eşleştirme yöntemiyle hesaplayacak, böylece sahte üyelik sorununun önüne geçilmiş olacaktı. Ancak Bakanlığın 2017 yılı Ocak ayı istatistiklerinde açıkladığı sigortalı işçi sayısı ile SGK istatistiklerinde yer alan işçi sayısı arasında ciddi bir farklılık vardır. Nitekim Bakanlığın 2017 yılı Ocak ayında açıkladığı sendikalaşma oranların hesaplarken dikkate aldığı sigortalı işçi sayısı 12 milyon 744 bin 985 iken SGK verilerine göre bu dönemde kullanılması gereken sigortalı işçi sayısı (SGK Kasım verilerine göre) 14 milyon 282 bindir. Aradaki 1 milyon 682 bin kişilik farkın nedeni ise tam bir muammadır (Çelik, 2017c).

Sendikalaşma oranlarının, salt sigortalı işçi sayısının sendikalı işçi sayısına oranlanarak hesaplanması halinde de, 1988 yılında %45,7 olan sendikalaşma oranının 2007 yılında %15,7'ye (Bakır ve Akdoğan, 2009: 6), 2017 yılı Ocak ayı itibariyle %10,82'ye düştüğü görülmektedir.

Görüldüğü gibi ülkemizde sendikaların en azından ilk aşamada bir işçi hareketi olmaktan çok siyasal otoritenin demokratikleşme süreci içerisinde gerekli gördüğü bir kurum olarak ortaya çıkan sendikalara olan siyasi desteğin ortadan kalkmasıyla sendikalar açısından “kolay” başlayan ancak “zora” hatta “var olma savaşına” doğru değişen bir süreç yaşanmıştır (Koray, 1994: 154-156).

1980 yılıyla birlikte sendikalar açısından 24 Ocak İstikrar Programı ile başlayan şok süreci, askeri darbe, ekonomik alanda ve hükümetlerin işçi hareketine ve sendikalara karşı tavrında yaşanan köklü değişimlerle devam etmiştir. Hükümetler yürüttükleri ücret ve istihdam politikaları ile bir yandan sendikaları olumsuz etkileyecek adımlar (ücretlerin baskılanması, özelleştirme, taşeron iş verme, zorunlu emeklilik uygulamaları gibi) atarken, diğer yandan çalışma hayatını düzenleyen kanunlarda işçi

sendikalarının önerilerini ve taleplerini dikkate almayarak işçi aleyhine değişiklikler yapmıştır (Koray, 1994: 194-216). Sonuçta, siyasi partilerle sendikaların uzlaşmaya dayalı ilişkilerinin yerini giderek uyuşmazlık ve çatışmanın başat olduğu ilişkilerin almasıyla sendikalar açısından zor dönemler başlamıştır.

Türkiye’de sendikaların ekonomik alanda yaşanan değişimlerden ayrı olarak iki temel sorunu olduğunun altını çizilmektedir. İlki, uluslararası sözleşmelerle çelişen sınırlayıcı yasal mevzuat, ikincisi ise işverenlerin kokutma, yıldırma ve işten atmaya kadar uzanan çeşitli taktikleri⁸ içeren ve çoğunlukla da cezalandırılmayan sendika karşıtı tutumudur (Dinler, 2012: 3). Bu nedenle, ülkemize özgü bir görünüm arz eden sendikalar en güçlü oldukları dönemlerde bile işçi sınıfının büyük kısmını temsil edememiş ve örgütlenme ülkemiz sendikaları açısından her dönem hayati bir önem taşımaktadır.

2.2. Türkiye İşçi Sendikaları Açısından Örgütlenmenin Kritik Önemi

1980 sonrası ve özellikle 2002 sonrası dönemde sendikaların üye sayılarında ve sendikalaşma oranlarında meydana gelen gerilemeyle sendikalar başladıkları noktaya geri dönmüşlerdir. Böylece sendikaların zaten dar olan temsil gücü 1980 sonrası dönemde büyük ölçüde azalmıştır. Zira resmi istatistiklere göre dahi 2017 yılı Temmuz ayı itibarıyla her 100 işçiden ancak 12’si sendika üyesidir. OECD istatistiklerine göre ise bu oran 6,3’e, toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçi sayısı dikkate alınırsa ise 4,5’a kadar düşmektedir. Bu tablonun ortaya çıkmasında kamu sektöründe meydana gelen daralma kadar büyük ölçüde kamu sektöründe çalışan işçileri örgütlemeye

⁸ İşten çıkarma işverenlerin sendikalaşmayı engellemek için sık sık başvurduğu bir yöntemdir. Örneğin Türk-İş’in hazırladığı “*Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Bedeli: İşten Atılmak*” adlı rapora göre, sadece 2003-2005 yılları arasında Türk-İş’e bağlı sendikalara üye olduğu için 15 bin 531 işçi yani ortalama her yıl 5 bin 177 işçi işten çıkarılmıştır. 2003-2008 yılları arasında DİSK’e bağlı sendikalara üye olan yaklaşık 30 bin işçi işten çıkarılmıştır. Buna göre, DİSK’e bağlı sendikalara üye olduğu için her yıl yaklaşık 5 bin işçi işten atılmıştır. Yani uluslararası sözleşmelerle garanti altına alınmış, anayasal ve yasal hakları olan sendikaya üye olma hakkını kullanarak DİSK ve Türk-İş’e bağlı sendikalara üye oldukları için her yıl yaklaşık 10 bin işçi işten atılmaktadır (Bakır ve Akdoğan, 2009: 11). Bu veriler işverenlerin bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünü engellemek için kullandıkları taktiklerden sadece birisinin somut sonuçlarını “kısmen” yansıtmaktadır. İşten atılanlar kadar işyerinde çalışmaya devam edenler açısından sendikaya üye olmanın işsiz kalmaya neden olacağı algısı yaratılarak işyerinde çalışmaya devam edenlerin sendika özgürlüğüne müdahale edilmektedir. Sendikaların işsiz kalan işçilere sağlanacak yardımlar konusunda genellikle söz sahibi olmaması nedeniyle diğer tüm koşullar olumluyken dahi işsizlik ve çeşitli biçimlerde yaratılan işsizlik korkusu sendikaya üye olma eğilimini zayıflatmaktadır (Mütevellioglu, 2013: 185-189).

odaklanan adeta kamu sendikacılığı yapan sendikal geleneğin önemli payı vardır. Bu bağlamda Türkiye sendikalarının gündemlerinde değişmeyecek şekilde var olması gereken konu, örgütsüzlerin örgütlenmesi olmalıdır (Urhan, 2005a: 183).

Ülkemiz sendikaları açısından üye sayısını arttırmanın bir dizi anlamlı faydası olacaktır. İlk olarak sendika üyelerinin sendika hakkının bir uzantısı olan ve sendika hakkını işlevli hale getiren toplu sözleşme hakkından yararlanabilmeleri için üyesi oldukları sendikanın toplu pazarlık yapmaya “*yetkili sendika*” olması zorunluluğu yeni üye kaydetmeyi mevcut üyeler açısından da anlamlı ve önemli kılmaktadır (Urhan, 2005a: 183). Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olmayan bir sendika üyeleri adına toplu iş sözleşmesi bağtılamayacağı gibi herhangi bir uyuşmazlık durumunda sendikaların en etkili çatışmacı mücadele aracı olan grev kozunu kullanamayacaktır. 6356 sayılı kanunun yetki başlıklı 41. maddesine göre bir sendikanın toplu iş sözleşmesi bağtılama yetkisine sahip olabilmesi için iki şartı yerine getirmesi gerekmektedir. İlk şart, kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin en az %1’inin ilgili sendikanın üyesi olmasıdır. İkinci şart, toplu iş sözleşme yetkisi için başvuru alan birim işyeri ise işçilerin yarısından fazlasını, işletme ise en az %40’ının ilgili sendikanın üyesi olmasıdır. Bu iki şartı aynı anda sağlamayan sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olmayacaktır.

Daha açık bir ifadeyle, ülkemizde sendikalar, en temel işlevleri olan üyeleri adına toplu iş sözleşmesi bağtılamayabilmek, hak ve çıkarların korunması ve geliştirilmesi mücadelesinde işverene karşı grev silahını kullanabilmek için iç ve dış örgütlenme çalışmaları yapmak yani hem iş kolunda hem de ilgili işyerinde örgütlenme çalışmalarına ağırlık vermek zorundadırlar. 2017 yılı Ocak ayı istatistiklerine göre ülkemizdeki 161 sendikadan 55 tanesinin %1’lik işkolu barajı şartını sağlayabildiği geri kalan 106 sendikanın toplu iş sözleşme yapmak için gerekli olan %1 şartını sağlayamadığı dikkate alınırsa ülkemiz sendikaları açısından örgütlenmenin ne kadar önemli olduğu daha açık bir şekilde anlaşılabilecektir.

Sendikaların üye sayısının azalması ilk aşamada sendikanın gelirlerinin azalması demektir. Bu bağlamda örgütsüzleri örgütleyerek örgütlenmenin kapsamını olabildiğince genişletmek ve böylece daha çok toplu iş sözleşmesi bağtılamak sendikanın mali kaynaklarının geliştirilmesi açısından da son derece önemlidir (Simms, 2013: 57). Bilindiği gibi ülkemizde ve diğer pek çok ülkede sendikaların gelirleri büyük ölçüde üyelere toplanan aidatlardan oluşmaktadır. Ülkemizde toplu iş sözleşmesi

bağıtlanan işyerlerinde sendika aidatlarının doğrudan işçi ücretlerinden kesilerek sendikaya ödenmesi yani check-off sisteminin varlığı sendikaları mali olarak rahatlatan bir uygulamadır. Ülkemizde yetkili olmayan ve ilgili işyerinde toplu iş sözleşmesi bağıtlamayan bir sendikanın genel olarak üyelerinden aidat toplayamamakta, yetki için başvuran sendikanın bir yetkisiz olduğunun tespiti ve başka sendikanın bu işyerinde örgütlenerek yetki alması ve toplu iş sözleşmesi bağıtlaması halinde ilgili sendika 1-3 yıl boyunca bu işyerinde toplu iş sözleşmesi yapamadığı gibi bu üyelerden gelecek olan aidat gelirinden de mahrum kalmaktadır (Urhan, 2005a: 184). Bu bağlamda ülkemizde sendikaların toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendika sıfatıyla toplu iş sözleşmesi bağıtlaması mali kaynaklarının artması açısından önemlidir.

Örgütsüzlerin örgütlenmesi yani üye sayısının arttırılması konusu sadece finansal bir konu da değildir (Simms vd., 2013: 57). Belirttiğimiz gibi ülkemizde sendikalar en güçlü oldukları dönemde dahi işgücünün görece dar bir kesiminin çıkarlarını temsil edebilmiştir. Bunda sendikaların üye tabanlarının son derece dar ve çalışma koşulları açısından büyük ölçüde benzer olması etkili olmuştur. Bir sendika ne kadar çok örgütlenir ve üye tabanı ne kadar geniş bir yelpazeden oluşursa temsil edeceği çıkarlarda bu ölçüde çeşitlenecek ve sendikalar işçilerin işyerinden ve çalışma hayatından kaynaklanan sorunlarla sınırlı kalmayıp üyelerinin ve toplumun daha geniş çıkarlarını gündemine alma şansı elde edecektir. Ancak sendikaların kimlerin hangi çıkarlarını temsil edeceği büyük ölçüde yönetimde etkili olan üyelerin daha önceden dahil oldukları grupların çıkarları ile benzerlik taşıırken diğer pek grupların çıkarlarından farklılık taşıyabileceğinden çıkar temsili sorunu kolayca ortadan kaldırılamamaktadır (Hyman, 2001b: 11-12).

Ülkemizde sendikalı işçi oranının geçmişten beri gelişmiş ülkelere göre önemli ölçüde az olmasının ve son dönemde sendikaların yaşadığı üye ve güç kaybına bağlı olarak sendikaların işçi sınıfını temsil eden kurumlar olup olmadığının sorgulanması tesadüf değildir. Bu bağlamda ülkemiz sendikalarının, sendikaların ilk ortaya çıktıkları dönemlerde tartışma konusu olan “işçi sınıfının temsilcisi” sıfatını tartışmasız biçimde tekrar kazanmak için örgütlenmek ve üye sayılarını arttırmaktan başka çareleri yoktur (Urhan, 2005a: 33). Ancak sendikalar geleneksel üyeler nitelendirebileceğimiz üye tabanı dışında işçi sınıfının değişen yapısının tamamını kapsayacak şekilde örgütlenmek zorundadırlar. Böylece sendikal örgütlenmenin olabildiğince geniş bir kesimi kapsaması

ve işçi sınıfının ve toplumun daha geniş kesimlerinin çıkarlarının sendikal hareket içerisinde temsil edilmesi mümkün olabilecektir. Bu nedenle Türkiye sendikaları açısından örgütlenme sendikal hareketin geleceği açısından çok daha önemlidir.

2.3. Türkiye’de İşçilerin Sendikal Örgütlenme Eğilimini Olumsuz Etkileyen Temel Faktörler

Sendikaların üye sayılarında meydana gelen azalma yukarıdaki bölümde dile getirilen evrensel eğilimlerle sıkı bir ilişki içindedir. Ne var ki, Türkiye’ye ilişkin bazı özgün nedenler de, Türkiye işçi sınıfının örgütlenme eğilimi üzerinde olumsuz etkilerde bulunmuştur. Bazı yazarlara göre, sendikaların yaşadığı sorunların temel sebebi sendikaların *“teklif hareketi olamama, halen bir tepki hareketi olma”* özelliğini korumalarından kaynaklanmaktadır (Yazıcı, Tarihsiz: 178). Bu görüşü savunanlara göre, sendikalar bir arada yaşamının ortaya çıkardığı sorunlara baştan uzlaşmaz bir tavırla yaklaşmakta bu yüzden yeni sorunlara davetiye çıkarmaktadırlar. Hatta en temel görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle eleştirilen sendikaların kendilerini sadece üyelerine karşı sorumlu hissetmemesi gerektiği iddia edilmiştir. Sendikaların baskı grupları olarak yeni dünya düzene ayak uydurmak için *“üyelerinin refahlarından işletmenin rekabet gücüne, iktidarın uygulamalarından, rejimin ayakta kalmasına”* kadar geniş bir alanda kendilerini sorumlu hissetmeleri gerektiği, kavgacı tutumlarından vazgeçmeleri gerektiği ifade edilmiştir (Baydur, 2008: 244).

Türkiye’de tarım sektörünün yakın zamana kadar istihdamdaki ağırlığını koruması sendikal hareketin gelişimi olumsuz etkilemiştir. Son dönemde tarım sektörünün payındaki azalışa karşılık (sanayi sektörünün yeterince gelişmeden) hizmetler sektörünün istihdam içerisindeki ağırlığının artması, sendikaların yeterince güç kazanamadan örgütlenme krizine girmesine ve bu krizin derinleşmesine neden olmuştur. Bunun yanında ülkemizde ücretsiz aile işçiliğinin ve kayıt dışı çalışmanın son derece yaygın olması, işsiz sayısı ve işsizlik oranlarının yüksekliği sendikaları olumsuz etkilemektedir.

Sendikaların büyük ölçüde kamu sektöründe doğması ve bu sektörde örgütlenmesinin etkisiyle gelişmeyen sınıf sendikacılığı anlayışı, sendikal hakları kısıtlayan yasaların varlığı, çoğulcu demokrasinin yetersizliği, kapsamı giderek

genişleyen alt işveren uygulamaları, özelleştirmeler nedeniyle daralan kamu sektörü diğer çevresel faktörler arasında sayılabilir. Ancak ülkemiz sendikal hareketini özgün kılan ve sendikal krizi derinleştiren en baskın faktör paternalist devlet geleneğidir. Bu gelenek sosyal güçlerin devletten bağımsız bir şekilde devleti de değiştirecek girişimlerde bulunması ve sonrasında sosyal mücadeleler sonrası varılabilecek uzlaşıyla toplumun dengeye varması imkânını ortadan kaldırmıştır. Bu durum sendikaların mücadele reflekslerini olumsuz yönde etkilemiş sendikalar yaşadıkları üye kaybı karşısında çareyi büyük ölçüde gene buna sebep olan devletten beklemekte bulmuşlardır (Çelik, 2007: 44-46; Kutal, 2005: 11-18).

Genellikle himayeci ve patriarkal ilişkilerin hakim olduğu (alt işveren uygulamalarındaki artışla giderek yaygınlaşan) küçük işyerlerinin yaygınlığı ülkemizde sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkileyen diğer bir faktördür. Her ne kadar küçük işyerlerinde işçiler arasındaki ilişkinin daha yakın olması bütün işçilerin birbirlerini tanıması gibi nedenlerle işçiler arasında dayanışma ve sınıf bilincinin gelişmesi ihtimali yüksekmiş gibi görünse de bu işyerlerinde son derece yaygın olan hemşerilik ve akrabalık bağları çalışma koşullarının çatışmacı niteliğinin uzlaşma ve kabullenişe dayalı bir yapıya dönüşmesine zemin hazırlamaktadır. Bu nedenlerle küçük işyerlerinde örgütlenmenin ve sınıf bilincinin gelişmesi ve sendikal örgütlenme son derece zordur (Çelik, 2007: 57; Koç, 2012: 68; Erdinç, 2014: 161).

Sendikal örgütlenme eğiliminin azalması sadece çevresel faktörlerle ilgili değildir. Sendika içi demokrasinin yeterince gelişmemesi, bu nedenle artan oligarşik eğilimler, sendikalara yönelik güvenin azalması, mevcut üyelere yönelik hizmetlerin yetersiz olması, sendikaların örgütlenme yaklaşımlarından kaynaklı sorunlar, yetersiz örgütlenme uzmanı istihdamı, sendikaların özel sektörde örgütlenme pratiklerinin yetersizliği gibi sendikalardan kaynaklı faktörler ülkemiz pratiğinde sendikalardan kaynaklanan kriz sebepleri arasında sayılmaktadır (Urhan, 2005a: 224-236; Çelik, 2007: 59-61). Bunun yanı sıra büyüyen kredi kartı ve tüketici kredisi borçları ve (işsizlik oranlarındaki sürekli artışın etkisiyle) yaygınlaşan işsizlik korkusu özellikle 2002-2012 yılları arasında sendikal örgütlenme eğilimini olumsuz yönde etkilemiş, işçi sınıfı bu dönemde toplumsal ve siyasal gelişmelerde bağımsız bir güç olarak etkili olmamıştır (Koç, 2012: 62-63).

Özelleştirme uygulamaları tüm dünyada işçi sınıfının güç kaybetmesinde etkili olmuş bir başka sebeptir. Ancak ülkemizde sendikaların büyük ölçüde kamuda örgütlenerek özel sektörde örgütlenmeye fazla ağırlık vermemiş olması özelleştirmenin Türkiye’de sendikal krizi derinleştiren sorunlar arasında önemli bir yere sahip olmasına yol açmıştır. 1980’li yıllarla başlamakla birlikte 2002 sonrası dönemde hız kazanan özelleştirme uygulamaları nedeniyle sendikaların potansiyel üye tabanı hızla daralmıştır. Özel sektörün ekonomide payının artmasına karşılık sendikalar, özel sektörde yeterli örgütlenme deneyimleri olmamasının da etkisiyle özel sektörde yeni üye kazanamadıkları gibi özelleştirilen işyerlerindeki mevcut üyelerini de (işverenlerin sendika karşıtı tutumlarının da etkisiyle) kaybetmişlerdir. Sonuçta, sendikaların bu başarısızlığı özel sektördeki sınırlı örgütlülüğü etkilemiş, sendikalar özel sektördeki üyelerinin büyük kısmını kaybetmişlerdir. Bu bağlamda özelleştirme uygulamaları sendikal hareketi çok boyutlu bir şekilde olumsuz etkilemiş ve sendikal krizi derinleştirmiştir. Bunun yanında ülkemiz sendikaları açısından en büyük sorunlarından biri haline gelen taşeron uygulamaları, yerli ve yabancı kaçak işçi çalıştırma (yani kayıt dışı sektör), zorunlu emeklilik uygulamaları, kapsam dışı personelin arttırılması, işçi alacaklarının ödenmesinde sık sık yaşanan gecikmeler, yüksek işsizlik oranları, yaygın çocuk işçiliği, etnik köken/ siyasi görüş/ dini inançlar gibi nedenlerle var olan sendikal örgütlenmenin parçalı ve güçsüz bir yapı arz etmesi, geçici işçilik, serbest bölge uygulamaları, kamuoyunda sendikalar ve sendikalı işçiler aleyhine oluşan olumsuz algı ülkemiz sendikaları açısından sendikal krizi derinleştiren ve sendikaların acilen mücadele etmesi gereken konulardır (Koç, 2003: 250-252).

Ülkemizde sendikal krizi derinleştiren diğer bir faktörün, toplumun diğer kesimlerinden destek eksikliği olduğu ifade edilmiştir. Bu sorun büyük ölçüde, sendikaların faaliyetlerinin genellikle toplu iş sözleşmeleri ile sınırlı kalması ve toplumun diğer kesimlerinin karşılaştıkları sorunların çözümü konusunda kamu-özel sektör işçilerinin ve sendikaların yeterli desteği sağlamaması ve basın açıklamalarının ötesinde girişimlerde bulunmamasından kaynaklanmaktadır. Ancak toplumun büyük kısmının sendikal örgütlenmenin dışında kaldığı ülkemizde güç ve üyelerinin önemli bir kısmını kaybeden sendikal hareket açısından toplumun diğer kesimlerinin desteğinin sağlanmasının son derece önemli olduğu açıktır. Sendika üyesi olmayan kesimlerden yeterli desteğin sağlanamaması sendikal krizi derinleşmektedir (Koç, 2003: 263-264).

Türkiye’de olduğu gibi diğer pek çok ülkede de sendikal krizi doğuran ve derinleştiren faktörlerin uzun süredir etkisini kaybetmemesi sendikaların mevcut sorunlarla geleneksel yapılarını koruyarak mücadele edemeyecekleri yönündeki görüşler ağırlık kazanmıştır. Sendikaların son dönemde karşı karşıya kaldıkları en önemli sorun olan örgütlenme sorunun çözümü konusunda mevcut örgütlenme strateji ve yöntemlerinin yetersiz kalması sendikaların yeni üye kazanma ve mevcut üyelerini korumaya yönelik yeni yaklaşımları geliştirmelerine neden olmuştur.

2.4. Sendikal Kriz Karşısında İşçi Sendikalarının Yeni Örgütlenme Modeli Arayışları

Literatürde yer alan çalışmaların büyük kısmında sendikal kriz dışsal faktörlerde işçiler aleyhine yaşanan değişimlere dayandırılmaktadır. Gerçekten fordist üretim tarzı içerisinde güçlenen sendikal hareketin değişen toplumsal ve ekonomik yapı nedeniyle fordist dönemde geliştirdiği örgütlenme yöntem ve stratejileri, örgüt yapısı, mevcut liderlik anlayışı ve sınırlı demokratik katılım süreçleri ile başarıya ulaşmasını beklemek mümkün değildir. Bu bağlamda, 1945-1973 döneminde sendikalar açısından olumlu olan dışsal faktörlerin 1970’li yılların sonlarından itibaren olumsuzla dönüşmesi esasında sendikaları seçim yapmaya zorlamaktadır. Sendikalar ya olumsuz koşulların olumluya dönmesini bekleyecekler (ancak bu seçim Drucker’ a (1993) göre bir yok olma ihtimalini de içinde barındırmaktadır) ve dışsal faktörlerin olumsuzluğunun sürmesi halinde küçük bir işçi grubunu temsil eder hale gelecekler ya da tüm yapılarını yeniden dizayn edecekler ve işçi sınıfı aleyhine olan değişimlerle yeni yapılarıyla mücadele edeceklerdir. Aslında yeniden yapılanma bir seçim olmaktan çok sendikalar açısından bir ihtiyaç hatta zorunluluk halini almıştır. Bu nedenle sendikalar mevcut üyeleri yanında değişen potansiyel üyelerin beklenti ve ihtiyaçlarını dikkate alarak başta sendikal liderlik anlayışı olmak üzere, örgüt yapısı ve demokratik katılım süreçlerini yeniden dizayn etmek zorundadır (Selamoğlu, 2003: 71).

Sonuçta, sendikaların yeniden yapılanma ihtiyacı/arayışı, sendikaların yeni üye kazanmak amacıyla geliştirdikleri stratejileri, yaklaşımları önem kazanan bir konu olmuştur (Koç, 2003: 249; Kutal, 2007: 20-25; Selamoğlu, 2003: 71-98; 2004: 46-52, Yorgun, 2007b: 69-78; Urhan, 2012). Bu yapılanmaya örgütlenme, toplu pazarlık ve

grev süreçlerinin tamamını dâhil etmek elzemdir. Sendikaları olumsuz etkileyen koşulları salt eleştirerek çözüm geliştirme şansı olmadığı gerçeğinden hareketle örgütlenme sorununu çözmek amacıyla yeni örgütlenme modelleri oluşturulmaya çalışılmıştır (Yorgun, 2007a: 79). Bu süreçte bazı ülkelerde birleşerek gücünü korumaya çalışan sendikal yaklaşımlar geliştirilmiştir. Özellikle AB üyesi ülkelerde gözlenen bu yaklaşımda (Sapancalı, 2007; Yön, Tarihsiz: 58) yeni üye kazanma amacından çok mevcut üyeleri muhafaza etme amacı güdülmektedir. Söz konusu yaklaşım son derece önemli olmakla birlikte yeni üye kazanmayı gündemine oturtmadığı için üzerinde durulmayacaktır.

Önemle belirtmek gerekir ki, üye sayısını arttırmaya yönelik arayışlar ve bu aşamada önerilen modeller bütün ülkeler için geçerli değildir. Zira İsveç, Danimarka, Finlandiya gibi sendikaların toplumun çok büyük bir kesimini gerek doğrudan sendika üyeliği gerekse imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri ile kapsayan ülkelerdeki sendikalar için örgütlenme, Türkiye, ABD, Japonya gibi sendikal hareketin zayıf ve toplu iş sözleşmesi kapsama oranının son derece düşük olduğu ülke sendikaları kadar önem arz etmemektedir. Her ne kadar İsveç sendika üyeliğinin doyma noktasına gelecek kadar yaygın olduğu ülkelerde sendikalaşma oranlarında son dönemde düşüşler yaşansa da bu ülke sendikalarının yeni üye kazanmak için geliştirecekleri stratejiler de ABD, Japonya, Türkiye gibi ülkelerde yer alan sendikaların geliştirdikleri stratejilerden çok daha farklı olmuştur. Bu bağlamda bazı sendikalar mevcut üyelerine sundukları hizmetlerin niteliğini arttırarak mevcut üyelerini korumaya ve yeni üye kazanmaya çalışırken bazıları kaynaklarının büyük kısmını doğrudan örgütlenme faaliyetlerine ayırarak yeni üye kazanmaya çalışmaktadır. Aşağıda sendikaların model niteliğinde olan yeni üye kazanma yaklaşımları incelenecektir.

2.4.1. Hizmet Sendikacılığı Modeli

1980 sonrası dönemde çeşitli faktörler nedeniyle giderek katmanlı ve çeşitli açılardan heterojen hale gelen işçi sınıfının (göçmen, kadın, genç, beyaz/pembe yakalı vs.) çıkarlarının ve taleplerinin de farklılaştığı savunusuyla, kolektif çıkarlar yerine bireysel çıkarların ön planda olduğu bir dönemde sendikaların üyelerine sundukları hizmetleri çeşitlendirmeleri gerektiği savunulmuştur (Urhan, 2005a: 102). Sonuçta, bazı sendikalar toplu iş sözleşmeleri yoluyla üyelerine sundukları “geleneksel hizmetler”

yanında bazı “yeni hizmetler” sunarak yaşanan üye kayıplarını telafi etmeye çalışmışlardır.

Sendikaların üyelerine sunduğu hizmetlerin çeşitlendirilmesi görüşleri bir dizi gerekçeye dayandırılmıştır. Bu görüşü savunanlara göre sendikaların sağladığı hizmetlerin ve yürüttüğü faaliyetlerin büyük kısmı artık kanunlarla güvence altına alınmış olması nedeniyle bu hizmetlere ulaşılması için sendikalara gerek kalmaması sendikaların geleneksel görevlerinin sona ermesine neden olmuştur (Akçaylı, 1983: 48). Bunun yanında hizmet sendikacılığı modeli, 1980 sonrası dönemde sendikaların üstlenmesi beklenen “işbirlikçi” role uygun bir örgütlenme anlayışını da içermektedir. Nitekim yeni ekonomik modelin teorisyenlerine göre, işçi ve işveren arasında çıkar farklılığı değil çıkar ortaklığı vardır ve işçi işveren arasında küçük uyuşmazlıklar çıkmaktadır. Kaldı ki bu uyuşmazlıkların çözümünün kanunlarla düzenlenmiş olması sendikaların “mücadele” fonksiyonlarının sona ermesine neden olmuştur (Akçaylı, 1983: 50).

Hizmet sendikacılığı modelinin önemli uygulamalarından birisi ABD’de AFL-CIO tarafından yürütülmüştür. AFL-CIO bünyesinde yürütülen ve sendikaların örgütlü olmadığı işyerlerinde çalışan işçileri de kapsayan uygulama çerçevesinde, yıllık olarak ödenen aidatlar karşılığında işçilere, yeni bir tür üyelik olan “*ortak üyelik*” statüsü verilmiştir. Program çerçevesinde sendikalar “ortak üyelik” statüsüne sahip olan işçilere ödedikleri aidatlar karşılığında, başta her türlü yasal danışmanlık hizmeti olmak üzere, indirimli hayat, sağlık, araç sigortası, kredi kartları, bilet, seyahat hizmetleri gibi finans ve hukuk alanında çeşitli hizmetler sunarak üyelere somut faydalar sağlamak suretiyle sendikalara olan ilgi arttırılmaya çalışılmıştır. Mevcut üyelerin piyasadan satın alacağı hizmetlerin ucuza sağlanması yani üyelere bireysel hizmetler sunmak vasıtasıyla mevcut örgütlülüğü koruma ve yeni üyeler kazanma esasına dayalı hizmet sendikacılığı modelinin yaygın uygulamalarının olduğu diğer bir ülke İngiltere’dir. İngiltere’de yapılan bir araştırmada, araştırma kapsamındaki sendikaların üçte ikisinin üyelerine borç para verme, bireysel kredi kullandırma, ucuz sigorta hizmetleri sunduğunu, %70’inin ise işle ilgisi olmayan konularda üyelerine yasal destek sağladığı görülmüştür (Urhan, 2005a: 103). Gene İtalya, Danimarka, Belçika ve Hollanda’da sendikaların işçileri sendikaya üye olmaya yöneltmek amacıyla kredi kartı ve sigorta indirimleri içeren hizmet paketleri sunması (Waddington vd., 2002: 13), Almanya’da IG Metall

sendikasının 1990'lı yılların sonunda minimum on yeni üye kaydeden üyelerine radyo ve CD çalar hediye etmesi (Tokol, 2002), hizmet sendikacılığı modelinin önemli örnekleri arasındadır.

Özetle, hizmet sendikacılığı modelinde sendikaların üyelerine sundukları hizmetlerle üyeliği cazip hale getirecekleri ve böylece sendika üye sayılarının ve sendikalaşma oranlarının uzun vadede bundan olumlu etkileneceği ifade edilmektedir. Daha açık bir ifadeyle hizmet sendikacılığı modelinde sendikalar üyelerine bir hizmet işletmesi gibi hizmet sunarak hem mevcut üyeleri korumaya hem de sundukları hizmetin kalitesini artırarak yeni üyeler kazanmaya çalışmaktadırlar (Yorgun, 2007a: 56). Ancak katlanılan yüksek maliyetlere rağmen modelin kısa ve uzun vadede sendikalaşmaya olan etkisi son derece tartışmalıdır (Waddington vd, 2002: 13; Yorgun, 2007a: 81, 2014: 29).

Nitekim yapılan araştırmalarda işçilerin sendikaya üye olma nedenlerinde geleneksel sendikal hizmetlerin halen belirleyici olduğu görülmektedir. İngiltere'de yapılan bir araştırmada, sendikaların ücret ve çalışma koşulları üzerindeki etkisinin işçilerin sendikaya üye olma kararlarında halen en önemli belirleyici olduğu görülmüştür (Urhan, 2005a: 103). Gene İngiltere'de yapılan bir araştırmaya göre işçilerin sadece %3'ü sunulan bu tür hizmetleri sendikaya üye olma nedenleri arasında birinci yada ikinci sırada saymaktadır. Benzer durum Belçika ve Danimarka'da da gözlenmiştir. Buna karşın, söz konusu hizmetlerin Hollanda'da 1990'lardaki üye sayılarındaki gerilemenin tersine çevrilmesinde etkili olduğu ileri sürülmüştür (Waddington vd., 2002: 13).

Hizmet sendikacılığı modeline yöneltilen en önemli eleştiri, sendika üyeliğinin araçsal hale gelmesine neden olduğu konusundadır. Buna göre, hizmet sendikacılığı modeli uygulamaları kolektif çıkarlar geri plana itilmesi ve işçilerin bireysel tüketici çıkarlarına odaklanması anlamına gelmektedir (Waddington, vd. 2002: 13). Modelde sendika-üye ilişkisinin yerini müşteri-satıcı ilişkisi almakta, sendika-üye ilişkisi piyasalaştırılmakta, sendikalar üyelerine satış yapan işletme üyelerse pasif birer tüketici konumuna indirgenmektedir. Birer dayanışma örgütü olan ve işçi sınıfının ortak hak ve menfaatlerini geliştirmeyi amaç edinmesi gereken sendikalar bu model de “dayanışma” olgusunu adeta bir kenara bırakarak birer işletme gibi davranmaktadır. Bu nedenle hizmet sendikacılığı modeli sendikaların üyeleriyle olan ilişkilerinde yabancılaşmaya ve

üyelerin sendikalara salt kişisel faydalarıyla sınırlı olarak yaklaşmalarına neden olabilecektir (Urhan, 2012: 45). Bazı eleştirilerde ise, hizmete yönelik yapılan giderlerin bir kısmının örgütlenmeye ayrılmasına duyulan ihtiyaca vurgu yapılmaktadır (Yorgun, 2007a: 81).

Sonuçta, hizmet modeli üyelerin bireysel çıkarlarını körüklediği için, kolektif bilinci zayıflattığı gibi uzun vadede sendikal krizi çözmek bir yana sendikal krizin derinleşmesine neden olabilecektir. Hizmet sendikacılığı bazılarına göre bir tercih bir yol olmakla birlikte (Yazıcı, 2014: 36), esasında sendikaların, sendikal örgütlenmenin üzerine inşa edildiği değerlerdeki aşınmayı kabul ederek sermayenin stratejilerinin sonuçlarını kabul etmesi ve bunlara karşı bir alternatif olmaktan ziyade bu sonuçlara eklenmeyi tercih etmesi anlamını taşımaktadır.

2.4.2. Örgütlenme Modeli

Hizmet sendikacılığına getirilen yoğun eleştiriler karşısında örgütlenme modeli alternatif bir model olarak ön plana çıkmıştır. Örgütlenme modeli genel olarak sendikaların, işveren karşısında işçilerin gücünü artıracak etkin bir toplu pazarlık modeli geliştirme ve yeni üye kazanmaya yönelik faaliyetlerini içermektedir. Dar anlamda örgütlenme modeli, işyerinde örgütlülüğü güçlendirmeye (iç örgütlülük) ve sendikal örgütlülüğün kapsamını genişletmeye (dış örgütlenme) odaklanan örgütlenme yaklaşımı olarak tanımlanabilir. Bu modelde mevcut üyeler de fiili örgütlenme çalışmalarına dâhil edilmeye çalışılmakta, mümkün olduğunca çok üyenin çeşitli kolektif nitelik taşıyan sendikal faaliyetlere katılımları teşvik edilerek üyelerin motivasyonları diri tutulmaya çalışılmakta, her bir üyenin aktif hale getirilmesi amaçlanmaktadır (Urhan, 2005a: 107-110; 2012: 48-49).

Örgütlenme modelinde sendikalar, üyelerinin grup çalışmaları ve toplu istekleri doğrultusunda üyelerinin problemlerini çözmek, üyelerinin bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi için çaba sarf etmekte ve iç ve dış örgütlenme ayrımı götmeksizin üye kazanmaya odaklanmıştır. Sendikal mücadele ve sendikal faaliyetler salt toplu pazarlık süreci ile de sınırlandırılmamakta, üyelerin (özellikle sendika temsilcilerinin ve yerel sendika kadrolarının) sendikal eğitimlerine önem verilmektedir. Son olarak modelde üyelere yönelik bilgi paylaşımı ve iletişim kanalları mevcuttur.

Yani örgütlenme modeli, üyelerin sendikal bilinçlerinin arttırılmasının amaç edinildiği ve tüm sendikal faaliyetlere etkin biçimde katılabilmeleri için gerekli imkânların sunulduğu, kendileri ile ilgili karar alma süreçlerine katılımının mümkün olduğu yani sendikal demokrasinin ve katılımcılığın esas olduğu, üyelerin sendikaların faaliyetleri hakkında kolayca bilgi edinebildiği böylece sendikal faaliyetleri denetleyebildiği bir sendikal anlayışın geliştirilmesini amaç edinmektedir (Yorgun, 2014: 30; Urhan, 2005a: 107-108).

Hizmet sendikacılığı ile örgütlenme modelinin birbiriyle uyuşmayan iki yaklaşım olduğu hatta örgütlenme modelinin hizmet sendikacılığı anlayışından bir kopuşu ifade ettiği söylenebilir. Nitekim hizmet modelinde sendikalar, üyelerinin beklenti ve ihtiyaçlarına uygun olarak bireysel veya kolektif nitelikte bir takım hizmetler sunarken örgütlenme modelinde işyerinde sendikal örgütlülüğün güçlendirilmesine, örgütsüzlerin örgütlenmesine ve sendikal faaliyete ağırlık verir (Hanley ve Holland, 2004: 74). Örgütlenme modelinde üyeler, çalışma hayatıyla ilgili sorunlara kolektif olarak çözümler arayan sendikal yapı içerisinde üyelerin aktif katılımı ile tabandan yukarı doğru şekillenen eylemliliğe ve katılımcılığı esas alan kitlesel bir harekete dâhil edilerek, sendikaların örgütlenme gibi temel faaliyetlerinin parçası haline getirilmeye çalışılmaktadır (Selamoğlu, 2003: 74).

Örgütlenme modelinin odağına aldığı kolektif nitelikli sendikal hareketin yaratılması ve yeni üyeler kazanılması hedefi, sendikal yeniden yapılanma anlayışının benimsenmesine bağlıdır. Sendikaların yeniden yapılanması yeni üyeler kazanılması amacıyla yürütülen mücadele sırasında özellikle yerel sendika çalışanları arasında liderlik, eylemcilik potansiyeli olanların öne çıkarılmasını, örgütlenme çalışmalarına daha fazla kaynak aktarılmasını, yerel kadroların örgütlenme çalışmalarında daha faal hale getirilmesini, örgütçülük anlayışlarının güçlendirilmesi ve teşvik edilmesini ve son olarak farklı çıkar gruplarını temsil eden mevcut üyeler ve potansiyel sendika üyeleri arasından (tipik istihdam koşullarında istihdam edilenler, atipik istihdam biçimlerinde çalışanlar, gençler, kadınlar, göçmenler, azınlıklar gibi), örgütlenme çalışmalarına aktif biçimde örgütleyici olarak katılacak çekirdek kadroların oluşturulmasını ifade etmektedir. Hali hazırda sendikalı olan işçilerin yerel düzeyde yürütülen örgütlenme çalışmalarına aktif bir şekilde katılmalarının en önemli faydası, üyelerin örgütlenme çalışmalarında aldıkları kararların ve üstlendikleri faaliyetlerin örgütleri açısından

anlamli ve değerli olduğunu dolayısıyla demokratik ve katılımcı bir örgütün bir parçası olduklarını hissetmeleridir. Bu sayede üyelerin sendikaları ile olan bağları güçlendirilecek ve sendikalarına olan bağlılıkları arttırılacaktır. Özetle, sendika-üye arasındaki pasif ilişkiyi reddeden örgütlenme modelinde esas olan, sendikanın şube, konsey gibi yerel yapılarının, sendikalı ve sendikasız çalışanların harekete geçirilmesi, sendikal mücadeleye aktif olarak katılımının sağlanmasıdır (Selamoğlu, 2003: 74; 2004: 46).

Örgütlenme modelinde, iç örgütlülük ihmal edilemeden “*örgütsüzlerin örgütlenmesi*” ne yani dış örgütlenmeye son derece önem verilmekte sendikanın mali kaynaklarının önemli bir kısmı örgütlenme faaliyetlerine aktarılmaktadır. Ancak bu mevcut üyeler arasındaki kolektif kimlik, dayanışma ve birliği zedelememektedir. Zira örgütlenme modeli salt kaynakların örgütlenmeye aktarılmasından ibaret değildir. Nitekim örgütlenme modelinde, iç ve dış örgütlülük birbirini ikame edebilen faaliyetler olarak ele alınmamaktadır (Urhan, 2012: 50). Çeşitli çalışmalarda, sendikalar kendileri ile iletişim kurmadığı için sendikalara üye olmadığını, işyerinde bir sendika olsaydı sendikaya üye olabileceğini ifade eden kitlenin hiç de azımsanmayacak oranda olması (Urhan, 2005a: 283) sendikaların örgütlü olmadıkları işyerinde örgütlenme çalışma yürütmesinin önemi göstermektedir. Ancak örgütsüzlerin örgütlenmesini hedefine alan örgütlenme modelinde de ilk adım esasında sendikalaşmış olan işçilerin örgütlenmesidir. Aktif üyeler haline getirilme potansiyeli en yüksek olan kesimler olan hali hazırda sendika üyesi olan ancak aktivist olmayan kadrolar, sayıları giderek artan örgütsüzleri geleceklerini güvence altına almanın yolunun sendikal mücadeleden geçtiğine ve sendikal hareketin yeniden yapılanmasında kilit rol oynayabileceklerine ikna etmede önemli rol oynayabilecekleri için örgütlenme modeli açısından son derece önemlidir.

ABD’de AFL-CIO’nun kurduğu “Örgütlenme Enstitüsü” ve yeniden canlandırmaya çalıştığı “işçi konseyleri” kapsamında yürütölen sendikal yapılanma çalışmaları (Bronfenbrenner, 2001b, 2004; Bronfenbrenner ve Rickey, 2003; Willoughby,2004a; Selamoğlu, 2003) İngiltere’de TUC’un kurduğu “Örgütlenme Akademisi” nin faaliyetleri ile ilk önemli uygulamaları gözlemlenen örgütlenme modeli kapsamında yürütölen örgütlenme kampanyaları sendikal işçi sayısının hızlı artışında önemli rol oynamıştır (Burkey, 2003; Herry vd., 2000: 50; Simms vd, 2013: 73;

Yorgun, 2014: 59). ABD’de ise 1995-2000 döneminde yürütülen “örgütlenme modeli” uygulamaları sayesinde 2000 yılında yaklaşık 350 bin kişi sendikalara üye olmuştur. Modelin henüz uygulanmadığı 1994 yılında bu rakam 100 bine dahi ulaşmamıştı. İngiltere’de “Örgütlenme Akademisi” tarafından yetiştirilen örgütlenme uzmanların yer aldığı örgütlenme kampanyalarında 1998-2000 dönemini kapsayan dönemde toplam 18 bin yeni üye kaydedildiği bunların 11 bininin doğrudan örgütlenme akademisinde yetiştirilmiş uzman kadrolar tarafından üye kaydedildiği tespit edilmiştir (Selamoğlu, 2003: 77).

Avustralya’da ACTU (Avustralya Sendikalar Konseyi) ABD’de ALF-CIO tarafından kurulan “Örgütlenme Enstitüsü” nün çalışmalarını inceledikten sonra “Örgütlenme Merkezi” kurmuş ve buradan mezun olanların doğrudan örgütlenme çalışmaları için istihdam edilmesini öngören örgütlenme modelini esas alan bir program düzenlemiştir. Program sonucunda sendikalara 10 bin yeni üye kazandırılmıştır. Mezunlar arasından istihdam edilen örgütlenme uzmanları örgütlenme kampanyalarına aktif olarak katılmışlardır. Program sonucunda örgütlenme modelinin sendikaları mali açıdan da rahatlatan başarılı sonuçlar ulaştığı görülmüştür (Hanley ve Holland, 2004: 83-86) . Ancak sendikalı işçi sayısındaki artışa karşın sendikaların üyelerini kaybetmesi ve sendikalı işçi sayısındaki artışın artan işçi sayısına oranla yetersiz olması nedeniyle sendikalaşma oranlarındaki artış düşük kalmıştır (Willoughby, 2004a: 47).

Örgütlenme modelinin temel yaklaşımları belirli olmakla birlikte, modeli uygulayan sendikalar ülkelerin özgün koşullarından ve faaliyet yürüttükleri sektörün yapısından kaynaklanan nedenlerle birbirinden çok farklı örgütlenme stratejileri ve taktikleri geliştirmişlerdir. Bu bağlamda pratik durumda ülkelere ve sektörlerle özgü koşullar nedeniyle pratikte tek bir örgütlenme modelinden söz etmek mümkün değildir (Simms vd, 2013: 54). Örgütlenme süreçlerinde oluşturan farklı fikirler, strateji ve taktikler modelin bir zafiyetini değil aksine modelin mevcut sorunlara uyarlanabilen, geliştirebilir ve sendikal krizin aşılması konusunda önemli bir model olduğuna işaret etmektedir.

Örgütlenme modeli sendikalı işçi sayısında ciddi artışlar sağlamasına rağmen sendikalar tarafından fazlaca kullanılmamış bu nedenle geliştirilememiştir. Model, yeni üye kazanmaya aşırı önem verdiği bu durumun mevcut üyelerin sorunlarına yeterince önem verilmemesine neden olabileceği gerekçesiyle eleştirilmiştir. Buna göre, mevcut

üyeler kaynakların büyük kısmının yeni üye kazanmaya ayrıldığını gördüklerinde sendikanın kendilerine sunduğu hizmetlerin kalitesinin düşeceği gerekçesiyle örgüt içinde direnişler gerçekleştirebilecekler, dahası sendikadan istifa edebileceklerdir (Urhan, 2005a: 111). Bir diğer eleştiri, mevcut sendikal yapı işgücünün yeni yapısını kapsayacak şekilde dönüşmeden üye sayısını arttırmaya odaklanmanın, örgütlenmeyi sadece üye sayısına indirgemek anlamına geleceği, bununsa uzun vadede sendikal örgütlenmenin sadece simgesel bir anlam kazanmasına neden olabileceği konusunda yapılmıştır (Urhan, 2012: 51).

Örgütlenme modelinin, sendikalaşma eğiliminin son derece zayıf olduğu (giderek genişleyen) hizmetler sektöründe de uygulanabilirliği tartışmalıdır. Atipik istihdam biçimlerinde istihdam edilenlerin kolektif örgütlenme kültürünün zayıf olması, beyaz yakalılarda görülen rol çatışması gibi nedenlerle modelin hizmetler sektöründe uygulanmasının son derece zor olduğu ifade edilmektedir (Urhan, 2012: 51). Bunun yanı sıra, sendikal kriz döneminde son derece kısıt alan sendika kaynaklarının kazanç ve kayıpların genelde uzun vadede anlaşılabilirdiği örgütlenme hedef ve kampanyalarına ayrılmasındansa mevcut örgütlü olunan yerlerdeki üyelerin memnuniyetlerini arttırmak ve toplu pazarlık sürecinde sendikanın pazarlık gücünü arttırmak için kullanılmasının daha rasyonel olduğu ifade edilmektedir. Bu iki konu mevcut sendika liderlerinin bir dahaki dönem seçilememe riskini arttırdığı için sendika liderleri örgütlenme modelini uygulama konusunda isteksiz davranabilmektedirler. Gene mevcut sendika görevlileri de iş yüklerini büyük ölçüde arttıracak modelin uygulanması konusunda isteksiz davranabilmektedirler (Selamoğlu, 2003: 79). Modele getirilen diğer eleştiri, katlanılan yüksek masraflara rağmen kazanılan üye sayısının görece düşüklüğüdür. Üstelik kazanılan yeni üyelerin üyeliklerini uzun vadede koruyup korumayacaklarına şüpheyle bakılmaktadır.

2.4.3. Toplumsal Hareket Sendikacılığı Modeli

Toplumsal hareket sendikacılığı (THS) 1970’li ve 1980’li yıllarda Güney Afrika, Güney Kore, Filipinler, Brezilya, Arjantin gibi “üçüncü dünya ülkeleri” olarak tabir edilen ülkelerde işçi hareketi ve sendikal hareketin baskılanarak yapısal uyum programları adıyla uygulanan neoliberal politikalar karşısında (Thomas vd. 1999: 45)

işçi sınıfının dar korporatist yapılarla sıkıştırılmış sendikacılıktan farklı olarak toplumun diğer ezilen kesimlerini ve toplumsal muhalefeti bir araya getirerek genellikle neoliberal politikaların yarattığı yoksulluk ve işsizlik karşısı yürüttükleri ve korporatist sendikacılığa göre daha çatışmacı olan sendikal modele verilen addır (Akça, 2004: 13). Model işçi hareketinin, toplumsal muhalefetle bütünleşmiş olması nedeniyle toplumsal hareket sendikacılığı olarak adlandırılmaktadır (Sevgi, 2012: 69).

THS üçüncü dünya ülkelerinde ortaya çıkmakla birlikte gelişimi bu ülkelerle sınırlı kalmamış, 1990'lı yıllardan itibaren ABD ve Avrupa ülkelerinde sendikaların yeniden yapılanma girişimlerinde öne çıkan bir model olmuştur (Çelik, 2016: 1, 5; Özuğurlu, 2013: 39). THS kavramı daha çok farklı ülkelerde yaşanan deneyimleri geleneksel sendikal örgütlenme deneyimlerinden ayırmak için kullandığı için (Yön, Tarihsiz: 69) net bir tanımını yapmak son derece zordur. Ancak THS'nin en belirgin özelliğinin, sendikal mücadelenin üretim alanının dışına çıkarılarak yeniden üretim alanlarına kadar genişlemesini savunması ve emeği salt alınır satılır bir metadan çok toplumsal bir güç olarak görmesi olduğu söylenebilir (Çelik, 2016: 5).

THS, işyeri ile doğrudan ilgili olmayan önemli toplumsal sorunlar sendikal mücadelenin gündemine taşımakta ve bu sorunların çözümü için tüm ezilen kesimler ve toplumsal güçlerle güçlü bağlantılar kurulmasını, üye ve sendika arasındaki resmi ve gayri resmi bağları güçlendirilmesi önermektedir (Akça, 2004: 13; Yorgun, 2005a: 79; Sevgi, 2012: 72; Simms vd., 2013: 71; Waterman, 1993: 266). Yani dayanışmanın sadece sendikalarla üyeleri yada sendikalar arası boyutta değil, diğer tüm toplumsal grupları ve sendikalaşmamış yada sendikalaşamayan, diğer küçük işletmelerde çalışan işçiler, köylüler ve ev kadınlarını da kapsayacak şekilde sağlanması amaç edinilmektedir. Sendikaların ev ve iş arasında denge kurulabilmesi için çalışma saatlerinin düşürülmesi bunun için ise, hiyerarşik, baskıcı çalışma metotları ve devlete bağlı/ bağımlı çalışma ilişkileriyle mücadele etmesi, ikincil sektörlerde çalışanlar, ev hizmetlerinde çalışanlar, ev kadınları, teknisyenler, hizmetçiler gibi sendikalı olmayan veya sendikalaşamayan işçi sınıfının yeni üyeleri veya katmanları ile ve birden çok sınıfı içeren veya sınıf esasına dayalı olmayan demokratik örgütlerle bağlantılar kurması, yerleşik ekonomik, sosyal ve siyasal yapıların ve toplumsal cinsiyet gibi sosyal ilişkilerin dönüşümü için çalışması ve bunun için gerektiğinde diğer toplumsal

kesimlerle işbirliği yapması THS'nin belirleyici özellikleri arasındadır (Waterman, 1993: 267; Akça, 2004: 14).

Model, sınıf ve kitle sendikacılığı anlayışına benzer biçimde sendikal mücadelenin toplu iş sözleşmesi ile sınırlı kalmaması gerektiğine vurgu yapmakta, sendikal mücadelenin başından itibaren siyasal mücadele ile bağlantılı biçimde toplumsal bir hareket olarak örgütlenmesi esasına dayanmaktadır. THS, sınıf ve kitle sendikacılığına benzemekle birlikte bu modelden farkı temsil ettiği işçi sınıfının niteliği ve bileşiminde meydana gelen değişimlerden kaynaklanmaktadır. Nitekim kitle ve sınıf sendikacılığı daha öncede belirttiğimiz üzere büyük fabrikalarda benzer şartlarda çalışan binlerce işçiyi işyeri temelli örgütleyen işkolu sendikaları temelinde gelişmişken, toplumsal hareket sendikacılığı işçileri hatta işsizleri işyeri ve işkoluna özgü sorunların dışında başta aileleri olmak üzer toplumda yer alan diğer halk katmanları ile örgütleyen ve aktif üyeler olarak mücadeleye yönelten bir temele dayanmaktadır. Bu bağlamda toplumsal hareket sendikacılığı, sınıf ve kitle sendikacılığının küreselleşme koşullarında biçim değiştirmiş ve işçi sınıfı lehine gelişmiş bir şekli olarak da tanımlanabilir (Yön, Tarihsiz: 70).

Modelde sendikal örgütlenme ve mücadele işyeri ile sınırlı tutulmamakta, işyerinden kaynaklanmamakla birlikte işçi sınıfını çeşitli yönlerden ilgilendiren konularda sendikal mücadelenin gündemine alınmakta, böylece sendikal mücadele klasik emek-sermaye çatışmasının çok daha ötesine taşınmakta (Sevgi, 2012: 69) ve işçiler hem işyerlerinde hem de işyeri sınırları dışındaki yaşam alanlarında (mahallelerde) örgütlenmektedir. Geleneksel sendikal örgütlenme daha çok tipik istihdam biçimlerinde çalışanlarla ilgilenmekteyken toplumsal hareket sendikacılığında düzenli olarak çalışmamakla birlikte işçi sınıfının nesnel parçası olan yeni işçi kitleleri, mevsimlik çalışanlar, ev hizmetlerinde çalışanlar, part-time veya geçici çalışanlar, işsizler, kayıt dışı sektörde çalışanlar, ev kadınları gibi kesimler, sendikal örgütlülüğe dâhil edilmeye çalışılmaktadır (Yön, Tarihsiz: 71-74). Mücadele alanları işçileri ve sendikal hareketi olumsuz etkileyen neoliberal ekonomik politikalar, kanunlar, göçmen işçileri karşılaştığı sorunlar yada yaygın işsizlik, işgücü piyasasında çeşitli nedenlere sistematik biçimde yapılan ayrımlar, gelir dağılımında yaşanan adaletsizlik, yoksulluk vb. olabilmektedir (Yorgun, 2005a: 80; Sevgi, 2012: 72).

THS'nin ilk nüveleri Brezilya'da gözlenmiştir. Brezilya'da CUT (Central Única dos Trabalhadores) çatısı altında sendikalar 1970'lerden itibaren askeri yönetimlerin baskısından kurtulmak için mücadele etmişlerdir. İşçilerin ücret artışı ve çalışma hayatını düzenleyen kanunlarda işçi lehine değişimler yapılması talepleri giderek mevcut sendikal sistemin ve otoriter rejimlerin eleştirisine dönüşmüştür. İlerleyen aşamada sendikalar, otoriter yönetimlerin güç kaybetmeleri ve yıkılmaları sırasında aktif rol oynamışlar ve bu sırada demokrasi ve sosyal reformlar lehine olan yeni kentsel hareketlerle güçlü bağlar kurarak THS modelinin ilk örneklerini vermişlerdir. Benzer durum Arjantin, Uruguay, Bolivya, El Salvador, Ekvator gibi ülkelerde de gözlenmiştir (Koonings vd., 1999: 119-120, 123-125).

Güney Afrika'da COSATU' nun örgütlenme çalışmaları THS kavramına ilham kaynağı olan bir deneyim olmuştur. Güney Afrika'da siyah-beyaz ayrımı sorunu sendikal mücadelenin öncelikli konuları arasına alınmıştır. "İrka dayalı olmayan sendikacılık" sloganıyla ortaya çıkan yeni sendikacılık dalgasının ürünü olan COSATU ırkçı Apartheid rejimine karşı yürütülen mücadelenin başarıya ulaştırılmasında belirleyici rol oynayarak Güney Afrika'nın 1990'lı yıllarını şekillendirmiştir (Akça, 2004: 15; Sevgi, 2012: 70, 73; Çelik, 2016: 4). COSATU ırkçı rejimin yıkılışının ardından yeni anayasanın oluşumunda da belirleyici rol oynayan örgüt gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede sendikalar üyelerini kaybederken, üye sayısını hızla arttırmayı başarabilmiştir (Özügurlu, 2013: 39). Meksika'da yeni neoliberal politikalara karşı yürütülen mücadelelerde, Güney Kore'de komünizmle eş değer tutulan ve yasaklanan sendikaların taraf olarak kabul edilmeleri ve sendika hakkının yasal olarak tanınması sırasında yürütülen mücadelelerde, Filipinler'de Marcos diktatörlüğünün sert uygulamalarına rağmen güçlenen ve üye sayılarını arttıran sendikaların diktatörlükle mücadelelerinde THS modelinin en zengin örnekleri gözlenmiştir (Özügurlu, 2013: 40-42).

THS savunucularına göre model, katılımcı demokratik yapısı, işyeri aktivizmi, diğer toplumsal hareketlerle ittifak ve örgütsüzleri örgütlemeyi gündeme alması bağlamında sendikalara en azından ulusal alanda ihtiyaç duyduğu alternatif örgütlenme biçimini sağlayabilecek (Akça, 2004: 16) olup işçi sınıfının sendikal mücadelesi toplumun diğer ezilen kesimlerinin mücadeleleri ile ortaklaşacak ve sendikalar giderek toplumun daha geniş kesimleri ile ittifak kurarak güçlü ve etkili örgütler haline

gelebileceklerdir (Yön, Tarihsiz: 76). Ancak bu model, sendikacılık hareketini de ilgilendiren sorunların olduğu ülkelerde başarılı sonuçlar verebilecekken, mevcut sorunların çözülmesi halinde yada bu tip sorunların olmadığı ülkelerde sendikal örgütlenmenin hangi dinamiklere dayanacağını ilişkin yeterli açıklama getiremediği gerekçesiyle eleştirilmektedir (Yorgun, 2005a: 80).

Sonuç olarak, her modelin olumlu ve olumsuz yanları bulunmak ve sendikaların üye kaybına karşı kısa veya uzun vadede etkileri olmakla birlikte hiçbir model, sendikaların yaşadığı çok değişkenli örgütlenme sorununu aşmak için tek başına yeterli olamamaktadır. Gerçekten tek başına bir modelin uygulanması çok boyutlu sorunlar silsilesi olan sendikal kriz ve örgütlenme sorununun çözümü için yetersiz kalacağından üyelerin beklentileri, ülkenin sosyal ve ekonomik yapısı dikkate alınarak karma bir model oluşturulması gerekliliği göze çarpmaktadır (Yorgun, 2005: 68). Bu bağlamda pek çok ülkede sendikalar mevcut geleneksel yapılarının sendikal krizi aşmak için yeterli olmadıklarına kanaat getirdikleri aşamada sayılan modelleri karma biçimde uygulamaktadır. Ülkelerde var olan sendikal yapı, sosyal yapı ve sendikalaşma oranlarının yüksekliği/düşüklüğü karma modelin ağırlığının hangi modelden yana olacağını belirlenmesinde önemli rol oynadığı görülmektedir. Örneğin toplumsal sorunların fazla olduğu ülkelerde toplumsal hareket sendikacılığı yoğun olarak uygulanabilecekken örgütlenme modeli de sendikaların gündeminde olabilmekte, sendikalaşma oranlarının yüksek olduğu ülkelerde sendikalar hizmet modeline daha fazla önem verebilmektedir.

Hangi model hangi yoğunluklarda uygulanırsa uygulansın sendikaların kendilerini etkileyen olumsuz koşullar karşısında yeniden yapılanmasının elzem olduğu açıktır. Bu yapılanmanın, gücünü devlet veya herhangi bir siyasi parti desteğinde değil üyelerinden aldığı güven ve destekten alan, sendika içi demokrasinin ve katılımcılığın etkin bir şekilde işletildiği, faaliyet alanı toplu pazarlık konuları ile sınırlamayan, üyelerinin ve genel anlamda işçi sınıfının çıkarları için siyasal faaliyet yürütebilen, diğer sendikalar başta olmak üzere sivil toplum örgütleri ve toplumun diğer kesimleri ile gönüllü ve ancak güçlü bir işbirliği kurmayı amaç edinen, üyelerine sunduğu hizmetleri piyasalaştırmadan uzak biçimde çeşitlendiren ancak üye sayısını arttırmaya yönelik de yoğun faaliyet yürüten, sermayenin uluslararası yoğunlaşması karşısında uluslararası sendikalarla sıkı işbirliği kuran ve son olarak mevcut ve potansiyel üyelerinin sınıf

bilinçlerinin ve sendikal kültürlerinin gelişmesini sağlamaya yönelik eğitim ve araştırma faaliyetleri olan sendikal yapılar ortaya çıkarması gerekmektedir (Kutal, 2005: 20-25).

Gelinen noktada sürecin sendikalar açısından pek olumlu gitmediği ortadadır. Ancak bu olumsuz süreçten yola çıkılarak sendikaların gereksiz örgütler olduğu ya da sendikal hareketin sonunu ilan etmek de mümkün değildir. Nitekim sendikal hareketin 200 yılı aşkın gelişim seyri incelendiğinde, dönem dönem sendikaların zayıfladığı, üye kaybettiği dönemler olduğu ancak sendikalar her seferinde tekrar toparlandığı görülecektir. Bu bağlamda sendikalar günümüz dünyasını daha yaşanır kılabilmek için, sosyal adaleti ve çalışanların haklarını koruyan, barış ve demokrasiyi geliştiren kurumlar olan sendikalar her zamankinden daha çok gereklidir (Deppe, 1999: 56) ve sendikalar halen işçiler açısından daha iyi koşulların, adaletin, söz hakkının ve işveren karşısında bağımsız gücün tek kaynağı olarak görülmektedir (Bronfenbrenner, 2001a: 50).

Gerçekten pek çok ülkede sendikalaşma oranlarındaki düşme eğilimi sorunu tam olarak çözülemese de, 2000'li yıllarla birlikte sendikalaşma oranlarındaki sert düşüşlerin önceki dönemlere göre büyük ölçüde azaldığı görülmektedir. Bu anlamda sendikaların günümüzde yaşadığı süreci, yok oluşun belirtileri olarak değil tam tersi yeniden yapılanmanın belirtileri olarak görmek mümkündür (Koç, 2003: 248; Yorgun, 2007a: 60). Bazı yazarlar (Yorgun, 2007a) sendikal hareketin en dibi gördüğü ve artık yükselme sürecine girecekleri de iddia etmektedir. Örneğin, 2008 küresel krizi sonrası sermaye ve işçi sınıfı arasındaki ayrımın daha da keskinleştiği, işçi sınıfının karşı karşıya kaldığı sorunların hızla arttığı görülmüştür. Yaşanan süreçte, 2008 küresel krizi sonrası görülen finansal çöküş ve artan işsizlik oranlarının Büyük Buhran olarak adlandırılan ekonomik kriz sonrasında olduğu gibi sendikaların durumlarında bir değişikliğe yol açıp açmayacağı tartışılmaktadır (Freeman ve Hilbrich, 2013: 9). Sendikaların üye ve temsil krizini aşmak için üstün vasıflara sahip olan işçileri, çekirdek işgücü, çevre işgücünü ve işsizleri temsil ettiklerini gösteren mücadeleler vermesi gerekmektedir (Hyman, 2002: 10).

Sendikal hareketin içinde bulunduğu pek de olumlu olmayan durumuna hatta sendikal krizin göstergelerinin halen açık biçimde varlığını sürdürmesine karşın sendikal hareketin tekrar canlanacağına ilişkin iddiamızı kanıtlayacak şekilde ülkemizde bazı sektörlerde, sendikal hareketin canlanma belirtileri olarak görülebilecek şekilde

bazı sendikaların üye sayılarını hızla arttırdığı görülmektedir. Bu sektörlerden birisi Türkiye sendikal hareketi açısından özel güvenlik sektörüdür. Özel güvenlik sektörü sosyal devletin ve sendikaların giderek güç kaybettiği bir dönemde çok hızlı bir şekilde gelişen ve doğası gereği bünyesinde çok yönlü pek çok çelişkiyi⁹ barındıran bir sektördür.

Özel güvenlik sektörü devlete atfedilen temel görevlerde meydana gelen değişime paralel bir şekilde gelişmiştir. Kapitalist devletin en temel görevleri arasında sayılan iç güvenliğin rant alanı haline getirilerek özel sektöre açılması devletin en temel görevlerinde yaşanan köklü değişime işaret etmektedir. Zira sendikaların güç kaybettiği sürecin bir ayağını çok boyutlu güvencesizleştirme (iş güvencesizliği, istihdam biçimlerinin güvencesizliği, gelir güvencesizliği, sosyal güvencesizlik şeklinde), diğer ayağını piyasalaştırma oluşturmuştur. Nitekim yakın zamana kadar devletin vatandaşlarına ücretsiz ve eşit biçimde sunduğu pek çok hizmet piyasalaştırılmıştır. Bu hizmetlerden birisi güvenlik hizmetleridir. Bazı çalışmalarda “güvenliğin özelleştirilmesi” devletin zor kullanma yetkisinin paylaşılması ve kapitalist devletin sınıf tarafsızlığı iddiasının geçersiz hale gelmesinin kanıtı olarak (Dölek, 2010) ele alınan bu süreç, bazı çalışmalarda ise güvenliğin özel sektöre devri sadece bir özelleştirme süreci olarak ele alınmamakta ve söz konusu sürecin ulus devletin etki alanının daralmasının değil gelişen sektörün kapitalist devletin yeni baskı aygıtı haline geldiği iddia edilmektedir (Haspolat, 2012).

İşçi olmalarına rağmen baskı aygıtı olarak nitelendirilerek sınıfsal konumlarının çelişkili olduğuna vurgu yapılan özel güvenlik görevlilerinin tabi oldukları 2495 sayılı kanunda yer alan sendikaya üye olmaya ilişkin yasağın 5188 sayılı kanunda yer almamasının ardından özel güvenlik görevlilerini örgütlemek amacıyla 2011 yılından itibaren sendikaların kurulmasıyla başlayan özel güvenlik görevlileri sendikalaşma

⁹ 11 Eylül 2001’de ABD’de yaşanan terör olaylarının ardından ABD’de başlayıp pek çok ülkeye yayılan ve güvenliği sağlamak adına alındığı ifade edilen istisna önemleri, gözetleme sistemleri ve özel güvenlik görevlileri vasıtasıyla vatandaşların gündelik yaşamlarına müdahalelerin hızla artması (Mattelart, 2012: 7) şeklinde kendisini gösteren “güvenlik paranoyası” özgürlükleri tehdit eder boyutlara ulaşmıştır. Bu, güvenlik / özgürlük çelişkisi bağlamında güvenliğin sınırlarını tartışmalı hale getirmiştir. Bu aşamada Mark Neocleous’un ortaya attığı “güvenlik mantığının özünde özgürlük ve kurtuluş vizyonu değil de tüm insan toplumunu belirli bir düzen etrafında şekillendirme amacı yatıyorsa? Ya güvenlik, otoritenin insan hayatına derinlemesine nüfuz etmesini sağlayan bir kara delikten başka bir şey değilse?” soruları son derece önem kazanmıştır (2014: 14). Gene özel güvenlik sektörünün bir yandan vatandaşların yaşamlarını iyileştiren ve güvenlik sağlayan yeni aygıt bir yandan da otoriter devletçiliğin yeni baskı aygıtı olarak değerlendirilmesi sektörün çift yönlü güvenlik / zapt etme şeklindeki çift yönlü karakteri (Haspolat, 2012: 23) bu çelişkilere örnek verilebilir.

süreci, tüm sendikal kriz söylemlerinin ters yüz edecek bir nitelik taşımaktadır. Nitekim sendikaların mevcut durumlarını korumalarının dahi görece başarı sayıldığı bir dönemde geçmişten gelen bir örgütlenme deneyimi olmayan özel güvenlik görevlerinin hızla sendikalaşması “var olma” savaşı veren ülkemiz sendikaları açısından son derece dikkat çekici ve önemli dersler içerebilecek bir örnektir. Neoliberal, otoriter devletçiliğin “yeni baskı aygıtı” olarak nitelendirilmesine karşın (Haspolat, 2012) özel güvenlik görevlilerinin sınıfsal bir tutum sergileyerek sendikalarda örgütlenmeleri konuyu daha da önemli kılmaktadır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞEN GÜVENLİK ALGISI ve ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜNÜN GELİŞİMİ

Bu bölümde sendika üye olma yasaklarının kaldırılmasının ardından tüm sendikal kriz söylemlerini boşa çıkaracak biçimde çok hızlı biçimde sendikalaşan özel güvenlik görevlilerinin dâhil olduğu güvenlik sektörünün neoliberal dönemdeki gelişimi ve bu gelişimi mümkün kılan etmenler, sektörün gelişiminin kapitalist devlet açısından anlamı, sektörün neoliberal dönemdeki kritik işlevi ve son olarak sektörün dünyada ve özellikle ülkemizdeki gelişimi analiz edilecektir.

3.1. Güvenlik Algısı ve Devlet-Güvenlik İlişkisinde Neoliberal Dönemde Yaşanan Değişim

Toplumun artan güvenlik ihtiyacı, modern devletin¹⁰ varlık nedeni olmuştur (Eryılmaz, 2006: 124; Neocleous, 2011: 136). Hobbes, Locke, Rousseau, Weber gibi pek çok düşünür de modern devletin ortaya çıkışını toplumsal güvenlik gereksinimleri üzerinden açıklamış yani devletin varlık nedenini/meşruiyet kaynağını güvenlik ile ilişkilendirmişlerdir (Haspolat, 2006: 63; Atılğan, 2007: 52; Dölek, 2010: 116; Neocleous, 2011: 24-25).

Modern devletin ilk kuramcısı sayılan Hobbes, “*devlet olmadıkça herkesin herkesle daima savaş halinde olacağını*”, bireysel olarak yürütülecek bu savaşta her bir bireyin düşmanının herkes olacağını ve bu durumun tam bir kaos yaratacağını ve bu düzensizlik içerisinde bir bireyin varlığını sürdürmesinin imkansız olduğunu vurgulamıştır. Hobbes devletin bu sorunları çözecek bir yapı olduğunu ifade etmiştir. Ancak Hobbes’un bireylerin birbirlerine zarar vermesini engelleyecek, toprakları yabancı istilalarından koruyacak, bireyleri ve onların sahip olduğu her şeyi güvence altına almanın yani insanların can ve mallarını koruyacak ve kaosa dayalı savaşı

¹⁰ Modern devlet en genel anlamda, Avrupa’daki coğrafi ve siyasi olarak parçalı feodal yapının zaman içerisinde siyasi ve coğrafi anlamda gücün merkezileşmesi yoluyla aşılmasıyla ortaya çıkan ve siyasi örgütlenme olarak feodal devlet yapısından büyük ölçüde farklılaşan devlet tipi olarak tanımlanabilir. Modern devlet sistemlerinde, feodal dönemde var olan siyasi açıdan “çok merkezli ve çoğulcu iktidarlar” yapısı yerini siyasi ve coğrafi olarak bölünmemiş bir sosyal düzende hüküm süren bir iktidar yapısına bırakmıştır (Sancar, 2001: 28).

sonlandırarak tek örgüt tek güç olarak nitelendirdiği devlet ise herhangi bir devlet değil, gücün tamamını elinde bulunduran yani gücü ve şiddeti tekeline almış “Leviathan” devlettir. Buna göre, gücün ve şiddetin tek bir kişide toplanmasıyla insanları birbirlerine zarar verme konusunda korku altında tutacak genel bir güç ortaya çıkmış olduğundan savaş ortamı da son bulmuş olacaktır (Karabulut, 2015: 57-58). Dolayısıyla Hobbes’ un bakış açısına göre, devletin ortaya çıkışında temel etmen bireylerin doğa halinde sahip olduğu “mutlak özgürlükten” kaynaklanan güvenlik arayışıdır ve bu bakış açısına göre güvenliği sağlanmasının tek koşulu özgürlüklerin kısıtlanmasını göze almaktadır (Neocleous, 2011: 224). Hobbes’la yakın dönemlerde yaşayan Locke, devletin ortaya çıkışı ve işleyişinde güvenlik ihtiyacının yerine ilişkin benzer görüşler dile getirmiştir. Locke, yaşanan alanda huzur ve refahın temini için başvurulacak ortak üst bir mertebenin bulunmadığı durumlarda, bireyin başka bireye yönelttiği haksız gücün bir tür savaş hali olarak tanımlanabileceğini ifade ederek devletin gerekliliğine ve temel misyonlarına vurgu yapmıştır (Neocleous, 2011: 225). Locke göre bireyler toplumsal güvenliğin sağlanması adına, diğer hakları kendilerinde kalmak kaydıyla, adaleti, şiddet ve cezalandırma hakkını devlete devretmişlerdir (Sancar, 2001: 27-28).

Weber ise, modern devleti diğer siyasi topluluklardan ayıran unsurun fiziki güç ve şiddet kullanma tekeline sahip olması olduğunun altını çizerek, “*belirli bir toprak parçası üzerinde fiziki güç ve şiddet kullanımını tekelinde toplayan insan topluluğu*” olarak tanımlamıştır (Abrahamsen ve Leander, 2016:1; Sancar, 2001: 29; Atılgan, 2007: 52) . Weber’in tanımından yola çıkılarak modern devletin şiddet tekeline sahip olan tek örgüt olduğu düşünülebilir. Ancak modern devlet salt şiddet kullanma tekeline sahip olmasıyla diğer siyasal örgütlerden ayrılmadığı gibi şiddet araçları üzerinde denetim kurmak da sadece modern devlete özgü bir durum değildir (Atılgan, 2007: 52; Dölek, 2010: 116). Zira yönetme, doğası itibarıyla her zaman şiddet araçları üzerinde belirli ölçüde denetimi içermiştir. Bu açıdan modern devlet öncesi dönemlerde de şiddet araçlarının bir ölçü de denetim altına alınması anlamına gelen askeri güce sahip olma belirgin bir özelliktir. Ancak feodal toplumlarda dahi siyasi önder hiçbir zaman sürekli askeri güç bulundurmaya muktedir değildi. Nitekim siyasi ve coğrafi parçalı yapı da dikkate alındığında bu dönemde egemenlerin kendi topraklarının tamamında şiddet araçları üzerinde tekelleri bir biçimde kontrol sağlamanın epey uzağında olduğu açıktır (Kempa, 2016: 21). Şiddetin devlet tekeline alınması diğer bir ifadeyle “*şiddetin kamusal tedariki*” bir ölçüde mutlakiyetçi devlet sistemleri ile başlamakta birlikte

kesinleşmiş sınırlar içerisinde şiddet araçlarının mutlak bir biçimde tekel altına alınması modern devlete özgüdür (Sancar, 2001: 29-30; Balta-Paker, 2012b: 72).

Özellikle 17. yüzyılla birlikte yani ulus devletlerin oluşum sürecinde şiddet kullanma tekelinin devletin eline geçtiğini söyleyebiliriz. 17. yüzyılla birlikte şiddet tekelini yavaş yavaş eline geçiren ve 20. yüzyıl sonlarına kadar elinde tutan devlet, özellikle 19. yüzyıl sonları ve 20. yüzyıl süresince bu yetkisini güçlendirecek ve meşru kılacak mekanizmaları oluşturarak iç ve dış güvenlik alanında rakipsiz söz sahibi olan tek örgüt olmuştur (Atılğan, 2009: 260; Elmas, 2013: 36; Newburn, 2001: 830). Devlet polis, zabıta, bekçi gibi görevlileri aracılığıyla iç güvenliği sağlarken vatandaşlık görevi olarak sayılan zorunlu askerlik uygulamalarıyla oluşturulan ulusal orduları aracılığıyla dış güvenliği sağlar konuma gelmiştir (Haspolat, 2006: 63-64; Uçkun vd., 2013: 142; Elmas, 2013: 6). Daha açık bir ifadeyle, modern devletin oluşum süreci devletin şiddet araçlarını/şiddet kullanma yetkisini kendi tekelinde toplama, yani iç ve dış güvenlik alanını kendi denetimi altına alma sürecidir (Abrahamsen ve Leander, 2016: 2; Bayramoğlu ve İnsel, 2009: 1; Neocleous, 2011:136).

Çağdaş teorisyenler içerisinde yer alan Nobert Elias ise, devletin şiddet araçlarına tekeline almasını, uygarlaşma sürecinin itici gücü olarak değerlendirmiştir. Elias'a göre devlet fiziksel şiddeti tekeline alarak ilk olarak toplumsal ilişkilerden fiziksel şiddeti büyük ölçüde tasfiye etmiştir. Zira modern devletin oluşum sürecinde devlet şiddet araçlarını tekeline alarak, bireylerin birbirlerine yöneltebileceği tehdidi ve bunun sonuçlarını sıkı kurallara bağlamıştır. Böylece bu kuralların aşılmasının sonuçları hesaplanabilir hale gelmiş ve gündelik yaşam güvensiz ortamından büyük ölçüde kurtulmuştur. Elias, bu durumun uygar davranış biçimlerinin oluşumu açısından son derece önemli olduğunu savunmuştur (Sancar, 2001: 31).

Şiddet kullanma tekelinin devletin eline geçtiği ve devletin bu tekelini çeşitli yöntemlerle güçlendirdiği dönem aynı zamanda kapitalizmin ve dolayısıyla kapitalist devletin ortaya çıktığı dönemdir (Dölek, 2010: 117-118; Elmas, 2013: 6, 95). Bu bağlamda güvenliğin sağlanması geleneksel kapitalist devletin de en temel görevlerinden birisi olarak kabul edilmiş, iç ve dış güvenliğin sağlanması devletin vazgeçilmez ve devredilemez görevleri arasında sayılmıştır (Özcan 2016: 84). Bu dönemde güvenlik hizmetlerinin etkinliğinin daha çok ulusal sınırların korunması ve

ulusal güvenliğin sağlanması bağlamında ele alınması nedeniyle dönemin devletlerini ulusal güvenli  devleti olarak da nitelendirmek mümkündür (Kaygusuz, 2007: 139).

Modern devlet Şiddet araçlarını tekeline almasının meŐruluđunu, sınırları içerisinde yaşayan herkesin güvenliğini sağlama garantisi vermesi ile sağlamıştır. Bu bağlamda kamusal hizmet olarak herkesin güvenliğinin sağlanması iddiası, kapitalist devletin iktidar kurma ve bu iktidarını sürdürme tekniklerinden birisidir (Dölek, 2010: 119; Elmas, 2013: 7, 95). Böylece devletin tekelinde bulunan zor kullanma yetkisi, toplum tarafından meşru ve kabul edilebilir hale gelmiştir. Bu durum, kapitalizmin ilk dönemlerinde sistem açısından “*tehlikeli*” olan kesimlerin ehlileŐtirildiđi ve bunun toplum nezdinde kabul gördüğü bir dönemi beraberinde getirmiştir (Dölek, 2010: 119). Özetle, var oluŐ ilkesi gereği güvenli  halk için karşılanması gereken bir ihtiya ken, devlet için bir iktidar tekniği olup iktidarın kullanılması sırasında sık sık baŐvurulan bir politika (Neocleous, 2014: 15), halk üzerinde tahakküm kurmaya imkân tanıyan bir araç olmuştur. Bu aşamada, Elias’ın modern devletin Şiddet tekeline sahip olmasının uygarlaşma sürecinde itici güç olduğu iddiasına karşın, Bauman’ın bu savın Batı hegemonyasının meŐrulaŐtırmasına hizmet eden ideolojik bir söylem olduğunu savunduğu tezi önem kazanmaktadır.

Bauman’a göre (1997), modern uygarlıkta toplumsal ilişkilerin Şiddet içermeyen görünümü yanılısamadan ibarettir. Uygar olarak adlandırılan modern devletin oluşum sürecinde gerçekte olan Şey Şiddetin ortadan kaldırılması değil tam tersine yeni Şiddete alanlar açılması ve daha etkili biçimde düzenlenmesidir. Bu bağlamda modern devlet Şiddete son vermemiş, sadece gözden uzaklaŐtırmıŐtır. Baskı mekanizmaları merkezileŐerek rekabetten bir kez kurtulunca, o döneme kadar eŐi benzeri olmayan bir g  e erişmiştir. Uygarlaşma süreci olarak adlandırılan dönemde yani son iki yüz yıllık periyodda Şiddetten zarar gören insan sayısının hiç olmadığı kadar artması bu savı destekler niteliktedir (131-132).¹¹

Nitekim fiziksel Şiddet toplumların gündelik yaŐamlarından büyük ölçüde çıkarılmakla birlikte, Şiddet araçları merkezi ve tekelci bir g  n eline toplanmıştır. Birey olarak karŐılı  vermemizin artık imkânsız olduğu bu g  le yaŐamımızın herhangi bir döneminde karşı karşıya kalabilme ihtimalimiz (bu müdahale vatandaşı olunan ulus

¹¹ Hâlbuki uygar toplum kavramı tabir edildiğinde akla gelen ilk  zellikler,” *Şiddetin bulunmadığı, kibar, nazik, yumuŐak bir toplumdur*” (Bauman, 1997: 130).

devlet tarafından yapılabileceği gibi başka bir ulus devlettin şiddet araçlarından da gelebilecektir) halen bakidir. Bu bağlamda uygarlaşma/modern devletin oluşum süreci ile iktidarın giderek otoriter ve merkezi bir hal alması bir sarmal şeklinde beraber ilerlemiştir. Daha açık bir ifadeyle, devletin şiddeti tekeline alması bir madalyonun iki yüzü gibidir. Öyle ki; bu tekel bir yandan teknolojik gelişmelerinde sunduğu avantajla daha tehlikeli bir silah işlevi görebilmekteyken (zira dünya tarihinin en kanlı savaşları modern devletlerin hüküm sürdüğü 20. yüzyılda yaşanmıştır) diğer yandan fiziksel şiddetin gündelik hayattan uzaklaştırılarak toplum barışının sağlanmasına katkı da bulunabilmektedir. Bu bağlamda teknolojik gelişmelerinde etkisiyle şiddet tekelinin çok daha yıkıcı bir hal almasıyla devletin siyasal gücünü ve otoritesinin artması arasında bir paralellik kurmak mümkündür. Gündelik hayatın devletin koyduğu sıkı kurallarla fiziksel şiddetten bir ölçüde arındırılmasının bedeli devletin yıkıcılığı her geçen gün artan şiddet araçlarını tekelinde bulundurmasının da sunduğu avantajla baskıcı ve otoriter bir hal alması olmuştur (Sancar, 2001: 36-37). Yani güvenlik, bir iktidar sağlama tekniği olarak belirlemiştir. Bu açıdan devlet ve güvenlik kaygısını birbirinin nedeni ve sonucu olarak değerlendirmek mümkündür (Deyan, 2014: 14; Karabulut, 2015: 51).

Kapitalizmin altın çağı olarak adlandırılan 1945-1973 döneminde modern devletin en temel görevleri arasında ordu ve polis gibi merkezi kolluk kuvvetleriyle iç ve dış güvenliği sağlama görevi sayılmaya devam edilmiş ve devlet şiddet kullanma tekeline sahip tek örgüt olmuştur. Ancak 1970'lerin sonlarında kâr hadlerinde yaşanan düşüşle beraber kapitalizmin girdiği krizin temel sebepleri arasında (1929 bunalımını aşma çabalarının bir ürünü olan ve krizden çıkışta kritik bir görev üstlenen) sosyal devlet uygulamalarının gösterilmesi, bu politikaların sorgulanmasına neden olmuştur. Sonuçta, sosyal devlet döneminde benimsenen Keynesyen modelden vazgeçilmesi gerektiğini, krizin önemli bir sebebinin de bu politikalar olduğunu ileri süren neoliberal ekonomi politikaları yaygın biçimde benimsenmiştir.

Küreselleşme olarak adlandırılan ve genel olarak 1980 sonrasını kapsayan bu süreçte ekonomik, siyasal ve sosyal alanda yaşanan değişimlerle bağlantılı olarak devletin işlevlerinde ve kamu yönetimi anlayışında köklü değişimler yaşanmıştır. Zira neoliberal politikalar, devletin piyasaya müdahale etmediği 18. yüzyıla hâkim olan iktisadi görüşler doğrultusunda şekillenen minimal devlet anlayışına dönülmesini

önermekteydi. Bu çerçevede, özelleştirmeler aracılığıyla devletin üretici olarak faaliyet gösterdiği alanlardan çekilerek sermayeye yeni yatırım alanları açması, sosyal devlet uygulamalarından vazgeçilmesi ve son olarak devletin geleneksel kapitalist devlete özgü olan güvenlik ve adaletini sağlama görevlerine dönmesi beklenmekteydi.

Neoliberal ekonomi politikaları çerçevesinde başlatılan özelleştirme uygulamaları kapsamında devletin küçültülmesi ve “asli görevlerine” dönmesi vurgusuyla başlatılan süreçte ilk olarak devletin sosyal nitelikli harcamaları azaltılmıştır. Ancak ilerleyen süreçte özelleştirme uygulamaları başta hiçbir şekilde öngörülmeyen alanları kapsayacak şekilde genişleyerek modern devletin varlık nedeni olan alanlara sıçramıştır (Haspolat, 2006: 60; Şahin ve Arap, 2010: 47; Kaygusuz, 2007: 139; Atılğan, 2007: 52; Bora, 2007: 58). Öyle ki; devletin sosyal nitelikli harcamalarındaki kesintileri takiben eğitim ve sağlık alanı özel sektöre açılmış, son olarak ise klasik iktisatçıların dahi “kar” alanı olarak ele alınmaması, devletin kamusal olarak herkese eşit biçimde sunması gerektiğini savunduğu bu bağlamda “devletin asli görevi” olan güvenlik hizmetleri, eğitim ve sağlık hizmetleri ölçüsünde olmamakla birlikte meta haline getirilip piyasalaştırılarak büyük ve karlı bir yatırım alanı olarak özel sektöre açılmıştır (Atılğan, 2009: 260; Eryılmaz, 2006: 124; Bayramoğlu ve İnsel, 2009: 1; Dölek, 2010: 112, Neocleous, 2011: 113).¹²

Özetle, geleneksel güvenlik anlayışında güvenlik ve devlet kavramları iç içe geçmişken yani devlet odaklı (güvenlik=devletin bekası) güvenlik anlayışı hâkimken (bu dönemde güvenlikten anlaşılan büyük ölçüde ulusal sınırların korunmasıdır) Soğuk Savaş döneminin bitimini takiben yeni güvenlik alanları tanımlanmış, “birey” ve “insan” odaklı güvenlik anlayışının geliştirilmesi gerektiğini savunan görüşler ileri sürülmüştür (Waeber ve Buzan, 2007). Bu görüşlerin karşılığını bulduğu açıktır. Zira II. Dünya Savaşının ardından Kuzey Amerika ve İngiltere’de var olan özel güvenlik

¹² Özel güvenlik sektörü neoliberalizmle birlikte gelişen bir sektör olmakla birlikte özel güvenlik görevlilerinin geçmişi Roma İmparatorluğu dönemine kadar uzanmaktadır. Bu dönemde şehirde sık sık yaşanan yangın olayları önemli bir sorun haline geldiği için “the vigiles” adı verilen hem itfaiye, hem de polis görevi üstlenen görevliler çalıştırılmaya başlanmıştır. Sezar döneminde sayıları artırılan “vigiles” lerin sayısı zamanla ihtiyacın artmasına bağlı olarak artırılmaya devam edilmiştir. Bu görevliler çeşitli adlar altında Orta Çağ dönemine kadar varlığını korumuş ancak modern devletin ortaya çıkması ve iç güvenliğin devletin temel görevlerinden biri haline gelmesinden sonra ortadan kalkmıştır. Benzer bir süreç dış güvenlik alanında da gerçekleşmiştir. Örneğin ABD’nin Afganistan ve Irak Savaşı sırasında özel askeri şirketlerin personeli olan paralı askerlerden önemli ölçüde yararlandığı bilinmektedir. Ancak bu durum sadece gelişmiş ABD gibi ülkelere özgü bir durum değildir. Bugün özellikle Etiyopya, Uganda, Cezayir, Nijerya, Kenya gibi pek çok ülkesi gerek iç gerekse dış güvenlik alanında özel askeri şirketlerle sözleşmeler yapmaktadır (Haspolat, 2006: 64).

sistemi (Zogo, 2009: 37), 80’li yıllarla birlikte tüm Avrupa ülkelerinde hızlı bir şekilde yaygınlaşmıştır. Böylece, sosyal devlet döneminde piyasa dışı olarak algılanan ve devletin tüm vatandaşların can ve mal güvenliğini sağlama sorumluluğu giderek artan biçimde bireyin kendisine yüklenerek bu alan da piyasa ilişkilerine dahil edilmiştir (Atılğan, 2007: 56; Berndtsson ve Stern, 2016: 57). Özellikle 11 Eylül 2001’de ABD’ye yapılan terör saldırılarının ardından güvenlik adına yürütülen uygulamalar giderek özgürlükleri kısıtlanmasına neden olabilecek bir hâl alırken (Neocleous, 2014: 14) özel güvenlik sektörünün gelişim hızı sıçramalı bir şekilde artmıştır. Boukalas bu saldırılardan sonra iç ve dış güvenliği tesis etme savunusu ile yürütülen ve pek çok ülke izleri görülen süreci, otoriter devletçiliğin son ve stratejik öneme sahip aşaması olarak tanımlamaktadır (Boukalas, 2008: 39). Bu bağlamda sektörün gelişiminin önünü açan faktörlerin ve güvenliğin özel sektöre açılmasının kritik öneminin analiz edilmesi konumuz açısından elzemdir.

3.1.1. Güvenlik Hizmetlerindeki “Kısmi” Özelleştirmenin Gerekçeleri ve Sektörün Önünü Açan Faktörler

Soğuk savaş döneminde Batı Avrupa ve ABD’de en önemli ulusal güvenlik tehdidi olarak komünizm görülürken, Soğuk Savaş’ın sona ermesiyle ulusal güvenlik algısında önemli değişimler olmuştur. Dış düşman algısı değişirken/değiştirilirken (özellikle 11 Eylül 2001’de yaşanan saldırılardan sonra terörizm yeni dış düşman ilan edilmiştir) iç güvenlik alanında da büyük değişimler yaşanmış, devletin sunduğu güvenlik hizmetlerine ilave olarak güvenlik hizmetlerinde özel alanlara doğru bir genişleme olmuştur (Kaygusuz, 2007: 145; Karabulut, 2015: 119-120; Kaya, 2008: 86). Bu durum bireyin devletle olan ilişkilerinde önemli değişimlere sebep olmuştur.¹³

¹³ Şiddet araçlarını tekeline alan ulus devletlerin oluşmaya başladığı dönem aynı zamanda devletler arasındaki savaşın niteliklerinin değişerek “modern” olarak adlandırılan “topyekün” savaş pratiklerinin olduğu dönemdi. Fransız Devrimi’ne kadar büyük ölçüde büyük hanedanlar ve onların paralı askeri birlikleri arasında yaşanan savaşların yerini zamanla “modern” ve “uygar” olarak adlandırılan dönemde pek çok ülkede zorunlu askerlik uygulamaları ile oluşturulan ulusal/yurttaş ordular arasında yapılan savaşların almasıyla savaş artık toplumun tamamını ilgilendiren bir hal almıştır. “Modern devlet” yöneticileri vatandaşların kendilerinin aldığı savaş kararları doğrultusunda ölmeyi/öldürmeyi kabul etmeleri için vatandaşlarına giderek genişleyen bir takım temsili haklar vermeyi kabul etmişlerdir. Zira kendisinin hiçbir şekilde aktif rol almadığı bir savaş kararı doğrultusunda savaşmaya giden bir vatandaşı (dönemim koşulları dikkate alındığında çoğunluğunun işçiler ve yoksullardan oluştuğu açıktır) savaş dönüşü bekleyen tek şeyin işsizlik veya yoksulluk olması halinde savaşmayı kabul etmeleri beklenemezdi (Elmas, 2013: 44). Bu bağlamda, şiddet tekeline sahip modern devletin oluşumu bir yandan da devlet-piyasa/savaş-vatandaş ilişkisinin şekillenmesine neden olmuştur.

Genellikle devlet odaklı bir alan olan güvenlik alanında piyasa lehine yaşanan bu gelişme, 80’li yıllar ve sonrasında yaygınlık kazanan post-modern yaklaşımın bir sonucu olarak ele alınmalıdır (Bedirhanoğlu vd., 2016: 12). Özel güvenlik sektörünün gelişimi bir yandan da “zor” un sınırlarını kamusal alandan özel alana doğru genişletmiştir (Haspolat, 2006: 60).

Özel güvenlik sektörünün pek çok ülkede 1980 sonrası dönemde gelişiminin önünü açan üç temel faktör vardır. Bu faktörlerin ilki ve en önemlisi, Soğuk Savaş’ın sona ermesidir (Abrahamsen ve Leander, 2016: 2). Soğuk Savaş’ın sona ermesiyle iki büyük güç arasında her an yaşanabilecek savaş tehlikesinin ortadan kalkması güvenlik anlayışında önemli değişimlere neden olmuştur. Nitekim Soğuk Savaşın sona ermesinin ardından gerek ABD’de gerek Soğuk Savaş’ın mağlup tarafı SSCB’de ve Doğu Bloku ülkelerinde istihdam edilen asker ve gizli servis elemanı sayısı büyük ölçüde azaltılmıştır (Haspolat, 2006: 74; Balta-Paker, 2012b: 74; Elmas, 2013: 9; Gülcü, 2002a: 60). İşsiz kalan milyonlarca eski asker ise (özellikle 1990’lı yıllarla birlikte yeni mücadele alanı olarak belirlenen) “terörizm” ile mücadele amacıyla istihdam edilmeye başlanmıştır. Ancak bu sefer işverenleri devlet değil “kar” amacı güden özel güvenlik şirketleri ve özel askeri şirketler olmuştur. Bu faktör sosyal devletin geleneksel olarak güçlü olduğu Kara Avrupası ülkelerinde dahi özel güvenlik sektörünün gelişimini hızlandırmıştır (Abrahamsen ve Leander, 2016: 2).

Sektörün gelişimi sağlayan ikinci temel etmen, ulus devletlerin sektörün önünü açmasıdır. Devlet bir yandan geleneksel olarak güvenlik hizmeti sunduğu bazı alanlardan çekilirken diğer yandan (daha önceki dönemlerde sürekli olarak güvenlik elemanı bulundurma ihtiyacı hissedilmemekle birlikte) neoliberal dönemde güvenlik hizmetlerinin kapsamına dâhil edilen yeni alanlar oluşturulmuştur. Örneğin, siteleri “koruyan” ya da alışveriş merkezlerinin kapılarında kontrol cihazları ile bekleyen özel güvenlik görevlileri, gene alışveriş merkezleri, hava alanı gibi mekanlara girerken geçtiğimiz elektronik kapılar, turnikeler, özel ve kamusal alanının tamamını kuşatan güvenlik sistemleri ve güvenlik kameraları kendimizi güvende hissetmemiz için artık

Sosyal devletin yerini piyasacı devletin aldığı neoliberal dönemde (ülkemiz için henüz söz konusu olmamakla birlikte) sürekli ordu beslemenin gerekliliğini azaltan faktörlerinde etkisiyle savaşlarda ve bölgesel çatışmalarda aktif rol oynamaya başlayan askeri şirketlerin bu ilişkiye etkisi ve güvenliğin özel sektöre devrinin içerisinde barındırdığı tehlikelere ilişkin önemli bir çalışma için bakınız: Balta, E. (2004). “Bildığımız Anlamda Devletin Sonu mu?: İmparatorluk ve Özel Ordular”, Birikim, Sayı: 178, 11-19.

olmazsa olmazlar arasına girmiştir. Bunlar daha önceden güvenlik alanında olmayan ancak neoliberal dönemde önümüze çıkarılan yepyeni meta alanlarıdır (Balta-Paker, 2012b: 76).

Sektörün geleneksel ve yeni alanlarda sunduğu hizmetlere olan talebin oluşması büyük ölçüde “güven(lik)sizlik algısı”nın yaratılmasına (bu durum genellikle zamanla güven(lik)sizlik paranoyasına¹⁴ dönüşmektedir) bağlıdır.¹⁵ Güvenlik ürünlerine olan talebin düzeyi yaratılan bu algının şiddetine göre artıp azalmaktadır. Bu bağlamda, güven(lik)sizlik algısının şiddetli bir şekilde var olmasının sektör açısından son derece önemli olduğunu söyleyebiliriz. Sürekli olarak önceki dönemlere göre daha tehlikeli bir dünyada yaşadığımıza yapılan vurgu, güven(lik)sizlik paranoyasını gündelik hayatın bir parçası haline getirmekte ve toplumu bir korku toplumuna dönüştürmektedir. Bu algının oluşumunda basında yer alan ve sürekli olarak polisin yetersizliğine vurgu yapan haberlerin (Elmas, 2013: 5, 10; Neocleous, 2011: 113) ve ekranlarda görmeye alıştığımız güvenlik uzmanlarının güven(lik)sizlik söylemleri etkili olmaktadır. Denilebilir ki, artan güvenlik kaygılarına koşut olarak güvenliğin dili güven(lik)sizlik üzerine kurulmuş (Neocleous, 2014: 12) ve güvenlik modern toplumun açmazı haline gelmiştir (Elmas, 2013:194).

Teknolojide yaşanan gelişmelere, her yanı saran kameralara ve alarm sistemlerine, diğer gözetleme sistemlerine ve etrafı yüksek duvarlarla çevrili giriş/çıkışlarında özel güvenlik görevlilerinin 7 gün 24 saat nöbet tuttuğu sitelerde ikamet etsek de (sektörün gelişimine paralel olarak sayıları hızla artan ve ekranlarda sık sık gördüğümüz) güvenlik uzmanlarının halen yeterince güvende olmadığımıza yaptığı vurgu özel güvenlik hizmetlerine olan talebin artmasında etkili olmuştur. Alınan tüm

¹⁴Özellikle ABD ve İngiltere’de iç ve dış güvenliği sağlama, terörizmle mücadele iddiasıyla alınan önlemlerin sertliği/ aşırılığı bu durumun artık paranoyaya dönüştüğünün açık kanıtıdır. Ancak halen güvenliği eleştirel bir yaklaşımla ele almak mümkünse de oluşan “güvenlik paranoyası” nedeniyle terörizmle mücadele adı altında güvenlik adına milyonlarca insanın katledildiği (Irak ve Afganistan’da olduğu gibi) günümüzde alınan önlemlere karşı çıkma ihtimali ortadan çoktan kalkmıştır. Alınan önlemlerin artan biçimde özgürlüğe müdahale olduğu iddiaları güvenliğin önemine vurgu yapan söylemlerle bastırılmaktadır. Diğer bir deyişle, en ufak özgürlük talebi dahi güvenlik talebine çarpmaktadır. Bu bağlamda güvenlik siyaseti toplumsal muhalefeti bastırmanın önemli bir parçası haline gelmiştir. Zira güvenlik adına alındığı alınan herhangi bir önleme karşı duruşun bedeli terörizm destekçisi yada hain olarak damgalanmak olabilecektir (Neocleous, 2014: 12-15).

¹⁵ Bu süreçte, güvenlik ihtiyacı hissedilen alanlar da hızla genişlemiştir. Yakın zamana kadar güvenlik denildiğinde akla ilk gelen ulusal güvenlik iken bugün birey güvenliği, çevre güvenliği, ekolojik güvenlik, demografik güvenlik, gıda güvenliği, enerji güvenliği, doğal kaynakların güvenliği, bilgi, bilişim ve teknoloji güvenliği, ekonomik güvenlik vs. yeni güvenlik/tehdit alanları olarak belirlemiştir (Karabulut, 2015, vii).

önlemlere rağmen “potansiyel düşmanların” her zaman bizden bir adım önde olduğu tekrarlanmakta, yani halen yüzde yüz güvende olmadığımızın altı çizilmektedir. Riskleri azaltmanın tek yolu ise, daha çok ve en yeni güvenlik ürün ve hizmetlerini tüketmektir. Yani tüketmek güvende olmanın tek yolu olarak gösterilmektedir (Neocleous, 2011: 131; 2014: 217; Bora, 2004: 23). Daha açık bir ifadeyle, güvenlik şirketleri gelişip güçlendikçe güvenlik ürün ve hizmetlerine olan talebe karşılık vermenin yanı sıra bir simülasyon gibi büyük ölçüde sanal olan bu talebin yaratılmasında bizzat aktif rol oynayarak talebi yaratmakta, disipline etmekte ve onu dönüştürmekte ve sürekli bir hal almasını sağlamaktadırlar (Balta-Paker, 2012a: 45-47; Elmas, 2013: 4; Neocleous, 2014: 216). Güvenlik şirketlerinin yerleşmesini istediği algı günümüz dünyasının hiç olmadığı kadar tehlikeli ve risklerle dolu olduğu, ancak güvenlik hizmetlerinin de sonunun olmadığı dolayısıyla bu risklerin üstesinden gelmenin mümkün olduğudur. Ancak “*yeter ki paranız olsun*” vurgusu hiçbir zaman eksik edilmemekte, böylece “*paranız kadar güvenlik*” algısı yerleşmektedir (Neocleous, 2011: 132; 2014: 219).

Güven(lik)sizlik algısının artmasında potansiyel düşman algısındaki değişimin büyük payı vardır. Soğuk Savaş döneminde güvenlik kavramından büyük ölçüde ulusal/toplumsal güvenlik anlaşılmaktaydı. Güvenlik denilince akla ilk gelen unsurun ulusal güvenlik olması potansiyel riskin başka bir devletten yöneltilecek saldırı hali olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır. Yani bu dönemde tehdit/tehlike/düşman büyük ölçüde dışarıdaydı. Bu nedenle yakın zamana kadar güvenlik tehditleri büyük ölçüde tek taraflı hissedildiği gibi bu tehdidin nasıl ortadan kaldırılabileceği en azından kaba hatları ile belliydi. Soğuk Savaş sonrasında ise göç, terörizm vs. gibi riskler nedeniyle güvenlik tehditlerinin çok boyutlu hale geldiği ifade edilmektedir. Daha açık bir ifadeyle, Soğuk Savaş döneminin iki kutuplu dünyasında tehdidin dış düşmanlardan kaynaklandığı savı ön planda iken, günümüzde tehdidin içerden mi dışarıdan mı hangi şekilde geleceğinin bilinemeyeceği savı güçlenmiştir (Elmas, 2013: 139-140). Buna göre, tehlike yada tehdidin kaynağı başka bir devlet olabileceği gibi devlet-dışı terörist bir gruptan ya da içimizden biri olabilir. Hatta aynı apartmanda oturduğumuz bir kişiden, sokakta gördüğümüz bir evsizden, iş arkadaşımızdan dahi her türlü şiddete (öldürme, işkence, tecavüz vs.) maruz kalma ihtimalimiz vardır. Yani neoliberal dönemi diğer dönemlerden ayıran tehdidin bilinemez olduğuna yapılan vurgudur. Öyle ki yan yana olduğumuz kişilerin ne zaman bir hırsıza, katile vs. ye dönüşeceğini önceden bilmek artık imkânsızdır. Tehdidin öngörülemezliği iddiası güvenlik paranoyasını

arttıran bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Balta-Paker, 2012a: 109-129). Bu riskler her zaman var olmakla birlikte neoliberal dönemin ayırt edici özelliği bu risklerin hiç olmadığı kadar şişirilmesidir. Zira günümüz dünyasında alınan güvenlik önlemlerin büyük kısmı var olan tehlikeler için değil büyük ölçüde “sanal” riskler için alınmaktadır (Elmas, 2013: 140). Neocleous (2007)’un ifadesiyle güvenlik önce metalaştırılmış ardından fetişleştirilmiştir.

Beck (1992) çağdaş toplumunu her ne kadar “risk toplumu” olarak adlandırırsa da (aktaran Abrahamsen ve Leander, 2016: 4), istatistiki veriler günümüz toplumunun önceki dönemlere göre çok daha tehlikeli olduğu iddiasını desteklememektedir.¹⁶ Zira ulus-devletlerin ortaya çıkarak devletin şiddet araçlarını tekeline almasından sonra, istisnasız bütün ülkelerde bireylerin diğer bireylerden gelen şiddet ve saldırılara maruz kalma oranları hızla düşmüştür. 17. yüzyıl sonlarında başlayan bu düşüş eğilimi halen sürmektedir. Örneğin özel güvenlik sektörünün en hızlı geliştiği ülkelerden olan İngiltere’de öldürme oranları, 20. yüzyılda 13. yüzyılda olanın sadece onda biri kadardır. Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan ve 1980-1997 yılları arasında (yani güvenliğin özel sektöre açılmaya başladığı dönemde) her 100 bin kişi içindeki toplam suçlu oranını yansıtan istatistikler de, suç oranlarının iddia edilen aksine her yerde yükselişte olmadığını göstermiştir. Suç oranları Arjantin, Belarus, Bulgaristan, Kanada, Almanya, Macaristan, Şili, Türkiye gibi ülkelerde yükselmekle birlikte, Ermenistan, Azerbaycan, İrlanda, Litvanya, Yunanistan, Rusya, İspanya gibi ülkelerde durgunluk, Şili, Kıbrıs, Gürcistan, Katar, İsviçre, Hong Kong, Hindistan gibi pek çok ülkede düşüş eğilimi göstermektedir. Suç oranlarının yükseldiği ülkeler çalışmanın kapsamına alınan dönemlerde büyük ekonomik krizlere, siyasal ve ekonomik dönüşümlere, sosyal devletin çöküşüne veya büyük oranda geriletilmesine tanık olunan ülkelerdir. Bu nedenle bu ülkelerde görülen suç artışı, insanların sahip oldukları değerlerin ve yaşam koşullarının büyük ölçüde geriletilerek insanların açlık, sefalet ve işsizliğe itilmesinin olumsuz ancak beklenen bir sonucudur (Haspolat, 2012: 89-93).

¹⁶ Suç oranlarının arttığını bir an için kabul etsek dahi, özel güvenlik görevlilerinin ve gelişen sektörün suç oranlarının düşürülmesi konusundaki etkisi son derece düşüktür. Zira özel güvenlik görevlilerinin varlığının potansiyel maddi suçların önlenmesinde bir nebze caydırıcı etkisi olmakla birlikte toplumsal hayatta suçu önleme yada tamamen ortadan kaldırmaya yönelik bir etkileri yoktur. Zaten sektörde faaliyet gösteren hiçbir özel güvenlik şirketinin genel anlamda toplumsal suçların azaltılması ile ilgili bir taahhütleri yada iddiaları da yoktur (Kaya, 2008: 104).

Uluslararası çatışmalarda ölen insan sayısı da 1950’lerden itibaren sürekli olarak gerilemiştir. Nitekim 1992-2002 yılları arasında yıllık ölü sayısı 1000’i geçen iç savaşların sayısı %80 oranında azalmıştır (Balta-Paker, 2012a: 130). Sonuç olarak, günümüz dünyasının önceki dönemlere göre daha güvenilir olduğunu iddia etmek mümkün değilse de kentsel, ulusal ya da küresel düzeyde daha güvensiz olduğunu ispat eden somut ve anlamlı bir veri de bulunmamaktadır. Buna rağmen neoliberal dönem, yaratılan güvenlik paranoyasının etkisiyle dünya tarihinin belki de en fazla güvenlik kaygısının yaşandığı, en çok güvenlik önleminin alındığı dönem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sektörün gelişiminin önünü açan son faktör ise, küreselleşmeyle birlikte gelir dağılımı adaletsizliğinin bozulmasının yarattığı “güvenlik bunalımı” olduğu ifade edilmektedir. Buna göre, neoliberal ekonomi politikalarının uygulanması sonucunda sosyal refah devletini zayıflamasıyla gelir dağılımı giderek bozulmakta, toplumsal kutuplaşma giderek artmaktadır. Bu durum yoksulluğun ve “tehlikeli” olarak lanse edilen sınıfların diğer bireyleri tehdit eden bir sorun olarak toplum gündemine yerleşmesine neden olmuştur. Bu nedenle, orta ve üst sınıfın devletin sunduğu güvenlik hizmetlerine ilave olarak ek güvenlik hizmeti talepleri artmıştır (Wacquant, 2009: 288; Haspolat, 2006: 74; Bora, 2004: 23). Gerçekten sınıfsal çelişkilerin yoğun, gelir dağılımının adaletsiz olduğu ülkelerde veya dönemlerde sermaye sahiplerinin güvenlik kaygısı derinleşmekte ve sermaye sahipleri devletin sunduğu güvenlik hizmetinden daha fazlasını talep etmektedir. Özel güvenlik şirketlerinin ilk olarak özel mülkiyetin ön planda olduğu ve sanayileşmiş Anglo-Sakson ülkelerde doğmuş olması bunun açık göstergesidir. Gene ilk büyük güvenlik firmalarının özel sektörün ve özel mülkiyet kavramının ön planda olduğu ABD’deki demiryolu şirketleri bünyesinde kurulması bu savı destekler niteliktedir (Çetin, 2007: 26; Atılğan, 2007: 53-54). Ayrıca devletin ekonomideki etkin rolünün azaltılması ve güvenlik alanı da dâhil olmak üzere pek çok alanın özel sektöre açılmasını savunan neoliberal ekonomi politikalarının yaygın bir şekilde uygulanması sektörün gelişiminin önünü açmıştır (Abrahamsen ve Leander, 2016: 3).

Sektörün gelişimini sağlayan etmenler bunlar olmakla birlikte güvenlik alanında yaşanan bu “kısmi” özelleştirmenin toplum tarafından meşru kabul edilmesi yani halkın ordu ve polise ilave olarak (Ergut, 2015: 375) (üstelik çok daha etkili olan) bu yeni

baskı mekanizmasına rıza göstermesi için bu durumun ilk olarak bir takım gerekçelere dayandırılması gerektiği gibi bu durumun halka da bir takım yararlar sunması elzemdir. Aksi takdirde halkın nüfuz/baskı ve rızanın aynı anda sağlanma ihtimali zayıf olacaktır.

Günümüzde, polis gibi genel kolluk kuvvetlerinin iç güvenliği sağlamada yeterli olmadığı, bütün güvenlik hizmetlerinin polisler tarafından yerine getirilmesinin gerekli olmadığı hatta polislerin de bütün güvenlik hizmetlerini yerine getirme konusunda isteksiz olduğu görüşleri dile getirilmektedir (Kaya, 2008: 86; Özcan, 2016: 85). Bu görüşü savunanlar, güvenlik hizmetlerinin halkın güvenlik endişelerini giderecek biçimde çeşitlendirilmesi ve yaygınlaştırması gerektiğini, özel güvenlik görevlilerinin sayılarının artırılması gerektiğini savunmaktadırlar. Böylece kamusal kolluk kuvvetlerinden de daha verimli bir şekilde yararlanılabilecektir (Kaya, 2008: 93; Şahin ve Arap, 2010: 50; Bahadır ve Kıldan, 2014: 277). Diğer bir deyişle, devletlerin yarattığı güvencesizlik ve güvensizlik ortamının özel güvenlik kanalıyla çözülmesi öngörülmektedir. Bu görüş büyük ölçüde karşılığını bulmuş, II. Dünya Savaşı sonrası gelişmeye başlayan özel güvenlik sektörü özellikle neoliberal dönemde çok daha hızlı bir şekilde gelişmiştir. Bu dönem aynı zamanda ulus devletlerin sosyal işlevlerinden büyük ölçüde arındırıldığı, sendikaların gerilediği, işçi ücretlerinin baskılandığı bir dönemdir. Bu bağlamda özel güvenlik sektörünün tam da bu dönemde gösterdiği hızlı gelişim sendikalar ve işçi hareketi açısından da son derece anlamlı ve önemlidir.

İç güvenlik alanında yaşanan kısmi özelleştirmenin meşru kabul edilmesi amacıyla, özel güvenlik hizmetlerinin yaygınlaştırılmasındaki temel amacın toplumun her kesiminin her geçen gün artan güvenlik hizmeti ihtiyacını karşılanması olduğu ifade edilmektedir. Zira 11 Eylül saldırılarının ve özellikle 2008 küresel krizi sonrasında pek çok ülkede ortaya çıkan toplumsal muhalefetin açık şiddet yoluyla bastırılması sırasında gene güvenlik söylemleri etkili olmuş (Bedirhanoğlu vd., 2016: 9), zaman zaman özel güvenlik görevlileri de bu kesimlerle karşı karşıya kalmışlardır. Özel güvenlik hizmetleri devletin sunduğu kamusal güvenlik hizmetlerini ancak “tamamlayıcı” nitelikte olduğu (Eryılmaz, 2006: 128; Bahadır ve Kıldan, 2014: 278) için bu boşluğu devletin kendilerine sunduğu sınırlı yetkiler çerçevesinde bu boşluğu doldurmaya çalışmaktadır. Ancak kamusal güvenlik hizmetinin boşluğunun çok daha sınırlı yetkilerle donatılmış özel güvenlik görevlileri tarafından nasıl doldurulacağı büyük bir muamma olarak belirlemektedir. Bunun dışında devletin sunduğu güvenlik hizmetlerinin

“tamamlayıcı” bir takım hizmetlerle desteklenmesinin önü açılması hali hazırda verilen kamusal güvenlik hizmetinin niceliksel ve niteliksel olarak gerilemesine neden olmuştur. Bu durumda mali gücü olanlar bu eksiği satın alabildikleri özel güvenlik hizmetleri ile tamamlayabilirken, mali gücü olmayanların aradaki bu boşluğu doldurma şansı olmamaktadır.

Neoliberal projenin en son ve kurucu ayaklarından biri olarak güvenlik hizmetlerinin piyasalaştırılarak özel sektöre açılması, bir yandan da kar hırsından azade olduğu düşünülen alanları sermaye birikim sürecine entegre ederek kapitalizmin krizini aşmasına hizmet etmiştir (Balta-Paker, 2012a: 137-138; Zabcı, 2013: 12). Neoliberal dönemin en kârlı ve en yeni alanlarından biri olan özel güvenlik sektörünün gelişimi (Haspolat, 2012: 84) neoliberal ekonomi politikalarının öngördüğü çerçevede kamunun harcamalarını azaltmasını da sağlamaktadır (Kaya, 2008: 92). Örneğin Boston Hükümet Konağı’nı koruma görevinin şehir polisi yerine özel güvenlik görevlilerine verilmesiyle maliyetlerde %34’lük bir düşüş söz konusu olmuştur (Gülcü, 2002b: 59). Bu çerçevede ilk aşamada ulus devletler gerek iç gerekse de dış (her ne kadar ülkemizde dış güvenlik alanında bu durum yaşanmasa da gelişmiş/gelişmekte olan/gelişmemiş pek çok ülkede dış güvenlik alanı da özel sektöre açılmıştır) güvenliğin sağlanması için istihdam ettikleri personel sayısını azaltırken, diğer taraftan da gerek iç gerekse de dış güvenliğin sağlanması amacıyla yürüttükleri operasyonlarda özel güvenlik şirketleri ve özel askeri şirketlerle anlaşarak kamuoyu baskını hafifletmektedir. Zira operasyonda ölen bir özel askeri şirket personeli kayıtlara savaş zayiatı olarak değil öldürülmüş bir şirket personeli geçmekte ya da kayıtlarda hiç adı geçmemektedir. Daha açık bir ifadeyle, bir çatışmada ölenlerin zorunlu askerlik uygulaması nedeniyle askerlik yapanlar değil de, bu işi para karşılığı gönüllü olarak meslek icabı yapanlar olması savaş kararını veren siyasetçilerin “neden çocuklarımız ölüyor” gibi sorulardan büyük ölçüde muaf hale getirmektedir (Balta-Paker, 2012b: 75). Bu durum savaşların uzamasına ve daha çok insanın hayatını kaybetmesine neden olmaktadır. Zira özel askeri şirketlerin kârlılıklarının devam etmesi yani onların sunduğu hizmetlere olan talebin sürekli olabilmesi için bu çatışmaların devam etmesi ya da yenilerinin ortaya çıkması gerekmektedir (Balta-Paker, 2012a: 46).

Ülkemiz özelinde konuyu ele alırsak, ülkemizde polis ve askerlerin yakınlarına (Milli Savunma Bakanlığı’nın şehitlik yönergesinde sayılan hallerden biri nedeniyle vefat etmesi kaydıyla) “şehitlik maaşı” tahsis edilmekle birlikte kamusal güvenliğin

tamamlayıcısı olarak nitelendirilen özel güvenlik görevlileri (Bahadır ve Kıldan, 2014: 278) görevleri sırasında her ne şekilde vefat ederse etsin yakınlarına “şehitlik maaşı” tahsis edilmemektedir. Sektörün devletin katlanması gereken maliyetleri azaltma konusunda sunduğu avantajın yanı sıra 1980 sonrası dönemin en karlı alanlarından olduğu gibi pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de en çok istihdam yaratan sektörlerden birisidir (Balta-Paker, 2012b: 72; Haspolat, 2012: 84). Öyle ki bugün hastanelerde, üniversitelerde, otellerde, fabrikalarda, şirket binalarında, döviz büfelerinde, kuyumcularda, alışveriş merkezlerinde, otogarlarda, orta ve üst sınıfların oturduğu etrafı yüksek duvarlarla çevrili sitelerin kapılarında, mezarlıklarda yani neredeyse hayatın bütün alanlarında özel güvenlik görevlilerini görmek mümkündür. Özel güvenlik sektörü neoliberal dönemde adeta ayrıcalıklı olarak nitelendirilebilecek ölçüde gelişmiş, sektörün önü açılmıştır (Deyan, 2014: 32) .

Bu aşamada sektörün çelişkili yapısının ve bunun kapitalist devlet açısından ne anlama geldiğinin incelenmesi önemlidir. Aksi takdirde sayıları hızla artan ancak sınıfsal olarak önyargıyla yaklaşıldığı gibi yaptıkları iş gereği kendileri de sınıfsal bir önyargıya sahip olan “*neoliberal dönemin yeni baskı aygıtı*” özel güvenlik görevlilerinin tüm bu çelişkilere rağmen sınıf bilincinin bir göstergesi olarak “sendika” çatısı altında örgütlenmelerinin önemi tam olarak anlaşılamayacaktır.

3.1.2. Özel Güvenlik Sektörünün Gelişiminin Kapitalist Devlet Açısından Anlamı

Güvenlik hizmetlerinin özel sektöre açılması, modern devletin şiddet tekelinin devletten beklenen rollerde meydana gelen değişime paralel olarak sona ermesi olarak ele alınabilir. Bu süreçte kamusal güvenlik algısı değiştirilirken, pek çok temel kamu hizmeti piyasaya açılarak metalaştırılmıştır (Mutioğlu ve Özyiğit, 2013: 309). Esasında polisliğin altın çağında dahi devletin şiddet tekeli tam anlamıyla sağladığını söylemek mümkün değildir. Zira bu dönemde de bireyler bedelini ödemek kaydıyla özel sektör işverenlerinden ilave güvenlik hizmeti alabilmekteydi. 1980 sonrası dönemi farklı kılan ise, özel güvenlik hizmetlerinin ayrı bir sektör olarak değerlendirilmeyi gerektirecek ölçüde yaşamasıdır (Newburn, 2001: 830). Zira sektör gösterdiği hızlı gelişim ve

yarattığı geniş istihdam olanakları ile kapitalizmin içerisine girdiği krizin aşılmasında kritik rol üstlenmiştir.

Günümüzde ABD, İngiltere, Avustralya, Kanada, Japonya, Güney Afrika, Türkiye gibi pek çok ülkede özel güvenlik görevlisi sayısı polis sayısını aşmıştır (Dölek, 2010: 112; Bahadır ve Kıldan, 2014: 277). Ancak özel güvenlik sektörünün gelişimini salt klasik kamu/özel sektör ayrımı üzerinden güvenliğin özelleştirilmesi, devletlerin doğrudan gücünün azalması ya da karlı bir yeni bir iş alanı olarak değerlendirmek mümkün değildir (Balta-Paker, 2012b: 73; Neocleous, 2014: 20). Bu durum tamamen yeni güç ilişkilerinin bünyesinde barındıran ve şiddet tekelinin yeniden üstelik çok radikal biçimde dönüşüme uğraması anlamına gelmektedir (Balta-Paker, 2012: 48).

Özel güvenlik hizmetlerinin yaygınlaşması, ulus devlet sınırları içerisinde farklı güvenlik standartlarının olabileceğinin kabulü anlamına gelmektedir. Toplumdaki bazı gruplar en temel haklardan olan “güvenlik hakkı”¹⁷ndan maddi imkânları elverdiği için daha fazla yararlanabiliyorken bir kısmının bu hizmetlerden uzak kalması, toplumsal hayatımızın üzerine inşa edildiği “eşitlik ve adalet” ilkesinin daha en başından ihlal edilmesi anlamına gelmekte ve “eşitlik ve adalet” fikrinin altını oymaktadır (Bora, 2004: 22). Nitekim yaygınlaşan özel güvenlik hizmetleri sermayedarlara ve ödeme gücü yetenlere, güvenlik hizmetlerini bizzat kendi seçtikleri, dolayısıyla büyük ölçüde kendi hizmetinde olan birimlerden elde edebilme imkânı sağlamaktadır. Bu durum güvenlik hizmetlerinde vatandaş-devlet ilişkileri üzerine kurulu yapının aşınarak, bireylerin güvenlik alanında vatandaş kimliğinden ziyade “müşteri” kimliği ile öne çıktıkları neoliberal dönemde (Atılgan, 2007: 56) güvenliğin talep edilebilen bir “hak” olmaktan çıkarak ödeme gücüne göre sahip olunabilen bir ayrıcalık haline geldiğini (Deyan, 2014: 27) göstermektedir.

Sektörün gelişiminin devletin vatandaşların baskı mekanizmalarının çeşitlenmesi anlamına geldiği de iddia edilmektedir. Bu görüşü savunanlara göre neoliberal dönemde, özel güvenlik görevlileri ile toplumsal hayattaki devlet otoritesi bir üst aşamaya taşınmıştır (Ergut, 2015: 11-19). Başka bir deyişle, güvenlik hizmetlerinin yaşanan bu değişimle tarihsel bir kategori olarak modern ulusal güvenlik devleti yerini

¹⁷ İç ve dış güvenliği sağlama görevinin yakın zamana kadar tamamen devletin temel görevleri arasında sayılan söz konusu hizmetlerin “hak” olarak talep edilebilmesi anlamına gelmektedir.

daha güçlü ve baskıcı bir nitelik taşıyan neoliberal araçsalıcı devlete bırakmıştır (Kaygusuz, 2007: 138).

Özel güvenlik sektörü tıpkı devletin diğer baskı/kontrol mekanizmalarında (polis ve ordu) olduğu gibi bir yandan devletin yöneticilerine ve elitlerin çıkarlarına etkili biçimde hizmet ederken bir yandan (ordudan farklı olarak tıpkı polis örgütünde olduğu gibi) halkın rızasını almak zorunda olduğu için orta ve alt sınıflara gündelik hayatlarında daha güvenilir yaşam alanları sunarak ve yeni istihdam alanı oluşturarak kısmen de olsa yararlar sağlamaktadır (Ergut, 2015: 20). Bu durum genelde toplumsal denetimin özelde de özel güvenlik sektörünün çift yönlü ve çelişkili yapısını yansıtmaktadır. Öyle ki; özel güvenlik sektörünün hızlı gelişimiyle pek çok ülkede istihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısının polis sayısını geçmesi ve özel güvenlik görevlilerinin “yardımcı kolluk kuvveti” olarak değerlendirilmesi (Morgül ve Aytar, 2007: 90) özel güvenlik görevlilerinin “neoliberal dönemin yeni baskı aygıtı” olduğunu açıkça göstermektedir (Haspolat, 2012: 125; Neocleous, 2014: 20). Devlet bir yandan sermayeye kârın son derece yüksek tüketimin ise sürekli olduğu bir yatırım alanı sunarken bir yandan da toplumsal muhalefete karşı yeni bir baskı aygıtını (üstelik bu sefer hiçbir maliyet üstlenmeden) geliştirmiştir.

Özetle, günümüzde herkesin eşit biçimde faydalanabildiği bir kamusal güvenlik hizmeti değil, vatandaşların satın alma gücü ölçüsünde daha fazla faydalanabildiği, ödeme gücü olmayanların kendisine sunulanla yetinmek zorunda olduğu bir güvenlik hizmetinden söz etmek mümkündür (Bora, 2007: 58). Böylece refah devleti döneminde herkesin herhangi bir ek maliyete katlanmadan eşit bir biçimde yararlanabildiği, vatandaşlar tarafından bir hak olarak görülen güvenlik hizmeti 1980 sonrasında “ekonomik gücü yetenlerin sahip olabildiği bir ayrıcalık” haline gelmiştir (Deyan, 2014: 27). Bu durum “garibana ‘emniyet’ kibar muhitlere ‘özel güvenlik’ mi?” sorusunu gündeme getirmekte ve devletin herkesin güvenliğini sağlama görevinden “kısmen” ve “zımnen” de olsa imtina ettiğini göstermektedir (Bora, 2007: 58).

Konuya şiddet kullanma tekeli açısından bakacak olursak, özel güvenlik görevlilerinin genel kolluk kuvvetlerine benzer bir takım yetkilere sahip olması Weberci devlet tanımının¹⁸ geçerliliğinin sorgulanmasına neden olmuştur. Aslında bu durum

¹⁸ Weber, devleti “ fiziki güç ve şiddet kullanımını tekelinde toplayan insan topluluğu” olarak tanımlamaktadır.

doğrudan devletin meşru şiddet kullanma tekelinin yok olması gibi bir sonuç yaratmamakla birlikte, Weberci anlamda devleti diğer siyasal örgütlenmelerden ayıran bu kıstasın geçerliliğini yitirmesine neden olmuştur (Zabcı, 2013: 6). Örneğin, Çağlar Dölek'e göre (2010) güvenlik hizmetlerinin "kısmen" de olsa özelleştirilmesi, kapitalist devletin "*zor kullanma yetkisini tekeline almasının*" karşılığı olan sınırları içerisinde yer alan herkesin güvenliğini eşit ve tarafsız bir şekilde sunma taahhüdünün aşınması anlamını taşımaktadır. Diğer bir deyişle güvenliğin bir meta alanı olarak özel sektöre açılması kapitalist devletin "*zor kullanma yetkisini meşru kılan*", evrensel bir biçimde herkesin güvenliğinin sağlanması iddiasıyla çelişir niteliktedir. Zira, iç güvenliğin "kısmen" de olsa özelleştirilmesi zor kullanma yetkisi ve gücünün sermayedarlarla paylaşılması yani "*zorun sınıf temelli örgütlenmesi*" anlamına gelmektedir. Bu ilk olarak sınıfsal çelişkilerin yönetilmesi açısından yeni bir baskı düzeninin kurulmaya başlandığının işaretidir. Artık sadece devletin kolluk güçleri değil sermayedarların ve diğer güç sahiplerinin kontrolünde olan özel güvenlik görevlileri toplumsal muhalefeti bastırmakla görevli kılınmaktadır. Bu ise kapitalist devletin sınıf tarafsızlığı iddiasının belki de hiç olmadığı kadar büyük bir kriz içerisinde olduğunu göstermektedir. (Dölek, 2010: 115). Daha açık bir ifadeyle, güvenliğin özel sektöre açılması devlet açısından ikili bir süreçtir. Güvenlik ve şiddet kullanımı alanında yaşanan bu özelleştirme bir yandan devleti güçlendirmekte diğer yandan işlevleri açıdan devleti parçalamaktadır (Zabcı, 2013: 6).

Ülkemiz özelinde ele alacak olursak; özel güvenlik hizmetleri kamusal denetime tabi olmakla birlikte, özel güvenlik görevlileri kendi görev alanları içerisinde belirli (özel) "güvenlik" endişelerini ortadan kaldırmak/ savuşturmak üzere belirli ölçüde de olsa güç kullanma yetkisine sahip kişilerdir. Özel güvenlik görevlileri kamu güvenliğini "*bütünleyici, tamamlayıcı ve yardımcı*" olarak faaliyet yürüttükleri için (Bahadır ve Kıldan, 2014: 278) her ne kadar kamunun şiddet tedarikine vekalet etseler de, işçi olmaları yani geçimlerini işverenden aldıkları ücretle sağlamaları diğer ifadeyle işverene bağlı olmaları nedeniyle vekalet ettikleri bu gücü işverenin keyfiyetine göre kullanma ihtimalleri her zaman vardır. Özel güvenlik görevlilerinin söz konusu yetkilerini "kanunda sayılan haller" dışında kullanma yasak olsa da işverenin tehdit olarak algılayacağı yada tanımlayacağı hallerin keyfiliğine bağlı olarak bu yetkilerin kullanabiliyor olması sonucunda ciddi sorunlar ortaya çıkmaktadır (Bora, 2004: 22). Bu

durum basına sık sık “özel güvenlik terörü” olarak yansıtılmakla birlikte¹⁹ sorunun büyük ölçüde işveren talimatlarına bağlı olarak çıkması nedeniyle söz konusu durum “*şiddet yetkisinin sermaye ile paylaşılmasının olağan bir sonucu*” olarak adlandırılmalıdır. Bu bağlamda meşru temelleri sınıf-tarafsızlığı iddiası üzerine kurulu olan kapitalist devletin, zor kullanma yetkisini belli sınırlandırmalarla da olsa kullanacak olan özel güvenlik görevlilerinin belli bir sınıfa tabi olacak şekilde istihdam edilmelerine göz yumması sınıf-tarafsızlığı iddiasının artık geçerli olmadığını kanıtlar.

Bazı çalışmalarda ise güvenliğin kısmen de olsa özel sektöre açılması, devletin baskı ve şiddet mekanizmalarının ortadan kalkması, toplumsal denetim yollarının özerk bir yapıya kavuşarak demokratikleşmesi süreci olarak ele alınmıştır (Kandemir, 2015: 72). Ancak sürecin bu şekilde ele alınması mümkün değildir (Dölek, 2010: 129; Atılğan, 2009: 265). Gerçekten güvenlik sektörü her ne kadar sermayeye açılrsa da özel güvenlik görevlileri ülkemizde genel kolluktan ayrı bir şekilde değerlendirilmemektedir. Nitekim ülkemizde 5188 sayılı kanunun 1. maddesinde kanunun çıkarılış amacının “*kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyetteki özel güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesine ilişkin esas ve usulleri belirlemek*” olarak ifade edilmesi özel güvenlik görevlilerinin en nihayetinde genel kolluk kuvvetlerine yardımcı aktörler değerlendirildiğini ve temel varlık gayesinin, “görev alanı ile görev süreleri ile sınırlı kalmak kaydıyla” “kamu güvenliğini tamamlayarak” “genel kolluk kuvvetlerine yardımcı olmak” (Karakurt ve Bal, 2013: 406; Bahadır ve Kıldan, 2014: 278) olarak değerlendirilmesi (bununla birlikte özel güvenlik görevlilerinin bu fonksiyonu ancak suç işlendikten sonra başlamakta ve genel kolluk olay yerine geldiğinde sonlanmaktadır) devletin gerekli gördüğü zamanlarda özel güvenlik görevlilerinden yararlanabilmesinin yasal dayanağını oluşturmaktadır.

3.2. Dünyada Özel Güvenlik Sektörünün Gelişimi

Modern anlamda özel güvenlik uygulamalarının ilk görüldüğü ülke Amerika’dır. Amerika’yı takiben benzer uygulamalar İsveç ve İngiltere’de görülmüştür. Özel

¹⁹ <https://www.evrensel.net/haber/24974/universitede-ozel-guvenlik-teroru>; <http://www.cnnturk.com/video/turkiye/istanbul-universitesinde-ozel-guvenlik-teroru>; http://www.cumhuriyet.com.tr/koseyazi/si/141619/Ozel_Guvenlik_Teroru.html, 24.04.2017.

güvenlik hizmetlerinin ayrı bir sektör olarak gelişimi ise oldukça yenidir. Amerika’da 1830’lu yıllarda atlı posta arabalarının korunması, 1850’li yıllarda İsveç’te modern anlamda ilk örnekleri görülen özel güvenlik uygulamalarının (Yetim, 2014: 25; Başoğlu, 2007: 15) günümüzdeki biçimiyle ayrı bir sektör olarak ele alınmaya başlaması 1960’lı yıllarda mümkün olmuştur (Newburn, 2001: 831). Ancak sektör esas olarak 1980’li yıllardan sonra (özellikle son 15-20 yıl içerisinde) hızla gelişmiş ve sektörde istihdam edilen işçi sayısı neredeyse bütün ülkelerde istisnasız biçimde artmıştır (Yetim, 2014: 25; Newburn, 2001: 831). Daha da ilginç, yeni polis alımlarından çok daha fazla özel güvenlik görevlisi alımı yapılmaktadır. Örneğin, İsviçre’de bir grup uzmanın yürütülen çalışmada polis alımından 2 kat daha fazla kişinin güvenlik görevlisi olarak işe aldığı tespit edilmiştir (TOBB, 2014a: 1). 2015 yılı itibariyle dünya nüfusunun en az yarısı, özel güvenlik görevlisi sayısının devletin istihdam ettiği polis sayısından daha fazla olduğu ülkelerde yaşamaktadır. *The Guardian* gazetesinde yer alan Eşitsizlik Ekonomisi başlıklı haberde yer alan verilere göre; ABD, Çin, Kanada, Avustralya ve İngiltere’nin dahil olduğu 40 ülkede özel güvenlik görevlisi polis sayısını aşmıştır (<https://www.the-guardian.com>, 25.06.2017). ABD’de özel güvenlik sektöründe çalışanların sayısı polis sayısının 3 katı, Hong Kong’da 5 katıdır (Balta-Paker, 2012a: 141).

Aşağıdaki tabloda bazı Avrupa ülkelerinde özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edilenlerin sayısı, sektörün ulaştığı pazar değeri, ilgili ülkenin nüfusuna göre özel güvenlik görevlisi ve polis yoğunluğuna ilişkin güncel bilgiler yer almaktadır. Tablo 3’de görüldüğü gibi pek çok Avrupa ülkesinde polis sayısı özel güvenlik görevlisi sayısının önemli ölçüde altında kalmıştır. AB ülkelerinde yaklaşık 2 milyon olan resmi polis sayısı dikkate alındığında, özel güvenlik görevlisi sayısının polis sayısına yaklaştığı görülecektir. Almanya, İspanya ve Fransa gibi nüfusu yüksek olan ülkelerde özel güvenlik görevlisi sayısının halen polis sayısından az olması Avrupa özelinde özel güvenlik görevlisi sayısının polis sayısının altında kalmasına neden olmuştur (Hünler, 200: 58). Ancak belirttiğimiz gibi söz konusu birkaç ülke dışında istihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısı resmi polisten daha fazladır.

Tablo 3: Avrupa Ülkelerinde Özel Güvenlik Sektörüne İlişkin Veriler

Ülke	İstihdam Edilen Özel Güvenlik Görevlisi sayısı	Sektörün Yıllık Ciroosu (Euro)	Aktif Olarak Faaliyet Gösteren Özel GÜV. Şirketi Sayısı	İstihdam Edilen ÖGG sayısı/ Ülke Nüfusu	İstihdam Edilen Polis sayısı/ Ülke Nüfusu
Almanya	183.408	5,2 milyar	4.000	1/322	1/370
Avusturya	12.259	500 Milyon	202	1/523	1/380
Belçika	18.136	641,7 Milyon	187	1/637	1/282
Bosna Hersek	4.207	28,8 Milyon	94	ff	1/217
Bulgaristan	57.146	311.2 Milyon	800	1/132	1/155
Çek Cumhuriyeti	51.542	692,3 Milyon	5.629	1/203	1/238
Danimarka	5.000	430 Milyon	400	1/1.106	1/503
Estonya	5.894	128 Milyon	252	1/289	1/412
Finlandiya	15.939	580 Milyon	60	1/678	1/729
Fransa	149.650	5.5 milyar	4.170	1/438	1/256
Güney Kıbrıs	1.700	25 Milyon	60	1/472	1/156
Hollanda	28.550	1,3 Milyar	681	17/10.000	38/10.000
Hırvatistan	32.295	170 Milyon	124	1/249	1/205
İngiltere	364.586	3,9 Milyar	2.500	1/170	1/382
İrlanda	20.000	587 Milyon	200	1/300	1/360
İspanya	223.936	3,3 Milyon	1.100	1/606	1/189
İsveç	20.000	896 Milyon	250	1/467	1/467
İsviçre	16.220	849 Milyon	1.135	1/495	1/468
İtalya	45.512	2,7 Milyar	913	1/1.260	1/565
Letonya	21.500	365.9 Milyon	450	1/105	1/300
Litvanya	11.000	58 Milyon	121	1/294	1/290
Lüksemburg	2.700	40 Milyon	13	1/185	1/330
Macaristan	22.000	550 Milyon	55	1/125	1/380
Makedonya	2.878	16 Milyon	163	1/410	1/213
Malta	3.604	...	25	1/117	1/216
Norveç	7.600	1 Milyar	80	1/387	1/567
Polonya	250.000	1,9 Milyar	4.100	1/155	1/377
Portekiz	38.928	730 Milyon	105	1/275	1/228
Romanya	121.041	497 Milyon	1.674	1/176	1/350
Sırbistan	30.000	153 Milyon	460	1/380	1/420
Slovenya	7.520	1,3 Milyon	135	1/326	1/256
Yunanistan	60.000	435 Milyon	1.100	1/392	1/276

Kaynak: CoESS, Private Security In Europe CoESS Facts and Figures 2013.

Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkelerde 1,7 milyon işçinin istihdam edildiği özel güvenlik sektörü, 50 bine ulaşan şirket sayısı ve 15 milyar Euro yıllık geliri ile en hızlı gelişen sektörler arasındadır (CoESS, 2008: 2). 2004 yılı itibarıyla AB üyesi ülkelerde

(Romanya ve Bulgaristan hariç olmak üzere) her 100 bin vatandaş başına yaklaşık 237 özel güvenlik görevlisi düşmekteyken, 6 ülkede (Macaristan, Polonya, İrlanda, Lüksemburg, Slovakya, Estonya) her 100 bin kişiye düşen özel güvenlik görevlisi sayısı 350'den fazla, 5 ülkede (Avusturya, İtalya, Danimarka, İsveç, Finlandiya) ise 120'nin altındadır. Macaristan'da her 100 bin kişiye düşen özel güvenlik sayısı AB ortalamasından 3 kat, Polonya, İrlanda ve Lüksemburg 2 kat fazladır. Buna karşılık her 100 bin kişiye düşen özel güvenlik görevlisi sayısı AB ortalamasından üç kat, Finlandiya, İsveç, Danimarka ve İtalya'da 2 kat daha düşüktür. 14 ülkede ise her 100 bin kişiye düşen özel güvenlik görevlisi sayısı 175-290 arasındadır (CoESS, 2008: 10-12)

İngiltere'de 1950'li yıllarda yaklaşık 50 bin kişi özel güvenlik sektöründe istihdam edilmekte iken bu rakam 1960'lı yıllarda ikiye katlanmış ve 100 bine, 1971 itibariyle ise 130 bine ulaşmıştır (Newburn, 2001: 831). 2007 yılı itibariyle sektörde 220 bin kişinin çalıştığı, sektörün pazar değerinin 3 milyar Euro'ya ulaştığı ifade edilmişken (Yetim, 2014: 25), sadece 6 yıl içerisinde sektörde çalışan sayısının 365 bine sektörün pazar değerinin ise 4 milyar Euro'ya yaklaşması (CoESS, 2013: 231-232) sektörün gelişim hızını açıkça göstermektedir. İngiltere'de yaşanan bu hızlı gelişimin arkasında yatan temel etmen İngiltere'nin güvenlik hizmetlerini en geniş anlamda özel sektöre açan ülke olmasıdır. İngiltere'de tutuklarının bir noktadan başka bir noktaya naklinden hapisanelerde güvenliğin sağlanması, tutukların fiziksel ve zihinsel sağlığı, eğitimi, ev hapsinde tutulanların idaresine kadar uzanan çok geniş bir alanda özel güvenlik görevlileri faaliyet göstermektedir (CoESS, 2008: 17). Bir diğer Avrupa ülkesi Belçika'da sektörde 196 özel güvenlik şirketi faaliyet gösterdiği 13 bin kişi istihdam edildiği (kişi sayısının azlığına rağmen) sektörün pazar değerinin 550 milyon Euro'ya ulaştığı ifade edilmişken (CoESS'den aktaran Hünler, 2010:58-59) gene sadece birkaç yıl içerisinde sektörde istihdam edilen kişi sayısının 18 bini sektörün pazar değerinin 640 milyon Euro'yu aşması (CoeESS, 2013: 12-14) sektörün gelişiminin hız kesmeden devam ettiğinin diğer bir işaretidir.

Avrupa Güvenlik Hizmetleri Konfederasyonu (CoESS) nun 28 AB üyesi ülkeye ilave olarak Bosna Hersek, Makedonya, Norveç, Sırbistan, İsviçre ve Türkiye'yi de kapsayan raporunda sektörün pazar değerinin 34,5 milyar dolara ulaştığı, sektörde

yaklaşık 41 bin 300 özel güvenlik şirketinin aktif olarak faaliyet yürüttüğü, yaklaşık 2 milyon 17 bin 313 kişinin istidam edildiği ifade edilmiştir (CoESS, 2013: 251-253).

ABD’de ise özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edilenlerin sayısının 1 milyonu, sektörün pazar değeri 12 milyar doları aşmıştır (Uçkun, vd., 2012: 28). Dünya genelinde ise 20 milyonu aşkın kişi özel güvenlik sektöründe istihdam edilmektedir. 1990 yılında dünya genelinde 55,6 milyar doları aşan sektörün pazar değeri (Neocleous, 2011: 120), 2004 yılında 100 milyar doları aşmıştır ve bu rakamın 2010 yılı sonu itibariyle 200 milyar doları aşması beklenmektedir (Born vd., 2007: 1; Uçkun, vd., 2012: 28).

Sektörün gelişimine bağlı olarak, sektörde faaliyet gösteren küresel şirketlerin sayısı ve istihdam ettiği işçi sayısı hızla artmıştır. Örneğin, G4S adlı güvenlik şirketi dünya genelinde 120 ülkede 618 bin, Securitas şirketi 52 ülkede 300 bin (Berndtsson ve Stern, 2016: 51), BAE Sistemleri şirketi 90 bin, DynCorp şirketi ise 17 bin işçi istihdam etmektedir. Sektörün istikrarlı gelişimi ve yüksek kârlar vaat etmesi, siyasetçilerin dahi bu alana ilgi duymasına neden olmuştur. Nitekim ABD İç Güvenlik Bakanı Tom Ridge ve yardımcısı Asa Hutchinson prestijli görevlerinden 2005 yılında istifa ederek özel güvenlik alanında çalışmaya başlamışlardır (Balta-Paker, 2012a: 142-143).

Sonuç olarak özel güvenlik sektörü bu sektörde istihdam edilenlerin sayısı, yetkileri gibi alanlarda farklar olmakla birlikte tüm dünyada hızlı yükselen bir sektör haline gelmiştir.

3.3. Türkiye’de Özel Güvenlik Sektörünün Gelişimi

Özel güvenlik sektörünün Türkiye’deki gelişimi büyük ölçüde sektörün ve neoliberalizmin dünyadaki gelişimine paralel bir seyir izlemiştir. Türkiye’nin neoliberalizme eklemlenme sürecinin dönüm noktaları olan 1980 ve 2001/2002 süreçlerinin ilkinde özel güvenlik istihdamına imkân tanıyan ikincisinde ise özel güvenlik şirketlerinin kurulmasına imkân tanıyarak adeta sektörün önünü açan kanunların kabul edilmesi tesadüf değildir. Üstelik bu gelişim, “*kişilerin ve toplumun huzur ve mutluluğunu sağlama*” yani güvenlik hizmetlerinin etkin sunumunu devletin temel amaç ve görevleri arasında sayan anayasanın 5. maddesine, “*hiçbir kimse*

kaynağını Anayasadan almayan bir devlet yetkisi kullanamaz” diyen 6. maddesine (5. maddeye göre devletin temel amaçları arasında sayılan güvenlik hizmetleri başka bir örgüte devredilemiyorsa güvenliğin özel güvenlik görevlilerinin kullandıkları yetkiler kaynağını anayasadan almamaktadır) ve son olarak devlet *“yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetlerinden doğan asli ve sürekli görevlerini memurlar ve diğer kamu görevlileri aracılığıyla yerine getirir”* diyen 128. maddesine açıkça aykırı olmasına rağmen gerçekleşmiştir.

Çalışmanın bu kısmında, sistemin merkezinde yukarıda belirttiğimiz sürecin ilkinde özel güvenlik teşkilatlarının ikincisinde ise öze güvenlik şirketlerinin olması nedeniyle sektörün Türkiye’deki gelişimi incelenirken dönemleştirme kanunların yürürlükte kaldığı dönemlere göre yapılacaktır.

3.3.1. 2495 Sayılı Kanun Dönemi: Özel Güvenlik Teşkilatlarına Dayalı Dönem

Türkiye’de özel güvenlik sektörü, sektörün dünyadaki gelişimine paralel bir biçimde 1980 sonrası dönemde gelişmeye başlamıştır. Bununla birlikte 1974 ve 1980 yıllarında özel güvenlik görevlisi istihdamına imkân tanıyan iki ayrı kanun tasarısı TBMM’ye sunulsa da tasarılar güvenliğin temel bir kamu hizmeti olduğu bu nedenle kamu otoritesi dışında başka bir güç tarafından sağlanmasının devlete olan itimadı sarsacağı gerekçeleriyle reddedilmiştir.²⁰ Özel güvenlik görevlisi istihdamına imkân

²⁰ Özel güvenlik görevlisi istihdamının fikrinin ilk gündeme geldiği tarih 1966 yılıdır. 31 Ocak 1966 tarihli Milli Güvenlik Kurulu (MGK) toplantısında artan baraj sabotajları nedeniyle barajların daha etkin korunmasına ilişkin bir çalışma yapılması yönünde tavsiye kararı alınmıştır. Bunun üzerine 21 Şubat 1966 tarihinde yapılan Bakanlar Kurulu toplantısında konu barajların korunması açısından ele alınmış ve Enerji Tabi Kaynaklar Bakanlığı’na bir kanun tasarısı hazırlaması yönünde görev verilmiştir. İlgili bakanlık tarafından hazırlanan kanun tasarısının Bakanlar Kurulu’na sunulmasının ardından tasarı görüşülmüş ve Bakanlar Kurulu 6/5968 sayılı kararı ile Barajları Koruma Yönetmeliği’ni yürürlüğe koymuştur. Ancak özel güvenlik görevlisi istihdamı istihdamının yönetmelikle mümkün olmaması yani söz konusu personel istihdamının mutlaka kanuna dayanmak zorunda olması nedeniyle yönetmelik uygulamaya konulamamış, ancak ilgili tasarı da TBMM’ye sunulmamıştır. Özel güvenlik görevlisi istihdamı 1970’li yıllar kadar gündem dışı kalmış, 1973 yılı başlarında Ankara Sıkı Yönetim Komutanlığı’nın barajların yasadışı grupların saldırılarından korunması için özel muhafaza teşkilatı kanunun bir an önce çıkarılması yönündeki talebi üzerine konu tekrar gündeme gelmiştir. Ancak bu sefer kanunu hazırlama göreve İçişleri Bakanlığı’na verilmiştir. İçişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan kanun tasarısı 13 Haziran 1974 tarihinde meclis başkanlığına sunulmuştur. Bu dönemde artan banka soygunları gerekçe gösterilerek tasarı doğrudan meclis genel kuruluna getirilmek istense “güvenlik hizmetlerinin devletin temel görevleri arasında olduğu, devletin bu hizmetleri her ne sebeple olursa olsun devredemeyeceği” yani Anayasa aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir. Kanun tasarısının Adalet Komisyonunda reddedilme gerekçesinde *“emniyet hizmetleri kamu hizmetlerinin basında gelir,*

tanıyan kanun ancak (üstelik kabul edilen kanun reddedilen tasarılarla büyük ölçüde benzeşmesine rağmen) 12 Eylül 1980 yılında yapılan askeri darbenin ardından ülke “sivil yönetime” devredilmeden önce kabul edilmiştir (Dölek, 2010: 122). Bu bağlamda ülkemizde ve dünyada pek çok alanda olduğu gibi özel güvenlik alanında da keskin değişimlerin 1980’li yıllarla birlikte yaşandığını belirtmekte fayda vardır.²¹ Sonuç olarak, 12 Eylül 1980 darbesinin açık etkisiyle özel güvenlik hizmetlerini düzenleyen ilk kanun olan 2495 sayılı “*Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun*” 22.07.1981 tarihinde kabul edilerek 24.07.1981 tarihli Resmi Gazete ’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.²²

Özel sektör esasında her dönemde savunma ve savaş sanayiinde rekabetçi bir şekilde faaliyet göstermiş, savaşlarda kullanılan aletlerin, silah ve sistemlerin üretimini gerçekleştirmiştir. Ancak herhangi bir alanın güvenliğini sağlayacak, gerektiğinde koruduğu alanın güvenliği için tehlike arz eden unsurlarla çatışmaya girecek personel istihdam etme konusu yakın döneme kadar özel sektör açısından gündem dışı bir konuydu. Gerçekten Adam Smith, David Ricardo, John Stuart Mill, Thomas R. Malthus, John Baptiste Say dâhil olmak üzere pek çok klasik iktisatçı savunma, güvenlik, adalet, alt yapı hizmetlerini devletin sağlaması gereken temel hizmetler olarak ele almış, bu alanlar dışındaki alanları devlet dışı (devletin müdahale etmemesi gereken) alanlar olarak değerlendirmişlerdir. Bu bağlamda, klasik iktisatçıların devlete attettikleri ilk görev “jandarma devlet” göreviydi. Buna göre, devlet savunma, güvenlik, adalet,

Anayasamıza göre kamu hizmetleri devlet tarafından yönetilir, devletin kamu hizmetlerini görmekte olduğu sıradaki yetkilerini özel kişilere devretmesi Anayasaya göre mümkün değildir.” ifadelerinin kullanılması son derece önemlidir. Tasarı 1977 yılında yapılan erken seçimlere kadar yasalaşamadığı için de kadük hale gelmiştir. Bu dönem sonrasında artan banka soygunları karşısında İçişleri Bakanlığının ilgili birimleri tarafından kadük hale gelen eski kanun tasarısı dikkate alınarak 1979 yılında yeni bir kanun tasarısı hazırlanmış ve 8 Nisan 1980 tarihinde meclise sunulmuştur. Genel gerekçesi 1974 tarihli kanun tasarısı ile aynı olan 1980 tarihli kanun tasarısına ilişkin TBMM Adalet Komisyonunun 30 Haziran 1980 tarihli raporunda tasarı gene benzer gerekçelerle anayasaya aykırı bulunmuştur. Sonuçta, Adalet Komisyonunun gerekçeleri doğrultusunda bu tasarı da yasalaşamamıştır (Haspolat, 2012: 182).

²¹ Milli Güvenlik Konseyi’nin darbeden sadece 15 gün sonra gerçekleştirdiği oturumunda Başbakan Bülend Ulusu başkanlığında kurulan Bakanlar Kurul’unun programında asayışı sağlamak için en seri ve kesin bir şekilde atılması gereken adımlar arasında özel güvenlik teşkilatların kurulması sayılmıştır (Milli Güvenlik Konseyi, 1980: 85).

²² Bununla birlikte devletin genel güvenlik hizmetleri alanında özel kanunlarla yetki verilmiş “özel statülü” olarak nitelendirebileceğimiz güvenlik görevlilerine yetki verme girişimleri daha eski tarihlere uzanmaktadır. Örneğin, 1930 yılında yürürlüğe giren 1580 sayılı Belediye Kanunu ile belediyelerin zabıta birimleri kurabilmelerine imkân tanınmış ve yerel yönetimlerin faaliyet alanları içerisinde yaşayan halkın güvenliğinin sağlanması konusunda genel kolluk kuvvetlerine yardımcı olmaları istenmiştir. Belediye zabıtalarına karşı işlenen suçların ise, genel kolluk kuvvetlerine karşı yapılmış gibi cezalandırılması öngörülmüştür. Bunun dışında köy bekçileri, sayıları 1990’lı yıllarda hızla artan köy korucuları, orman muhafaza memurları bu kapsamda verilebilecek örneklerdir (Eryılmaz, 2006: 125).

diplomasi yürütecek bunun dışında piyasaya hiçbir şekilde müdahale etmeyecektir (Gözler, 2000: 155). Bu durum ilgili dönemde, bu alanların metalaştırılabileceğinin ya da bir kârlı yatırım alanları olabileceğinin öngörülememesiyle ilişkilidir. Nitekim 1970’li yıllarda yaşanan krizlerin ardından yaygın bir şekilde uygulanan (liberal politikaların devamı niteliğinde olan) neoliberal ekonomi politikaları ve bu politikalar uyarınca yürütülen özelleştirme uygulamaları sonrasında eğitim ve sağlık hizmetlerinden sonra güvenlik hizmetleri de piyasalaştırılmıştır. Böylece piyasanın düzgün işleyişini sağlamak adına belirli aralıklarla yapılan müdahaleler dışında devlet piyasadan elini çekmiş, klasik iktisatçıların öngördüğü “jandarma devlet” anlayışında dahi önemli bir kırılma olmuştur. Eğitim, sağlık, güvenlik gibi temel kamu hizmetleri özelleştirilmesiyle refah devleti döneminde hak olarak görülen pek çok kamu hizmeti gibi güvenlikte herkesin eşit biçimde yararlanabildiği gerektiğinde “talep” edebildiği hak olmaktan çıkmıştır (Deyan, 2014: 27).

Güvenlik hizmetlerinin piyasalaştırılarak bir “rant ve kâr” alanı haline getirilemeyeceği yani bu hizmetlerin devletin asli görevleri arasında olduğu 1980 öncesi (sonrasında) dönemin en güçlü işveren örgütlerinden olan ve devletin ekonomiden çekilmesi gerektiğini sık sık ifade eden Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) tarafından dahi kabul edilmiştir. TÜSİAD’ ın 1978 yılı Değerlendirme Raporu’nda yer alan şu ifadeler bunun açık kanıtıdır.

“Devlet her şeyi yapmaya kalkarsa hiç bir şey yapamaz... Eğer devlet konserve yapar, hindi besler..... ve bu tip çabalarla tüm vaktini ve kaynaklarını yutarsa, devletin esas işlevi olan ‘ülke sınırlarının korunması, içeride can ve mal güvenliğinin korunması’ gibi konularda görev ve sorumluluğunu yerine getirecek zaman ve kaynağı bulamaz. Bu çok tehlikeli bir gelişmedir.” (Altun’dan aktaran Haspolat, 2012: 173).

12 Eylül 1980 tarihinde yaşanan askeri darbenin ardından işveren örgütlerinin dahi aklına gelmeyen olmuş (Gülcü, 2002a: 59) özel güvenlik yasa tasarısı Milli Güvenlik Konseyi tarafından (24 Ocak Kararları doğrultusunda hazırlanan ancak işçi sınıfının bu dönemdeki güçlü direnişi karşısında meclisten geçirilemeyen diğer pek çok kanun tasarısı gibi) kabul edilmiş, güvenlik hizmetleri özel sektöre açılmış, devlet asli görevini yerine getirmekten kendi rızası ile imtina etmiştir.²³ Kanunun yürürlüğe

²³ Bu dönemde Türkiye’nin yasama organı Milli Güvenlik Konseyidir. İlgili kanun tasarısının görüşmeleri sırasında tasarı pek çok açıdan yetersiz bulunmuştur. Özellikle özel güvenlik görevlilerine

girmesiyle daha önce güvenlik ihtiyaçlarını polis veya jandarma tarafından sunulan koruma sayesinde karşılayan pek çok kamu/özel kurum/kuruluş “kendi kendilerinin polisi olmak” ve “daha etkin güvenlik hizmeti almak” amacıyla bünyelerinde özel güvenlik teşkilatları kurarak çok sayıda özel güvenlik görevlisi istihdam etmiştir (Atılğan, 2009: 261- 262; Uçkun vd.,2012: 25; Gülcü, 2002a: 59). Bununla birlikte 2495 sayılı kanunda öngörülen sistem ve kanunun yürürlüğe girdiği ilk yıllarındaki fiili uygulamalar salt kâr amaçlı ticari bir yapılanmayı bünyesinde barındırmamaktadır.

Özel güvenlik hizmetlerini düzenleyen ilk kanun olan 2495 sayılı kanunun çıkarılış tarihi ve kanununun 27. maddesinde öngörülen görevler²⁴ özellikle 1960-1980 döneminde güçlenen toplumsal muhalefetin ve işçi hareketinin 1980 sonrasında şiddet ve disiplin teknikleri ile baskılanması ve kamu yönetimi anlayışının neoliberal ekonomi politikaları doğrultusunda yeniden kurgulanması konusunda (Berksoy, 2012: 76), (polis gibi genel kolluk görevlilerine rutin denetim görevlerinin bir kısmına yardımcı olmak suretiyle) özel güvenlik görevlilerine önemli rol verildiğine işaret etmektedir (Dölek, 2010: 122).

2495 sayılı kanunun 1. maddesinde kanun çıkarılış amacı, “*Milli ekonomiye veya devletin savaş gücüne önemli ölçüde katkısı bulunan, kısmen veya tamamen yıkılmaları, hasara uğratılmaları veya geçici bir zaman için dahi olsa çalışmadan alıkonulmaları, ülke güvenliği, ülke ekonomisi veya toplum hayatı bakımından olumsuz neticeler yaratacak, kamuya veya özel kişilere alt kurum ve kuruluşların sabotaj, yangın, hırsızlık, soygun, yağma, yıkma ve zorla işten alıkoyma gibi tehdit, tehlike veya tecavüzlere karşı korunmasında ve güvenliklerinin sağlanması*” olarak belirlenirken 2. maddesinde kanunun kapsamı, “*birinci maddede belirlenen özellikleri taşıyan ticari, sınai ve zirai kurum ve kuruluşların ve bunlara ait fabrika, atölye, işyeri, baraj, enerji santrali, rafineri, enerji nakil hatları, akaryakıt nakil - depolama - yükleme tesisleri,*

hangi kanun hükümlerinin uygulanacağı ve statüleri hakkındaki anlaşmazlıkları ile ilgili olarak Konsey başkanı ve üyeleri tasarı ile ilgili endişelerini açıkça dile getirmiş ve eksiklerin giderilmesi için görüşmeler ertelenmiş, ancak tasarı daha sonra kabul edilmiştir (Milli Güvenlik Konseyi, 1981: 100-102).

²⁴ 2495 sayılı kanunun “*grev ve lokavt halinde görevlendirme*” başlıklı 27. maddesinde “özel güvenlik teşkilatı personeli, bağlı bulundukları kuruluştaki grev veya lokavt uygulanması hallerinde, *genel kolluk kuvvetlerine yardımcı olmak üzere, il valisinin görevlendireceği genel zabıta amirinin emrine girer ve kuruluş içinde kendilerine verilecek görevleri yapar*” hükmü yer almaktadır. Böylece hem özel güvenlik görevlilerinin işyerlerindeki greve katılmaları engellenmiş hem de greve çıkılan işyerinde “düzen” in sağlanması büyük ölçüde özel güvenlik görevlileri kanalıyla sağlanmış olacaktır. 1960-1980 döneminde sendikaların hızla güçlendiği, greve çıkan işçi sayısı ve grevde kaybolan işgünü sayısı dikkate alındığında söz konusu yetkinin önemi artmaktadır.

kömür, petrol ve maden işletmeleri, radyo, televizyon ve telsiz verici istasyonları, her nevi ulaştırma ve haberleşme yapı ve tesisleri ile eğitim ve öğretim yapıları tarihi eserler, ören yerleri, sitler, açık ve kapalı müzeler ve turistik tesisler” olarak belirlenmiştir.

Kanunun 3. maddesinde ise 1. maddesinde ifade edilen amacı gerçekleştirmek üzere 2. madde kapsamındaki kuruluşlarda yürütülecek özel güvenlik hizmetlerinin kuruluşun kendi bünyesinde kuracağı “kar amacı gütmeyen” özel güvenlik teşkilatları kurulması öngörülmüştür.²⁵ Kanunun 6. maddesine göre “görev konusunun veya maksadının ortadan kalkması veya beklenen faydanın sağlanamaması” halinde özel güvenlik teşkilatlarının usulüne uygun olarak İçişleri Bakanlığı’nın önerisi Bakanlar Kurulu’nun kararıyla kaldırılacağına öngörülmesi (yani teşkilatın kurulması keyfiyete yada piyasaya bırakılmamıştır), 4. madde uyarınca özel güvenlik teşkilatlarının kurulmasının da İçişleri Bakanlığı’nın önerisi üzerine Bakanlar Kurulu’nun kararı olmadan mümkün olmaması, bu dönemde özel güvenlik sektörünün tam olarak piyasalaştırılmadığının, iç güvenliği sağlamada polisi rakip bir örgüt olarak ele alınmasının mümkün olmadığını göstermektedir (Haspolat, 2006: 68).

2495 sayılı kanunda 1992 yılında yapılan değişikliğe kadar herhangi bir kamu kurum veya kuruluşunda özel güvenlik teşkilatı kurulup kurulmaması ilgili kuruluşun öneri veya talepleri dikkate alınmamaktaydı. Yani Bakanlar Kurulu’nun karar vermesi halinde özel güvenlik teşkilatının (ihtiyaç olmasa dahi) kurulması zorunluydu. Kanunun 4. maddesinde 1992 yılında 3832 sayılı kanunla yapılan değişiklik sonrası bu durum görece yumuşatılmış ve İçişleri Bakanlığı’nın önerisinden önce ilgili kuruluşun görüş ve taleplerinin alınması öngörülmüştür. Buna karşın ilgili kuruluşun özel güvenlik teşkilatı kuruluşuna ilişkin görüş ve talepleri ile Bakanlar Kurulu kararının uyuşmaması halinde Bakanlar Kurulu kararına öncelik verilerek, ilgili kuruluşun özel güvenlik teşkilatının kurulması konusunda olumsuz görüşü olsa dahi Bakanlar Kurulu’nun özel güvenlik teşkilatının kurulması yönünde karar vermesi halinde ilgili kuruluşa 3-12 ay arasında bir süre verilmesi, zorunluluk halinin devamına neden olmuştur (Gülcü, 2002a: 65). Zaten kanunun 5. maddesinde yer alan hükümler uyarınca gerektiğinde genel kolluk kuvvetlerinin görevlerini devraldığı, 7. madde gereği tamamen devlet yetkilileri

²⁵ Kanunun 8. maddesinde özel güvenlik teşkilatı, bağlı olduğu kuruluşu gene bu kanunda sayılan yetkiler çerçevesinde “korumak ve güvenliğini sağlamakla görevli ve yetkileri bu Kanunla sınırlı özel bir kolluk kuvveti” olarak tanımlanmıştır.

tarafından oluşturulan bir kurul tarafından izlenen, 10. madde gereği silah kullanabilen özel güvenlik görevlileri büyük ölçüde genel kolluğun bir parçasıydı. Nitekim söz konusu dönemde özel güvenlik teşkilatları 2. maddede sayılan yerlerin kendi bünyelerinde oluşturulmakta ve istihdam edilen güvenlik görevlilerinin sorumluluk/faaliyet alanları sadece o kuruluşun faaliyet alanı ile sınırlı kılınmıştır. Üstelik özel güvenlik teşkilatları Bakanlar Kurulu kararı ile kurulup kaldırılabilir. Bu özellikleri ile özel güvenlik görevlilerinin kamusal nitelikli genel güvenliğin bir parçası olarak değerlendirmek mümkündür.

2495 sayılı kanunun 15. maddesi gereği göreve başlayabilmeleri için devlet memurluğu için gerekli olan şartları taşıması beklenen, aynı madde gereği statü ve özlük hakları bakımından istihdam edildikleri kuruluşun mevzuatına tabi olan, ancak 10. madde gereği görevleri alanları içinde (mesai saatleri ile sınırlı kalmak kaydıyla) Polis Vazife Salahiyet Kanunu (PVSK) çerçevesinde silah taşıma ve kullanma yetkisi olan, 13. madde gereği kendilerine karşı görevleri ile ilgili olarak ya da görevleri sırasında işlenen suçlar ise devlet memurlarına işlenmiş gibi sayılan özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olmaları kanunun 22. maddesinde açıkça yasaklanmış, yasağa uymamanın yaptırımını “görevine son verilme” olarak belirlenmiştir. Özel güvenlik şirketlerinin sahipleri dernek kurabilir, hatta işveren sendikalarına örnek olabilirken özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olmalarının yasaklanması son derece hatalı bir yaklaşımdır. Üstelik bu yasak ILO’nun 87 sayılı sözleşmesine de aykırıdır (Gülcü, 2002a: 67). Özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olmalarının yanı sıra bağlantılı kolektif hak ve özgürlüklerinden yararlanmalarının önü de açıkça kesilmiştir. Nitekim, 22. maddede grev ve toplantı yürüyüşlere katılmayacakları, katılmaları halinde kanunun 26. maddesinde yer alan hükümler uyarınca 6 ay ile 1 yıl arasında hapis cezası, ilave olarak 5 bin ile 50 bin lira arasında değişen ağır para cezası cezalandırılacakları ve görevlerine son verileceği ifade edilmiştir.

2495 sayılı kanunda 1992 ve 1995 yıllarında yapılan değişiklikler²⁶ ve yayınlanan genelgelerle özel güvenlik görevlisi istihdam edilebilecek alanlar

²⁶ 2495 sayılı kanunda 02.07.1992 tarihli 3832 sayılı kanunla yapılan değişiklikle “sivil trafiğe açık devlet eliyle işletilen hava meydanları ve limanlar”, 04.04.1995 tarihli 1402 sayılı kanunla “*kapalı çarşı ve buna benzer ticari, turistik tesisler*” özel güvenlik teşkilatı kurulabilecek alanlar kapsamına alınmıştır. Kanunda ilerleyen yıllarda yapılan değişikliklerle kapsamın genişletilmesine yönelik eğilim devam etmiştir (Haspolat, 2012: 192). Örneğin, iş adamı Üzeyir Garih’in bir mezarlıkta öldürülmesi, futbol maçlarında yaşanan olayların artması sonrası (2495 sayılı kanunun amacı ve kapsamı ile hiçbir

geniştirilmiş, özellikle 90'lı yılların ikinci yarısında özel güvenlik görevlisi sayısı önemli ölçüde artmıştır (Dölek, 2010: 123). 1990'lı yıllarda sektör yasa dışı ve kurlsız bir biçimde genişlemiştir. Devletin öngörüsü ve kontrolü dışında yaşanan bu gelişme, sektörde çalışan işçi sayısının dahi tam olarak tespitini imkânsız hale getirmiştir. Zira çeşitli kurumlar, yetkililer ve araştırma şirketlerin istihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısına ilişkin açıkladığı veriler arasında büyük farklar vardır. Örneğin, özel güvenlik görevlisi sayısı Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM) Bilgi İşlem Daire Başkanı Gani Yıldırım'a göre 2002 yılı Mart ayında 15 bin, Aksiyon Dergisi'nin 2004 tarihli haberine göre 141 bin, Türkiye'de ilk özel güvenlik görevlisi programı açan üniversite olan İstanbul Üniversitesi'nin ilgili bölümüne göre 150 bin, 2005 yılı itibariyle 200 bin kişidir (Haspolat, 2012: 223). Bununla birlikte tüm çalışmalarda ortak saptama 1990'lı yılların başından itibaren istihdam edilen özel güvenlik görevlisi istihdamının hızla arttığıdır.

Petrol-İş sendikasının yıllıklarında yer alan veriler bu saptamamızı desteklemektedir. Aşağıdaki tabloda Petrol-İş sendikasının ilgili yıllıklarında yer alan örgütlü olunan işyerlerinde sendikalaşma hakkı ellerinden alınmış statüde özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edilenlerin bu işyerlerindeki toplam çalışan sayısına oranına ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 4: Petrol-İş Sendikasının Örgütlü Olduğu İşyerlerinde İstihdam Edilen Özel Güvenlik Görevlisi Sayısının İlgili İşyerlerindeki Toplam İşçi Sayısına Oranı

Yıl	Kamu (%)	Özel (%)	Toplam (%)
1991	1,77	0,18	1,02
1992	4,84	1,83	3,73
1993-1994	6,51	3,28	5,59
1995-1996	6,67	2,21	5,09
1997-1999	9,82	2,56	7,26

Kaynak: Petrol-İş, 1991: 271; Petrol-İş, 1992: 367; Petrol-İş '93-'94: 356; Petrol-İş, '95-'96: 545; Petrol-İş, '97-'99: 737.

Tablo 4'de görüldüğu gibi gerek kamu gerekse de özel sektör işyerlerinde istihdam edilen özel güvenlik görevlisi oransal olarak hızla artmıştır. Ancak kamuya ait işyerlerinde istihdam edilen özel güvenlik görevlisi oranı özel sektörden her dönem daha fazladır. Nitekim 1990'lı yılların başında kamu ve özel sektör işyerlerinde

şekilde ilişkilendirilemese de) mezarlıklar ve spor müsabakalarının yapıldığı spor kulüpleri özel güvenlik yasanın kapsamına alınmış, böylece kanun önemli ölçüde esnetilmiştir (Gülcü, 2002b: 66-67).

istihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısı yaklaşık %1 civarında iken, 1990'lı yılların başlarında başlayan sonuna terör olaylarının artarak devam etmesi nedeniyle her geçen gün artmıştır. Diğer bir deyişle genel kolluk kuvvetlerinin her zafiyeti özel güvenlik sektörünün önünü açmıştır (Haspolat, 2012: 191).

2495 sayılı kanun kapsamında istihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısı 1993 yılında 48 bini (Haspolat, 2012: 193) 1997 yılında ise 60 bini aşmıştır (Başoğlu, 2007: 32). Özellikle 90'lı yılların sonlarında artan toplumsal olayların da etkisiyle sektörün gelişimi hızlanmıştır. Nitekim 2000 yılı başı itibariyle kanuna uygun bir şekilde istihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısı 103 bin 699'a, 2004 yılı Ocak ayı itibariyle de 106.940'a ulaşmıştır (Haspolat, 2012: 193). Yani 1993-2004 yılları arasında yaşanan ekonomik krizlere rağmen sektörde istihdam edilen işçi sayısı istihdam edilen işçi sayısı %222 oranında artmıştır.

Devletin bu dönemde özel güvenlik hizmetlerini satın alan en büyük işveren olduğunu söylemek gerekir (Dölek, 2010: 124-126; Uçkun vd., 2012: 23). Nitekim (durumu kısmen yansıtmakla birlikte) Petrol-İş sendikasının verilerine göre, petrol, kimya, lastik işkoluna giren işyerlerinde istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin işkolundaki toplam işçi sayısına oranı 1990 yılında kamu işyerlerinde %2,7 özel sektör işyerlerinde ise %0,3 iken bu oran 1997-1999 döneminde özel sektör için %8,2 kamu sektörü işyerleri için ise özel sektördekinin %72'i fazlası yani %14,1 olarak tespit edilmiştir (Haspolat, 2012: 191). Bu bağlamda özel sektör işverenlerinin devletten daha isteksiz bir müşteri olduğunu söylemek mümkündür.

1990'lı yıllarla birlikte yasal olarak mümkün olmamasına rağmen temizlik ya da danışmanlık şirketi adı altında hizmet veren çok şirket özel güvenlik hizmeti vermeye başlamış, sektörde istihdam edilenlerin de yetkilerini aşan adeta genel kolluk görevlisi gibi giyinip kanunda öngörülen yetkilerini keyfi biçimde kullandığı pek çok durum tespit edilmiştir (Kuyaksil ve Tiyek, 2003: 76). Bu dönemde Emniyet Genel Müdürlüğü ve İçişleri Bakanlığı resmi yazı ve genelgelerle sektörde yaşanan sorunlara çözüm üretmeye çalışmıştır. Diğer bir deyişle yasadışı bir şekilde gelişen sektör çıkarılan genelge ve yönetmeliklerle sürekli olarak yasal hale getirilmeye çalışılmıştır (Çetin, 2007: 64). Buna karşın güvenlik ihtiyacının artmasına/arttırılmasına paralel olarak sektör kayıt dışı bir şekilde gelişim göstermeye devam etmiştir. Nitekim 2000 yılı itibariyle 2495 sayılı kanun kapsamına girmemekle birlikte özel güvenlik hizmeti veren

kişi sayısının yaklaşık 50 bin olduğu tahmin edilmekteydi. Bu dönemde istihdam edilen polis sayısının da yaklaşık 150 bin olduğu dikkate alınırsa (Hünler, 2010: 69) 20 yıldan daha kısa bir süre içerisinde güvenlik hizmetlerinin sağlanmasında yaşanan keskin değışim daha net anlaşılabilecektir. Ancak konunun bir de sendikal boyutu vardır. Her ne kadar baskı aygıtı olarak nitelendirilse de özel güvenlik görevlilerinin sayısındaki hızlı artış sendikal mücadelenin dışına itilmiş işçi sayısının da hızla artması demektir.

2495 sayılı kanunun yürürlükte olduğu dönemde istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin genel kolluk kuvvetlerinin yetkilerinin önemli bir kısmına sahip olması nedeniyle özel güvenliğin mülkiyetinin kamuya ait olduğu sıkça ifade edilmiş, üstelik bu görüş muhalefetle de karşılaşmamıştır. Ancak 2495 sayılı kanunda özel güvenlik görevlilerine kamu gücü kullanma yetkisi verilmesi bizi, özel güvenlik teşkilatlarının kamuya ait olduğu sonucuna götürmemektedir. Nitekim 2495 sayılı kanun döneminde özel güvenlik teşkilatlarının mülkiyeti bünyesinde kurulu oldukları kuruluşa aittir. Devletin rolü ise özel güvenlik görevlilerinin eğitiminden ve denetlenmesi konusundaki yoğun etkinliğinden ibarettir (Gülcü, 2002a: 59).

Sektörün gelişimi sonrasında 2495 sayılı kanunun yetersiz kaldığı, bu alanın yeni ve daha geniş kapsamlı “modern” bir kanunla düzenlenmesi gerektiğine ilişkin tartışmalar hız kazanmıştır (Morgül ve Aytar, 2007: 90). Sonuçta fiili olarak giderek artan (önemli bir kısmı 2495 sayılı kanuna aykırı olmakla birlikte) özel güvenlik görevlisi istihdamı, artan ihtiyaç ve yeni gelişmelerinde etkisiyle 2495 sayılı kanun yerini yeni bir kanuna bırakmıştır.

3.3.2. 5188 Sayılı Kanun Dönemi: Özel Güvenlik Şirketlerine Dayalı Dönem

Özel güvenlik sektörünün gelişimi karşısında sektörün ihtiyaçlarını karşılayacak modern bir kanun çıkarılmasına ilişkin tartışmalar hız kazanmıştır (Morgül ve Aytar, 2007: 90; Gülcü, 2002a: 58). Bu tartışmalar ve artan talep karşısında ilk olarak 27.01.2004 tarihinde “*Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanunda Değışiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı*” ile mevcut kanunun bazı maddelerinde değışiklikler yapılarak sorun çözülmeye çalışılmış ancak daha sonra bundan vazgeçilmiş, tamamen yeni bir kanun teklifi hazırlanmıştır. 26.05.2004 tarihli “*Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun Teklifi*” İçişleri

Komisyonunun incelemelerinden sonra TBMM'ye sunulmuştur. Sonuçta, 5188 sayılı “Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun” 10.06.2004 tarihinde kabul edilip 26.06.2004 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 5188 sayılı kanunla “piyasanın ihtiyaçları” karşılanmaya çalışılmış, özel güvenlik hizmetlerinin sağlanmasına ilişkin usul ve esaslar 2495 sayılı kanuna göre daha kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir.

Ülkemizde güvenlik hizmetlerinin sağlanması konusunda devletten beklenen işlevlerde yaşanan değişim, 1974 ve 1980 tarihli kanun tasarılarının reddedilme gerekçelerinde bariz bir şekilde görülmektedir. Hazırlanan kanun tasarıları güvenliğin kamusal bir hizmet olduğu, bu görevin kamu otoritesi tarafından yerine getirilmesi gerektiği, hangi sebeple ve hangi oranda olursa olsun bu hizmetin özel kişilere devredilmesinin Anayasaya göre mümkün olmadığı, üstelik böylesi bir uygulamanın genel kollukla özel kolluk arasından sürtüşmelere sebep olabileceği gerekçesiyle reddedilmişken (Hünler, 2010: 63), kanunun genel gerekçe kısmında yer alan “Kamunun can ve mal güvenliğini sağlamak esasen devletin en önemli görevlerinden biridir. Öbür taraftan kişilerin canını ve malını koruma hakkı vardır. Devletçe sağlanan genel güvenliğe ek olarak, canını ve malını ayrıca korumak isteyenlere bu imkânın sağlanması gerekir.” ifadeleri de liberal dönemin “jandarma devlet” algısının neoliberal dönemde yaşadığı keskin değişime işaret etmektedir (TBMM, 2004a). Dahası CHP grubunun da pek çok alanda önemli eleştirileri olmasına rağmen görüşmeler sırasında evet oyu vermesi son derece dikkat çekicidir.²⁷

2495 sayılı kanun, 2. madde kapsamında kalan yerlerin kendi bünyelerinde kuracakları ve kar amacı gütmeyen özel güvenlik teşkilatları üzerine inşa edilmişken, 5188 sayılı kanun esas olarak kurumun Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulan ve faaliyet yürüten kuruluşlar olan özel güvenlik şirketleri üzerine inşa edilmiştir. Daha açık bir ifadeyle, 5188 sayılı kanunu 2495 sayılı kanundan ayıran en önemli özellik

²⁷ CHP Grubu adına söz alan Halil Ülkü kanun tasarısının görüşmeleri sırasında pek çok konuda tasarıya ağır eleştirilerde bulunmuştur. Örneğin, Ülkü'nün “Şimdi, biz, bu yasa tasarısına, başta da söylediğim gibi, oy vereceğiz de, işsizin sayısı ve yüzdesi kurumların tahminine göre değişen, kişi başına düşen payın alabildiğine az, genç nüfusun Avrupa ülkeleriyle kıyaslanamayacak kadar çok olduğu, gelir dağılımı adaletsizliğinin dünyada başka bir örneği bulunmadığı kadar bozuk olan bir ülkede, parası olan güvencede olacak, olmayanlar hapi yutacak. Önceleri ne deniliyordu; devletin ekonomide ne işi var. Şimdi ne denilmek isteniliyor; mafya varken, devletin güvenlikte ne işi var. Daha sonraki günlerde de, giderek bu felsefe, sadece özel güvenlik, sadece özel dedektifliği değil, aynı zamanda, özel bilirkişiliği, özel adli tıp hizmetlerini, özel kriminal laboratuvarlarını ve hatta, özel cezaevlerini de gündeme getirecektir. Kısaca, zengin-yoksul çatışmasının tohumları hızla ekilmektedir...hep, kazanan, mafya ve bağlantılı olarak da silah tüccarları olacaktır.” (TBMM, 2004b) şeklindeki ağır ve son derece tehlikeli ihtimallere işaret eden eleştirilerine rağmen CHP'nin grup olarak evet oyu vermiştir.

5188 sayılı kanunun özel güvenlik şirketlerinin kurulmasına yani güvenlik hizmetlerinde şirketleşmeye izin vermesidir. Şirketleşme ise, özel güvenlik şirketlerinin yegâne amacının kâr olması anlamına gelmektedir. Böylece 5188 sayılı kanun ile güvenlik hizmetleri Batıda olduğu gibi ticarileşmiştir. Söz konusu kanun bu nedenle işveren çevreleri tarafından da olumlu karşılanmıştır (Çetin, 2007: 63). Devletin yürüttüğü güvenlik hizmetlerini tüm toplumu kapsayan bir şemsiyeye benzeten Gülcü'nün kelimeleri ile ifade edersek (2002a: 60), özel güvenlik görevlisi istihdam edilebilecek alanların genişletilmesiyle “şemsiyenin” altında yer alan “bazılarının” şemsiyeye rağmen damla sıçrama ihtimali karşısında yağmurluk giyme isteklerini “*bedelini kendileri ödemek kaydıyla*” karşılama şansı verilmiştir (2002a: 60). Sonuçta, şemsiyenin sunduğu (kamusal güvenlik) koruma giderek zayıflasa ve yetersiz hale gelse de, ilgili hizmetin bedelini ödeme gücü olan bazıları yağmurluk giyebildiği halde, diğerleri “paraları olmadığı için” mevcuda razı olmak zorunda kalmışlardır. Bu süreçte şemsiyenin sunduğu korumanın niteliği/niteliksizliği tartışılmadığı gibi, özel güvenlik sektörünün gelişimi karşısında polis kuvvetlerinin koruduğu alanlar giderek azalmıştır.

2495 sayılı kanun döneminde idare ile hukuki bağı olan özel güvenlik görevlilerinin yerini özel güvenlik şirketi elemanı olan, yani tam anlamıyla işçi statüsünde olan ve idare ile herhangi bir bağı olmayan özel güvenlik görevlileri almıştır (Hünler, 2010: 99). Bu düzenlemeler esasında “fiili” durumun “yasal” statüye kavuşturulmasına hizmet etmiştir. Zira 1980’li yılların sonlarından itibaren ortaya çıkan özel güvenlik şirketleri esasında, 1990’lı yıllarda art arda yaşanan terör olayları/suikastlar/saldırıları nedeniyle kamu ve özel kuruluşların artan güvenlik ihtiyaçlarını “daha ucuz” şekilde karşılama imkânı sunmaları nedeniyle özel güvenlik teşkilatlarına yönelmeleri, sektörün sunduğu yoğun iş imkânının ve hızla büyüyen pazar değerinin yetkililer tarafından da “millî gelire katkı”, “işsizlik sorununa çözüm” olarak değerlendirilmesi gibi pek çok faktörün etkisiyle çıkarılan genalgeler aracılığıyla henüz bir yasal dayanaktan yoksun olsalar da devlet katında “yasal” statü kazanmışlardı (Haspolat, 2012: 222). Ancak yasa dışı gelişen bir durumun özel güvenlik hizmetlerin kısmen de olsa özelleştirilmesine gerekçe olarak gösterilmesi son derece düşündürücüdür.

5188 sayılı kanunla bu şirketlere yasal kuruluşlar olma imkanı geniş biçimde tanınarak, halihazırda faaliyet göstermekle birlikte 5188 sayılı kanuna uygun bir şekilde

yapılanmayan şirketlere 9 aylık bir süre verilerek şirketlere kanunun öngördüğü şekilde yapılanma şansı verilmiştir (Uçkun, vd., 2012: 26). Ayrıca, 5188 sayılı kanunda özel güvenlik görevlisi istihdam edilebilecek alanların genişletilmesiyle, 2495 sayılı kanuna göre özel güvenlik görevlisi istihdam edilemeyecek alanlarda fiilen çalışan pek çok özel güvenlik görevlisinin istihdamı yasal statüye kavuşmuştur. Sektörde faaliyet gösteren şirketlere örgütlenme yapılarını 5188 sayılı kanuna uygun hale getirilmesi için süre verilerek, yasa dışı ve denetimsiz gelişen durum kısmen de olsa kontrol altına alınmaya çalışılmıştır demek yanlış olmayacaktır. Böylece özel güvenlik şirketi, özel güvenlik eğitimi veren kuruluş sayısı ve sektörde özel güvenlik görevlisi sayısı hızla artmıştır.

Tablo 5’de görüldüğü gibi özel güvenlik şirketi sayısı 2005 yılından itibaren hızlı bir şekilde yükselmiştir.²⁸ Özel güvenlik şirketlerinin sayısındaki en büyük artış ise, 2004-2006 yılları arasında olmuştur.

Tablo 5: Yıllar İtibarıyla (Polis ve Jandarma Bölgesinde) Faaliyet İzni Verilen Özel Güvenlik Şirketi Sayısında Meydana Gelen Değişim

Yıllar	Şirket Sayısı
2004	29
2005	519
2006	248
2007	148
2008	117
2009	131
2010	128
2011	82
2012	112
2013	22
Toplam	1.536

Kaynak:<http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/JdrmOggIstatistik.aspx>; <http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/TeskilatIstatistik.aspx>, 04.05.2017.

Nitekim 2006 yılı Ağustos ayı itibarıyla son bir buçuk yıl içerisinde açılan özel güvenlik şirketi sayısı 565, özel güvenlik kursu sayısı ise 333’e ulaşmıştır. Özel güvenlik görevlilerine talep, 2001 yılında yaşanan ekonomik kriz sonrasında özellikle

²⁸ Özel güvenlik şirketi sayısındaki artışla bağlantılı olarak, toplam özel güvenlik kursu sayısında da hızlı bir artış yaşanmıştır. Nitekim 2004 yılında sayıları sadece 38 olan özel güvenlik kurslarının sayısı, 2013 sonu itibarıyla ise 745’e ulaşmıştır (<http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/GenelTeskilatIstatistik.aspx>, 05.05.2017).

büyük şehirlerde suç oranlarına bağlı olarak büyük şehirlerde yoğunlaşmakla birlikte sektör bu dönemde pek çok şehirde önemli bir istihdam kapısı haline gelmiştir (http://hurriyet.com.tr/haberler/genel-haberler/suc-patladi-15-yilda-565-guvenlik-sirketi-kuruldu_ID572760/, 05.07.2017). Kurs ve özel güvenlik şirketlerinin (taleple bağlantılı olarak), sermayenin ve nüfus yoğunluğunun yüksek, sanayileşmiş, iş olanakları daha çok olan büyük kentlerde (İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya ve Adana ilk sıralardadır) yoğunlaştığı tespit edilmiştir (Çetin, 2007: 31-32).

5188 sayılı kanunla özel güvenlik sektörüne devlet müdahalesi önemli ölçüde kısıtlanmış olup, iç güvenlik hizmetleri kısmen de olsa “görünmez el” in insafına bırakılmıştır. Öyle ki; 2495 sayılı kanunda yapılan değişikliklerle her ne kadar özel güvenlik görevlisi istihdam edilebilecek alanlar genişletilse de bu dönemde herhangi bir kurum bünyesinde özel güvenlik teşkilatının kurulması/kaldırılmasına ilişkin kararı Bakanlar Kurulu verirken, 5188 sayılı kanun döneminde bir kurum bünyesinde güvenlik ihtiyacının karşılanması amacıyla güvenlik birimi kurulması ya da bu ihtiyacın bir özel güvenlik şirketinden hizmet satın almak suretiyle karşılanmasına, (özel güvenlik komisyonunun olumlu görüşü olmak kaydıyla) ilgili valilik izin vermektedir.

Valiliğin özel güvenlik görevlisi istihdamına ilişkin izni verip/vermemesi yani bir alanda özel güvenlik görevlisi çalıştırılıp/çalıştırılmaması büyük ölçüde 5188 sayılı kanunun 4. maddesinde belirtilen kişilerin katılımıyla oluşturulan Özel Güvenlik Komisyonu’nun kararına bağlıdır. Zira valiliğin komisyon kararı olmadan özel güvenlik izni verilebileceği durumlar 5188 sayılı kanunun 3. maddesi gereği “toplantı, konser, sahne gösterileri ve benzeri etkinliklerde; para veya değerli eşya nakli gibi geçici veya acil hallerde” kısıtlıdır. Bu bağlamda, sürekli biçimde özel güvenlik görevlisi istihdamının artmasında büyük ölçüde özel güvenlik komisyonlarının aldığı kararların etkili olduğu açıktır. Ancak 5188 sayılı kanunun 4. maddesi gereği²⁹ komisyona özel güvenlik izni talep eden taraftan bir temsilcinin görüşülen konunun tarafı olmasına rağmen üye olarak katılması ve oy kullanma hakkına sahip olması (bu durumda izin

²⁹ 5188 sayılı kanunun 4. maddesinde; “Özel güvenlik komisyonu, bu Kanunda belirtilen özel güvenlikle ilgili kararları almak üzere valinin görevlendireceği bir vali yardımcısının başkanlığında, il emniyet müdürlüğü, il jandarma komutanlığı, ticaret odası başkanlığı, sanayi odası başkanlığı temsilcisinden oluşur. Sanayi odasının bulunmadığı illerde komisyona ticaret ve sanayi odası başkanlığının temsilcisi katılır. Özel güvenlik izni verilmesi ya da bu uygulamanın kaldırılması için başvuran kişi ya da kuruluşun temsilcisi ilgili komisyon toplantısına üye olarak katılır. Komisyon, kararlarını oy çokluğu ile alır; oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluk sayılır; çekimser oy kullanılamaz.” hükmü yer almaktadır.

isteyen izni verenlerden birisi haline gelmektedir) diğer yandan özel güvenlik hizmetlerinin kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyette olduğu açıkça belirtilmesine rağmen komisyona sanayi ve ticaret odası temsilcileri hariç ilgili alandan başka hiçbir temsilcinin katılamaması özel güvenlik sektörünün artık piyasa ilişkileri doğrultusunda şekillendiğinin açık kanıtıdır.

Üstelik kanunun 9. maddesine göre, (oluşumu son derece sorunlu olan) özel güvenlik komisyonunun özel güvenlik görevlilerinin yetkilerini (kimlik sorma, arama, el koyma, zor kullanma, yakalama, silah kullanma olarak sınıflandırılabilir) kullanabilecekleri görev alanını genişletme yetkisi vardır.

Özel güvenlik hizmetlerinin piyasalaştırılmasının diğer bir göstergesi, 5188 sayılı kanunun 5. maddesinde yer alan düzenlemelerdir. Kanunun 5. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmayan kişilerin ve yabancı sermayeli şirketlerin Türkiye’de özel güvenlik şirketi açabilmesi mütekabiliyet esasına tabi kılınarak özel güvenlik sektörü küresel sermaye açılmıştır. 2014 yılı itibariyle sektörde faaliyet gösteren en büyük 10 özel güvenlik şirketinin 4’ü çok uluslu firmalardır (TOBB, 2014a: 18).³⁰

Özel güvenlik hizmeti alınabilecek alanların geniş bir biçimde düzenlenerek sektörün gelişiminin önü açılmasıyla genişleyen özel güvenlik pazarı gerek ulusal gerekse uluslararası sermayenin dikkatini çekmiştir (Balta-Paker, 2012b: 77). Böylece çok sayıda uluslararası şirketin Türkiye özel güvenlik pazarına girmesiyle, özel güvenlik sektörü gençlerle, emekli polis ve askerler için yeni bir iş alanı haline gelmiştir. Bunun dışında emeklilik için gerekli şartları sağlayan emniyet müdürü ve asker emekliliğini isteyip çalışma hayatlarına özel güvenlik sektöründe (yönetici ya da eğitmen olarak) devam etmeyi tercih etmişlerdir (Eryılmaz, 2006: 125; Haspolat, 2006: 71; Dölek, 2010: 129-129). Türkiye’de yapılan bir araştırmada, 2002 yılı itibariyle polis emeklilerinin %7,9’unun özel güvenlik sektöründe çalışmaya devam ettiği tespit edilmiştir (Gülcü, 2002b: 60).

Özel güvenlik sektörü işsizlik ve yoksulluğun son derece yüksek olduğu ülkemizde adeta sosyal emniyet mekanizması işlevi görmektedir (Balta-Paker, 2012b:

³⁰ Güvenlikte dünya lideri olan şirketler arasında yer alan ISS 2005 yılında, Securitas 2006 yılında Türkiye özel güvenlik pazarına girmiştir. G4S ve Loomis şirketleri de Türkiye özel güvenlik pazarında faaliyet gösteren en büyük uluslararası şirketler arasındadır (TOBB, 2014: 18).

78; Haspolat, 2012: 84). Sektörde aktif olarak çalışan özel güvenlik görevlilerinin büyük kısmı ise başka iş imkânı ve sosyal ya da ekonomik sermayesi olmayan kişilerdir. Bu bağlamda özel güvenlik sektörü devlete kendi hegemonyasına karşı gelişen toplumsal muhalefeti denetlemek/zapt etmek ya da daha ciddi tehditlere karşı kullanılabilecek orduya yardımcı olabilecek ikincil bir güç olarak, sermayedarlara yeni ve karlı bir birikim alanı sağlayarak, orta ve üst sınıfların neoliberal dönemde artan gelir dağılımı adaletsizliğinin de etkisiyle artan “güvenlik bunalımı/paranoyasını” görece hafifletme imkanı sağlayarak yani güvenlik ihtiyaçlarını karşılayarak, sosyal devletin gerilemesi karşısında giderek yoksullaşan ve güvencesiz hale gelen alt sınıflara ise iş imkanı sunarak yerini sağlamlaştırmakta, tüm kesimlerin rızasını tesis etmektedir (Haspolat, 2012: 25, 84).

2495 sayılı kanun döneminde genellikle bankalarda görmeye alışık olduğumuz özel güvenlik görevlilerini gündelik hayatın bütün alanlarında görmek mümkün hale gelmiştir. Öyle ki; bugün okullarda, hastanelerde, adliyelerde, üniversitelerde, müzelerde, turistik tesislerde, tarihi mekânlarda, otellerde, alışveriş merkezlerinde, restoranlarda, eğlence mekanlarında, fabrikalarda, şantiyelerde, otogarlar, sitelerin kapılarında, belediyelerde, mezarlıkların kapılarında hatta camilerde (<http://www.gazetevatan.com/camilere-ozel-guvenlik--472110-yasam/>, 23.04.2017) özel güvenlik görevlilerini görmek son derece olağandır. Bunun yanı sıra Türk Polis Teşkilatının 158. Kuruluş yıldönümü şerefine yapılan polis gecesinde güvenliğin özel güvenlik görevlileri tarafından sağlanması diğer bir ifadeyle özel güvenlik görevlilerinin resmi polisleri, ailelerini ve sanatçıları koruması (<http://www.milliyet.com.tr/resmi-polislere-ozel-guvenlik/yasam/haberdetayarsiv/09.04.2003/7619/default.htm>, 23.04.2017), asker alma şubelerinin özel güvenlik görevlileri tarafından korunuyor olması (<http://www.haberturk.com/gundem/haber/745195-nobeti-ozel-guvenlik-devraliyor>; <http://www.hurriyet.com.tr/askerlik-subelerine-ozel-sirket-korumasi-4215325>, 23.04.2017), güvenlik alanında yaşanan köklü değişime işaret eden son derece ilgi çekici örneklerdir. Zira 5188 sayılı kanunun çıkarılmasının ardından kamu sektöründe dahi kadrolu işçi olarak özel güvenlik görevlisi istihdamı devri sona ermiştir. Gerçekten güvenlik hizmetlerinin özel güvenlik teşkilatları yoluyla temin edilmesinin verimli ve çok daha ucuz bir yol olduğu iddiasının etkisiyle (Kaya, 2008: 78) belediyeler dâhil olmak üzere bütün kamu kurumları güvenlik ihtiyaçlarını özel güvenlik şirketleri ile yaptıkları ihalelerle karşılar hale gelmişlerdir.

Güvelik sektörünün yüksek karlar sunan yapısıyla bağlantılı olarak sektörün pazar değeri ve sektörde istihdam edilen/ istihdam edilmek için gerekli şartları taşıyan (özel güvenlik görevlisi belgesine rağmen aktif olarak çalışmayan) kişi sayısı her geçen gün artmaktadır. Özel güvenlik sektörünün ülkemizdeki pazar değeri yaklaşık 7 milyar TL'ye ulaşmıştır (<http://www.haberturk.com/ekonomi/is-yasam/haber/1196709-teror-ve-tehdit-algisi-ozel-guvenlik-sektorunu-buyuttu>, 09.06.2016). 2010 yılı itibariyle ülkemizde istihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısı, 134 ülkenin asker sayısını (<http://www.hurriyet.com.tr/ozel-guvenlikler-ordu-gibi-16620345>, 07.05.2017), 2012 yılı itibariyle ise (217 bine ulaşan özel güvenlik görevlisi sayısı) Avusturya, Belçika, Portekiz, Hollanda, Norveç ve Çek Cumhuriyeti'ndeki toplam asker sayısını geçmiştir (<http://www.ntv.com.tr/turkiye/guvenlikci-sayimiz-6-ulkenin-askerini-gecti,UaWWEWDb10q075BStu96zw>, 08.05.2017). CoESS verilerine göre ise sektörün pazar değeri 2013 yılı itibariyle 2,8 milyar Euro'ya ulaşmıştır. Aynı raporda yer alan verilere göre Türkiye Avrupa ülkeleri içerisinde en çok özel güvenlik görevlisi istihdam eden ülkedir (CoESS, 2013: 222).³¹

EGM Özel Güvenlik Dairesi Başkanlığı verilerine göre, özel güvenlik kursunu başarıyla bitirip sertifika alan toplam özel güvenlik görevlisi sayısı 1 milyon 17 bin 580, kursu başarı ile bitirdikten sonra İçişleri Bakanlığı tarafından yapılan sınavdan başarılı olup ilgili valilikler tarafından verilen özel güvenlik kimliklerini alanların sayısı 686 bin 616'dır.³² 2005 yılında aktif olarak çalışan özel güvenlik görevlisi sayısı 24.852 iken bu sayı 8 yılda %1.090 oranında artarak 2013 yılı sonu itibariyle 270 bin 845'e ulaşmıştır

³¹ İstihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısının yüksekliğine rağmen özellikle Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında, ciro miktarı önemli ölçüde düşüktür. Bu durum esasında özel güvenlik şirketlerinin kamu ihalelerini alabilmek için kar marjlarını en düşük düzeyde tutmalarının bir sonucudur. Ancak bu konuda esas itici faktör kamu/özel sektör ayrımı gözetmeksizin özel güvenlik görevlisi istihdam eden yani sektörden hizmet satın alan işyerlerinin/işletmelerin bu durumu bir yasak savma olarak görmelerinin bir sonucudur. Bu durum sektörde faaliyet gösteren firmaların fiyat politikalarına da yansımaktadır. Bu firmaların kârlılıklarını düşük ücret politikası uygulamak suretiyle arttırmaya çalışmaları da doğal olarak hizmet kalitesini olumsuz etkilemektedir (TOBB, 2014a:18).

³² Sertifika alan kişi sayısı ile kimlik alan kişi sayısı arasındaki fark dikkat çekicidir. Özel güvenlik görevlisi kimliği alabilmek için sağlık raporu, sertifika harcı vs. gibi gerekli belgeler için harcanması gereken toplam masrafın 1500 TL'yi aşması gerekmektedir. Özel güvenlik sektöründe çalışmaya yönelen kişilerin çoğunun gelir seviyesi düşük, işsiz ve yoksul kesimlerden gelen bireyler olduğu dikkate alınırsa sertifika alan kişi sayısı ile kimlik alan kişi sayısı arasındaki farkın ciddi bir kısmının buradan kaynaklandığını tahmin etmek güç olmayacaktır. Bu farkın kalan kısmını ise sertifika almak için gerekli harcamaları yapıp da sınavda başarısız olanlar oluşturmaktadır. Tüm bu aşamaları geçtikten sonra valiliklerce birkaç ay süren güvenlik taramasından sonra sicilinde çalışmasına engel bir sorun olmayanlar iş arama mücadelesine katılmaktadır (Haspolat, 2012: 24). Ancak sektörün geniş istihdam yaratma potansiyeline rağmen her kimlik alan kişinin özel güvenlik görevlisi olarak iş bulma şansı olmamaktadır.

(<http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/GenelTeskilatIstatistik.aspx>,04.05.2017). Görüldüğü gibi, kimlik sahibi olup özel güvenlik görevlisi olarak çalışmayan/çalışamayan kişi sayısı da artmıştır. Öyle ki, 2013 itibarıyla 686 bin 616 özel güvenlik görevlisinin yalnız 270.845'i aktif olarak sektörde istihdam edilmektedir. (<http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/GenelTeskilatIstatistik.aspx>,04.05.2017). Yani aktif olarak istihdam edilen her bir özel güvenlik görevlisine karşılık yaklaşık 2 özel güvenlik görevlisi ya işsizdir yada başka alanlarda istihdam edilmektedir. Buna karşın sektörün istihdam yaratma potansiyelini göz ardı etmek de imkânsızdır.

EGM' nin 2015 yılı faaliyet raporuna göre ise, polis memuru sayısı 232 bin 4 kişi iken aktif olarak çalışan özel güvenlik görevlisi sayısı 245.358'e ulaşmıştır.³³ 2015 yılı sonu itibarıyla faal özel güvenlik şirketi sayısı 1.384, özel güvenlik eğitim kurumu 467, özel güvenlik görevlileri tarafından korunan birim sayısı 69.248 (bu rakam 2004 yılında 12.450 idi)'dir (EGM, 2015: 34). Bu durumda EGM Özel Güvenlik Daire Başkanlığı verilerini ve özel güvenlik görevlisi olarak çalışabilecek yani özel güvenlik kimliği alanların sayısı 686 bin 616 olduğunu dikkate alırsak özel güvenlik görevlisi sayısının polis sayısının 2 katından daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Mayıs 2016 tarihi itibarıyla istihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısı 303 bin 532 kişiye ulaşmıştır (<http://ozelguvenlik.net/ozel-guvenlik-daire-baskani-ozel-guvenlik-sektoru-gucleniyor>, 19.06.2016).

İçişleri Bakanlığı'nın son güncel verilerine göre ise, 15 Temmuz 2016 darbe girişiminden kısa bir süre önce istihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısı kamuda 170 bini, toplamda ise 320 bini aşmıştır (<http://www.star.com.tr/guncel/fetonun-yedek-gucu-8200-3bozel-8200-3bguvenlikhaber -1145847/>, 17.01.2017). Aşağıdaki tabloda da Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre “sigortalı” özel güvenlik görevlisi istihdamındaki artış açık bir şekilde görülmektedir.

³³ 2014 yılında ise 226 bin 7 polis memuru, 233 bin 457 özel güvenlik görevlisi istihdam edilmekteydi. (EGM, 2014: 15, 33). Yani EGM faaliyet raporlarına göre, sektör sadece bir yıl içerisinde yaklaşık 12 bin kişiye daha istihdam olanağı sağlamıştır.

Tablo 6: SGK Verilerine Göre İstihdam Edilen Özel Güvenlik Görevlisi Sayısında Meydana Gelen Değişim

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2009	12.026	129.178	141.204
2010	14.786	150.301	165.087
2011	18.064	176.064	194.128
2012	21.020	197.370	218.390
2013	24.899	215.596	240.495
2014	27.941	226.252	254.193
2015	31.916	241.475	273.391
2016	33.802	250.049	283.351
2017	37.911	264.576	302.487

Kaynak: SGK'nın ilgili yıllara ilişkin Mayıs ayı aylık istatistik bilgilerinden yararlanılarak³⁴ tarafımızca hazırlanmıştır.

Tablo 6'da görüldüğü gibi özel güvenlik sektörünün ülkemizdeki gelişimi küresel krizin olumsuz etkilerine ve hızla yükselen işsizlik oranlarına rağmen devam etmiştir. Öyle ki küresel krizin olumsuz etkilerinin hissedilmeye başlandığı 2009 yılında 141 bin 204 olan sigortalı özel güvenlik görevlisi sayısı, 2017 itibarıyla 302 bin 487'ye yükselmiştir. Nitekim VIII. Ekonomi Şurası verilerine göre, 2015 yılında Türkiye'nin En Büyük 500 şirketi listesinde 2 tane özel güvenlik şirketi yer almaktadır. Ülkemizde faaliyet gösteren her 1000 şirketten 12'si özel güvenlik sektöründe faaliyet göstermekte, kayıtlı çalışan her 1000 kişiden 19'u özel güvenlik sektöründe istihdam edilmektedir (TOBB, 2015: 166). Sadece bir yıl önce faaliyet gösteren her 1000 şirketten 3'ü özel güvenlik sektöründe faaliyet göstermekte, kayıtlı çalışan her 1000 kişiden 18'i özel güvenlik sektöründe istihdam edilmekteydi (TOBB, 2014b: 151).

³⁴ Tablo 7'de ilgili yılların Mayıs ayına ilişkin istatistik bilgilerinden yararlanılmasının sebebi 2017 yılına ilişkin en güncel verinin Mayıs ayına ilişkin olmasıdır. Bu nedenle diğer yıllara ilişkin de Mayıs ayına ilişkin istatistiki bilgilere yer verilerek gerçekçi bir kıyaslama yapılabilmesi amaçlanmıştır.

Gelişen sektörün en büyük müşterisi 2495 sayılı kanun döneminde olduğu gibi yine devlet olmuştur. Nitekim 2016 yılında özel güvenlik harcamaları için bütçeden harcanan tutar 1,5 milyar TL'ye ulaşmıştır. Bu rakam 2015 yılında harcanan tutardan %50 daha fazladır. Üstelik bu artış İstanbul Adliyesi'nde Savcı Mehmet Kiraz'ın yaşanan bir terörist saldırı sırasında hayatını kaybetmesinin ardından Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın “*Emniyet teşkilatımız bu işleri yapacak güç ve kabiliyettedir. Özel güvenlik tarih olmalı*” sözlerine rağmen yaşanmıştır. 2009-2016 yılları arasında bütçeden özel güvenlik hizmet alımı adı altında harcanan para 5,5 milyar TL'ye ulaşmıştır (<http://www.birgun.net/haber-detay/ozel-guvenlik-7-yilda-ihya-edildi-147749.html>, 05.05.2017).³⁵ Dahası bu artışın oransal olarak bütçe gelirlerinde yaşanan artıştan çok daha fazla olmasıdır. Nitekim 2009-2016 yılları arasında bütçe gelirleri yaklaşık 2,7 kat artarken, özel güvenlik hizmet alımı için bütçeden harcanan tutar yaklaşık 9 kat artmıştır.³⁶ Bu durum özel güvenlik sektörüne yapılan kaynak aktarımını açıkça göstermektedir.

Özel güvenlik görevlisi ihtiyacını karşılamak amacıyla özel güvenlik eğitimi veren eğitim kurumlarının yanında üniversitelerde sektörün ihtiyacını karşılamak üzere daha nitelikli personel yetiştirmek amacıyla, “Savunma ve Güvenlik” ve “Özel Koruma ve Güvenlik” programları isimleriyle iki yıllık bölümler açmaya başlamıştır. İlk olarak İstanbul Üniversitesi', ardından Kocaeli Üniversitesi bünyesinde kurulan bölümün olduğu üniversite sayısı ilerleyen yıllarda artış göstermiştir. 2015 sonu itibarıyla 23 (22 vakıf 1 özel) üniversitede söz konusu bölümde eğitim verilmektedir. (TOBB, 2014a: 16).

Yazında, özel güvenlik hizmetlerinin sunulduğu alanların ve sektörde istihdam edilenlerde yaşanan artışın, polis kuvvetlerinin yetkilerinin ve gücünün azaldığı anlamına gelmediği, devletin sadece rutin denetim ve bir takım yan hizmetleri özel güvenlik şirketlerine devrettiği, bu alanların denetimi ve müdahale gerektiren durumlarda asli müdahale görevinin halen kamusal otoriteye ait olduğu (Balta-Paker,

³⁵ Bütçeden özel güvenlik hizmet alımı için 2009 yılında 169,5 milyon TL, 2010 yılında 275,1 milyon TL, 2011 yılında 375 milyon TL, 2012 yılında 534,6 milyon TL, 2013 yılında 701,3 milyon TL, 2014 yılında ise 845,8 milyon TL harcanmıştır. 2015 yılında 1,1 milyar TL'ye ulaşan bu harcama kalemi 2016 yılında %50 oranında artarak 2016 sonunda 1 milyar 512 milyon TL'ye ulaşmıştır (<http://www.birgun.net/haber-detay/ozel-guvenlik-7-yilda-ihya-edildi-147749.html>, 05.05.2017) .

³⁶ 2009 yılında genel bütçe gelirleri 208,6 milyar TL, 2010 yılında 246 milyar TL, 2011 yılında 286,5 milyar TL, 2012 yılında 320,5 milyar TL, 2013 yılında 375,6 milyar TL, 2014 yılında 408,7 milyar TL, 2015 yılında 464,8 milyar TL, 2016 yılında ise 554,4 milyar TL olarak gerçekleşmiştir (<http://www.bumko.gov.tr/TR,4534/merkezi-yonetim-butce-gelirleri-2006-2015.html>, 05.05.2017).

2012b: 77) görüşleri dile getirilmektedir. Bununla birlikte denetim yetersizliği ve niteliksizliğin büyük bir sorun alanı olduğu (Atılğan, 2009: 265-266; Gülcü, 2002b: 66), özel güvenlik görevlilerinin sahip olduğu yetkilerin kullanımı büyük ölçüde işverenin tehdit algısına/keyfiyetine bağlı olduğu dikkate alınırsa “zorun” kısmen de olsa sermayenin emrine sunulduğu ve devletin güvenlik görevini yerine getirmekten örtülü biçimde de olsa imtina ettiği söyleyebilir.

Gerçekten 2000’li yılların başına kadar toplumsal hayatta en çok karşı karşıya kaldığımız üniformalı ve şiddet kullanma yetkisine sahip kişiler polisler iken artık kafamızı her çevirdiğimiz noktada (kısmen de olsa) şiddet kullanma yetkisine sahip olan özel güvenlik görevlileri ile karşı karşıya kalmaktayız. Bu bağlamda sektör özellikle işsizliğin giderek arttığı günümüzde yoksullara, gençlere, kadınlara büyük bir istihdam alanı sağlamıştır demek yanlış olmayacaktır. Nitekim Bingöl Belediyesi’ nin 14 özel güvenlik görevlisi alımı için 410 kişinin başvurması sektörün artan işsizlik karşısında ciddi bir iş ümidi sağladığını göstermektedir (<http://www.hurriyet.com.tr/bingolde-belediyye-14-ozel-guvenlik-alimi-ici-40344360>, 22.02.2017).

Özel güvenlik hizmetin niteliği ve stratejik önemi gereği önemli bir güç olarak algılanmaya başlanmıştır.³⁷ Esasında bu durum güvenlik alanının özel sektöre devredilmesinin olası risklerini göstermiş ve güvenlik hizmetlerinin salt kamusal hizmet olarak sunulması gerektiğini bir kez daha kanıtlamıştır.³⁸

15 Temmuz 2016 tarihinde yaşanan darbe girişimi sonrasında yayınlanan 680 sayılı KHK’nın 66. maddesinde “*onbeş kişi ve üzerinde özel güvenlik görevlisi istihdam edilen yerlerde en az bir güvenlik sorumlusu*”(en az önlisans mezunu olan)belirlenmesi öngörülmüştür. Bu düzenlemenin özel güvenlik sektöründe yaklaşık 5 bin üniversite mezununa daha iş imkânı sağlaması beklenmektedir. 680 sayılı KHK’nın 67. maddesinde valilerin gerekli görmesi halinde özel güvenlik görevlisi çalıştırılan tüm alanlarda güvenlik önlemlerinin arttırabilmesine ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. KHK’nın 68. maddesinde “bazı özel durumlarla kısıtlı olmakla” birlikte özel güvenlik

³⁷ <http://www.star.com.tr/politika/gizli-tehlike-haber-1144480/>; <http://www.aksam.com.tr/guncel/gizli-tehlike/haber-551979>; <http://www.hurriyet.com.tr/ozel-guvenlikciler-goreve-hazir-37315234> 07.03.2017, 29.07.2016.

³⁸ Buradan yola çıkılarak, salt kamusal mal olan güvenlik hizmetini sunmak üzere istihdam edilenlerin kamu çalışanlarının sahip olduğu özlük haklarıyla donatılması ve kamu güvencesi altında çalışmasının gerekliliği de güçlü bir argüman olarak dile getirilmektedir.

görevlilerinin yetkilerini hatta silahlarını kullanabilecekleri alanlar genişletilmiştir.³⁹ Daha açık bir ifadeyle, kişisel koruma olarak çalışan ve silah taşıma yetkisi olan özel güvenlik görevlilerinin korudukları kişiyle olmaları şartıyla il değiştirdiklerinde silahlarını taşıma ve kullanma yetkisinin devamı için valilikten izin alma zorunlulukları kaldırılmıştır. Bunun yanı sıra ikamet edilen il içerisinde yanlarında korudukları kişi olmasa da silah taşıyabilmelerinin önü açılmıştır.

680 sayılı KHK'nın 71. maddesinin "h" fıkrasında *"görevi dışında üniforması ile toplantı ve gösteri yürüyüşlerine katıldığı tespit edilen özel güvenlik görevlilerinin özel güvenlik kimlik kartı valilikçe iptal edilir. Bu kişiler bir daha özel güvenlik alanında çalışamazlar"* hükmü yer almaktadır. Söz konusu düzenleme özel güvenlik görevlilerinin sendikalarının düzenlediği bir toplantı veya yürüyüş üniformaları ile katılmaları halini son derece ağır bir yaptırımla cezalandırılmasının yolunu açmıştır. Aynı maddenin "ı" fıkrasında yer alan *"grev yasağına uymayan özel güvenlik görevlileri altı ay süreyle özel güvenlik alanında görev alamazlar."* hükmü sendika ve toplu pazarlık ile sıkı sıkıya bağlı olan grev hakkını büyük ölçüde sınırlayan bir hüküm olsa da söz konusu değişiklik öncesinde 5188 sayılı kanunun 20. maddesinde yer alan ve grev yasağına uymayan özel güvenlik görevlisinin kimlik kartının valilikçe iptal edilerek bir daha özel güvenlik görevlisi olarak çalışamayacağını öngören "a" fıkrasına göre daha ılımlı bir düzenlemedir.

Özel güvenlik sektörü hızla büyümesine ve büyüme sürecine çok sayıda yasal değişiklik eşlik etmesine rağmen özel güvenlik görevlilerinin sorunları uzun süre görmezden gelinmiştir. Örneğin TOBB'un her yıl düzenlediği, işveren ve hükümet yetkililerinin yoğun biçimde katıldığı Sektörel Ekonomi Şuralarında özel güvenlik görevlilerinin sorunları işveren çevrelerini ilgilendiren maliyet boyutu ve genellikle idari anlamdaki sorumluluklar üzerinden tartışılmaktadır. Sayıları hızla artan özel güvenlik görevlilerinin örgütlenme eğilimlerini arttıran faktörlerin tespit edilmesi ve bu sorunlar karşısında sektörde faaliyet gösteren sendikaların tutumları son derece önemlidir.

³⁹ Zira 680 sayılı KHK'nın 68. maddesi ile *"Kişi korumasında çalışan özel güvenlik görevlilerinin görev alanı; koruduğu kişi ile birlikte olduğunda ülke geneli, koruduğu kişi olmaksızın kişi koruma izni verilen ilin sınırlarıdır."* ibaresi 5188 sayılı kanunun 9. maddesine eklenmiş, böylece görev alanı kavramı genişletilmiştir.

3.4. Özel Güvenlik Görevlilerinin Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar

Özel güvenlik görevlileri çalışma hayatından kaynaklanan sorunları temel olarak mevzuattan, yetersiz denetimden, yetersiz eğitimden ve toplumun özel güvenlik görevlilerine karşı bakış açısından kaynaklanmaktadır. Genel olarak özel güvenlik görevlileri, bir yandan neoliberal dönemde diğer işkollarında çalışan işçilerin karşı karşıya kaldığı sorunlarla diğer yandan da işin niteliğinden (diğer işçilerin karşılaşmadığı) kaynaklanan sorunlarla karşılaştığını söylemek mümkündür. Daha açık ifadeyle, özel güvenlik görevlileri işçi sınıfının en temel sorunları arasında yer alan güvencesizlik, düşük ücret, iş kazaları gibi sorunlarla karşılaştıkları gibi genel kolluk kuvvetlerinin bazı yetkilerini sınırlı bir şekilde olsa kullanma yetkileri olmasından kaynaklanan sorunlarla da karşılaşmaktadırlar. Bazen kanunun kendilerine verdiği yetkiyi kullanmalarından bazen de bu yetkinin aşılmasından kaynaklanan sorunlar işverenlerinden, kanunlardan, iş arkadaşlarından kadar uzanan çok geniş bir alandan da kaynaklanabilmektedir. Literatürde çalışmalarda tespit edilen temel sorunlar genel olarak şunlardır;

-Mevzuattaki eksiliklerden kaynaklanan sorunlar

-Firmalar arası rekabetten kaynaklanan sorunlar

-İşsizlik oranlarının yüksekliği ve işsiz özel güvenlik görevlisi sayısının fazlalığı,

-Özel güvenlik eğitimlerinin gerek zaman gerek müfredat açısından yetersizliği ve niteliksizliği,

-Denetimlerin yetersizliği,

-Kayıt dışı istihdam,

-Mesleki standartların yetersizliği,

-İş güvencesizliği ve haksız işten çıkarmalar,

-Ücretlerin düşüklüğü,

-Uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma ve tüm bunlardan kaynaklanan psikolojik ve sosyal sorunlar,

-Ek göreve çağırılma, bayram, yılbaşı çalışmaları ve fazla çalışma ödemelerindeki keyfilik,

- Özel güvenlik hizmetleri dışında işlerde çalıştırılma,
- Özlük haklarının yetersizliği,
- Tüm bu sorunlardan kaynaklı olarak mesleki aidiyet duygusunun yetersizliği.

Özel güvenlik alanını temel olarak 5188 sayılı kanun ve “*Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik*” düzenlemektedir. 5188 sayılı kanunun ve ilgili yönetmeliğin en sorunlu alanlarının başında özel güvenlik görevlilerinin yetki ve görevlerinin net biçimde belirlenmemesi gelmektedir (Soydemir ve Kesici, 2013: 239). Özel güvenlik görevlilerinin görev ve yetki sınırlarının net biçimde belirlenmemesi yüzünden özel güvenlik görevlileri ile vatandaşlar arasına çok sayıda sorun yaşanmakta (Sayın, 2013:129), bu sorunlar zaman zaman yargıya intikal etmektedir.

Mevzuattan kaynaklanan diğer bir sorun grev yasağıdır. Zira, 5188 sayılı kanunda 2495 sayılı kanunda yer alan sendika yasağına ilişkin hükmü içermese de, kanunun 17. maddesinde grev yasağı halen varlığını korumaktadır. Etkin bir sendika hakkından söz etmek için bunun özgür toplu pazarlık ve grev hakkıyla desteklenmesi gerekmektedir. Sendika, toplu pazarlık ve grev haklarının birbirlerini tamamladığı, bu haklardan birinin kullanılamamasının yada etkin bir şekilde kullanılamamasının diğer iki hakka zarar vereceği, bu hakları anlamsız hale getireceği unutulmamalıdır. Nitekim, Yalova ilinde yapılan bir çalışmada bir özel güvenlik görevlisinin kendisine yöneltilen bir soruya “*Sendika var üye olmayı ama aptalca buluyorum. Grev hakkım yoksa sendikalı olmanın temel amacı yıkık demektir*” şeklinde verdiği cevap, grev hakkının olmamasının sendikal örgütlenme üzerindeki olumsuz etkisini çok net bir şekilde görünür kılmıştır (Soydemir ve Kesici, 2013: 242).

Özel güvenlik sektörü çalışanlarının mevzuattan kaynaklanan sorunlarının artması nedeniyle sektörde örgütlü tüm sendikalar özel güvenlik görevlilerinin özlük haklarını, çalışma koşullarını, görev ve yetkilerini geniş biçimde düzenleyen ayrı bir kanun talep etmektedirler (http://www.milligazete.com.tr/guvenlik_gorevlilerinden_yeni_bir_yasa_cagrisi/463099, 26.04.2017).

Sektörde faaliyet gösteren (özellikle küçük ve orta ölçekli firmalar arasında) yaşanan yoğun rekabet nedeniyle ihaleler sıfıra yakın kâr marjları ile alınmakta ve özel güvenlik görevlileri bu durumdan kaynaklı sorunlar yaşamaktadır (Kuyaksil ve Tiyek, 2003: 81). Zira sıfıra yakın kâr marjı ile ihale alan firmalar karlılıklarını koruyabilmek

için personel ücretlerini düşük tutmakta, fazla çalışma, bayram, yılbaşı, resmi tatil gibi günlerde çalışmaya bağlı ödemeleri ödememektedir. Ancak bu firmalarda çalışan özel güvenlik görevlilerinin yaşadıkları mağduriyetler bunlarla sınırlı değildir. Bu firmalar personel giderlerini kısmak adına üniforma, teçhizat gibi özel güvenlik görevlilerinin görevleri sırasında kullandıkları ekipmanları düşük fiyatlara mâl etmeye çalışmaktadırlar (Yetim, 2014: 29; Kuyaksil ve Tiyek, 2003: 84). Bu ekipmanlar kalitesiz oldukları gibi iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun değildirler. Yalova ilinde yapılan bir çalışmada da özellikle açık alanlarda çalışan özel güvenlik görevlilerinin kıyafetlerinin iklim şartlarına uygun olmadığı tespit edilmiştir (Soydemir ve Kesici, 2013: 239).

Özel güvenlik sektöründeki denetimlerin yetersizliği en önemli sorun alanları arasındadır (Kuyaksil ve Tiyek, 2003: 84). Özel güvenlik sektörünün denetimden İçişleri Bakanlığı ve ilgili valilik sorumludur. Diğer bir deyişle, hem İçişleri Bakanlığı hem de ilgili valilik özel güvenlik şirketlerini, özel güvenlik eğitimi veren kurumları, özel güvenlik birimlerini denetlemeye yetkilidir. EGM bünyesinde kurulan Özel Güvenlik Daire Başkanlığı ve Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı İçişleri Bakanlığı adına iş ve işlemlerin takibi ve idari denetim görevini üstlenmiş bulunmaktadır. Ancak bu konuda uzmanlaşmış personel sayısının yetersizliği ve sadece bildirim yapan özel güvenlik şirketlerinin denetleniyor olması özel güvenlik görevlilerinin mağdur olmasına sebep olduğu olmaktadır (İlhan, 2015: 108-110). Ayrıca “kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyette” olduğu ifade edilen özel güvenlik hizmetlerinin ilgili ildeki güvenlik politikalarının oluşturulmasında uzman kişi olarak valiye yardımcı olan dahası güvenlikle ilgili politikaların yürütücüsü konumunda olan emniyet müdürü ve jandarma komutanın, valinin izni olmadan doğrudan denetleme yapma yetkisinin olmaması önemli bir eksikliktir. Zira özel güvenlik hizmeti verilen kurum da dâhil olmak üzere bölgenin emniyet ve asayişinden sorumlu olan genel kolluk yetkililerinin özel güvenlik şirketlerini, hizmeti alan ve eğitim veren kurumları denetlemesi ve varsa eksikliklerin tamamlanmasını talep edebilmesi toplumsal güvenliğinde daha etkin bir şekilde sağlanmasına yardımcı olacaktır (Derdiman, 2013: 45).

Ücretlerin yetersizliği özel güvenlik görevlilerinin en yaygın sorunları arasındadır. Zira uzun çalışma saatlerine, kötü ve sağlıksız çalışma koşullarına rağmen özel güvenlik görevlilerinin ücretleri genellikle asgari ücret veya asgari ücretin biraz üzerindedir. CoESS verilerine göre, Türkiye 2013 yılı itibarıyla 372,63 Euro'luk

ortalama aylık ücret ortalaması ile özel güvenlik görevlerinin ücretlerinin en düşük olduğu ülkeler arasındadır (CoeESS, 2013: 224). Çalışkan (2010: 115) tarafından yapılan çalışmada, Batman'da çalışan özel güvenlik görevlerinin %75'inin, Sakarya ilinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin %87'sinin ücretlerini yetersiz bulduğu tespit edilmiştir. Özel güvenlik görevlilerinin sorunlarına ilişkin yapılan diğer bir çalışmada ankete katılan özel güvenlik görevlilerinin %75'inin asgari ücretle çalıştırıldığı tespit edilmiştir. Aynı çalışmada özel güvenlik görevlilerinin %71'i yaşadıkları temel sorunların ekonomik sorunlar olduğunu ifade etmiştir (Parlakay vd., 2013: 113, 116). Özel güvenlik görevlilerinin iş motivasyonunu etkileyen faktörler üzerine yapılan bir araştırmada da, özel güvenlik görevlisi olarak çalışmanın en zor yanı nedir sorusuna katılımcıların %41,7'sinin düşük ücretler cevabını vermesi söz konusu sorunun ciddiyetine işaret etmektedir (Çayırağası ve Özpolat, 2013: 104).

Özel güvenlik görevlilerinin, ücretlerinin düşüklüğü salt ülkemizde özgü bir sorun değildir. Zira özel güvenlik görevlilerinin ücretlerinin yetersizliği sektörün son derece gelişkin olduğu ciroların çok daha yüksek olduğu Avrupa ülkeleri ve ABD'de sektörün en temel sorunları arasındadır (Derdiman, 2013: 44). ABD'de özel güvenlik görevlilerinin kapıcıların ya da aşçıların aldığından çok az üzerinde bir ücretle çalıştırıldığı ifade edilmektedir (Margasak, 2007). Ücret yetersizliği salt Avrupa'ya özgü bir sorun da değildir. Bu sorun Güney Afrika'da da sektörün en ciddi sorunları arasındadır (<http://www.labour.gov.za/DOL/media-desk/media-statements/2015/private-securityworkers-call-for-improved-working-conditions-in-the-department-of-labour-hearings>, 18.07.2017). Ancak Türkiye'de özel güvenlik görevlilerinin ücretleri son derece düşük olduğu gibi bu ücretleri de zamanında alamamaktadırlar. Bu durum özellikle özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin karşı karşıya kaldığı bir sorundur. Örneğin, Parlakay vd. tarafından yapılan çalışmada, özel güvenlik görevlilerinin %62'sinin ücretlerini zamanında alamadıkları tespit edilmiştir (2013:117). Günümüzde toplumun büyük kesimi açısından ücretin tek geçim kaynağı olduğu düşünülürse söz konusu gecikmeli ödemenin yarattığı sorunlar rahatlıkla anlaşılabilecektir.

Yüksek işsizlik oranları ve nerdeyse isteyen herkesin özel güvenlik görevlisi olabilmesi nedeniyle çalışabilecek olan özel güvenlik görevlilerinin sayısının fazlalığı sektörde düşük ücretlerin dayatılmasını mümkün kılan önemli bir faktördür. Zira kayıt dışı çalışma sorununu bir an için göz ardı etsek dahi, aktif olarak çalışan her özel

güvenlik görevlisine karşılık özel güvenlik eğitimini başarıyla tamamlayıp özel güvenlik görevlisi sertifikası alan ancak işsiz olan ya da başka alanlarda istihdam edilen bir özel güvenlik görevlisi vardır. Bu nedenle herhangi bir özel güvenlik görevlisinin işten çıkarılması halinde yeni bir özel güvenlik görevlisi bulmak işverenler açısından en azından teoride son derece kolaydır. Bu durum özel güvenlik görevlilerinin işsizlik korkusu yaşamalarına neden olmaktadır. Sektörde istihdam edilenlerin genellikle gençlerden oluşması özel güvenlik görevlilerinin ilerleyen yaşlarda kendilerine iş verilemeyeceğini düşünmelerine ve yaşları ilerledikçe işsizlik korkusunu daha derin yaşamalarına neden olmaktadır (Soydemir ve Kesici, 2013: 241).

Ücretlerle bağlantılı diğer bir sorun, özel güvenlik görevlilerinin kıdem tazminatları ile ilgilidir. 6552 sayılı kanunla kamu kurumlarında çalışan alt işveren işçileri devletin güvencesine alınmakla birlikte, özel sektör işyerleri için böyle bir durum söz konusu değildir. Her ne kadar işçinin dava yoluyla kıdem tazminatını elde etme şansı varsa da yüksek mahkeme masrafları ve uzun süren yargı süreci nedeniyle özel güvenlik işçileri mağdur olmaktadır. Bu nedenle, kamu-özel sektör işyerlerine ilişkin ihale veya sözleşmelerde asgari maliyet hesabına kıdem tazminatı ödemelerinin dâhil edilmesi bu sorunun çözülmesi için atılacak önemli bir adım olacaktır (İlhan, 2015: 106).

Özel güvenlik hizmeti satın alan kişi, işyeri veya kurumların özel güvenlik şirketleri ile yaptıkları anlaşmalarda genellikle personel ücretlerine yol ve yemek ilavesi yapılmaktadır. Ancak genellikle özel sektör işyerlerinde hatta bazı kamu kurumlarında dahi yemek ve ulaşım masraflarının ihale şartnamesine konmadığı dolayısıyla bu masrafların özel güvenlik görevlilerine yüklendiği görülmektedir. Ücretleri zaten son derece düşük olan bu meslekte bir de yol ve yemek gibi masrafların eklenmesi nedeniyle özel güvenlik görevlilerinin yaşam şartları daha da ağırlaşmaktadır (Soydemir ve Kesici, 2013:239).

Türkiye işgücü piyasasının kadim sorunlarından birisi olan kayıt dışı çalışma sorunu, özel güvenlik sektörünün de önemli sorunları arasındadır. Kayıt dışı istihdam edilen özel güvenlik görevlileri kanunlarda yer alan haklarından yararlanamamaktadır. Üstelik bu durum sektörde de haksız rekabete ve hizmet kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Bu durumun özellikle özel sektör işyerlerinden iş alan alt işveren firmalarda daha sık görüldüğü tespit edilmiştir (TOBB, 2014a: 10).

Özel güvenlik görevlileri özellikle özel sektör işyerlerinde uzun çalışma saatleri ile çalıştırılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre haftalık çalışma saati 45 saattir. Buna karşılık Hatay ilinde yapılan bir çalışmada özel güvenlik görevlilerinin en az %52,3'ünün haftalık 45 saatten, %59'unun ise günlük 8 saatten fazla çalıştırıldığı, %49,4'ünün fazla çalışmanın karşılığını hiç alamadığı, %7,2'sinin eksik aldığı tespit edilmiştir (Parlakay vd., 2013: 115-116, 118).

Özel güvenlik görevlilerinin bayram tatili, hafta tatili, çalışma süreleri ve biçimleri, yılbaşı tatili gibi özlük hakları büyük ölçüde görev yaptıkları kurum yetkilisinin inisiyatifine bırakılmaktadır. Söz gelimi A firmasının bir işçisi bütün bu haklara sahipken bir diğeri bu hakların hiç birine sahip olmadan üstelik bayram tatillerinde, yılbaşlarında çalışmaya zorlanabilmekte üstelik hiçbir hak talep edememektedir. Kurum yetkilisinin kararına ya da mevcut şartlara bağlı olarak hafta tatilleri iptal edilebilmekte, personel sayısı yeterli de olsa geçmiş hafta tatilleri verilmediği gibi fazla çalışmanın karşılığı dahi ödenmeyebilmektedir (Kaya, 2008: 109; İlhan, 2015: 108).

Özel güvenlik görevlilerinin iş güvencelerinin olmaması karşı karşıya kaldıkları diğer bir önemli sorun alanıdır. Kamu işyerlerinde 2495 sayılı kanuna tabi özel güvenlik görevlileri ile 5188 sayılı kanuna tabi özel güvenlik görevlileri aynı alanlarda aynı vardiyalarda çalışmalarına aynı işi yapmalarına rağmen 5188 sayılı kanuna tabi özel güvenlik görevlilerinin memur özel güvenlik görevlilerine göre çok daha güvencesiz olduğu açıktır (Derdiman, 2013: 41-42). Zira görev yaptıkları işyerlerinde genellikle alt işveren işçisi olarak çalışan özel güvenlik görevlileri ihale sürelerinin bitmesine dahi gerek kalmadan işten çıkarılabilmektedirler. Üstelik literatürde yer alan çalışmalarda bu durumun iş güvencesinin görece daha fazla olduğu kamu işyerlerinde dahi farklı olmadığı tespit edilmiştir (Çetin, 2007: 77). Bu ayrımcılık özel güvenlik görevlilerinin iş motivasyonlarına da yansımaktadır. Nitekim Manisa'da kamu kurumlarında yapılan bir araştırmada katılımcıların %70,2'si aynı işi yapmalarına rağmen güvence olarak birbirinden çok farklı iki statüde çalışmanın iş performanslarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir (Bal vd., 2013: 138).

Özel güvenlik görevlilerinin iş güvencelerinin olmaması iş motivasyonlarını ve işlerini bağlılıklarını olumsuz etkilemektedir. Nitekim 48 ilde 1.212 özel güvenlik görevlisinin katıldığı çalışmada katılımcıların %25'inin mesleğe başladıklarına pişman olduğunu %23'ünün ise bu konuda kararsız olduğunu ifade etmesi, %54'ünün mesleği

bırakmayı düşünüyor musunuz sorusuna evet veya kararsızım cevabını vermesi mesleki bağlılığın zayıf olduğuna işaret etmektedir. Özel güvenlik görevlisi olarak çalışmaya başladığına pişman olduğunu ifade edenlerin %46'sı mesleğin gelecek vaat etmemesini, %30'u ise ücretlerin yetersizliğini bu durumun temel sebebi olarak ifade etmiştir (Uçkun vd., 2013: 145). İş motivasyonunun ve işe bağlılığın az olması işgücü devir oranlarının yükselmesine neden olmaktadır (Çetin, 2007: 77). Nitekim Uçkun vd. tarafından yürütülen çalışmada (2013: 148) son iki yıl içerisinde özel güvenlik görevlisi olarak kaç kez iş değiştirdiniz sorusuna %51'i 4 ve daha fazla, %17'si 2 kez cevabı vermişlerdir. Sektör her ne kadar istihdam yaratma potansiyeli yüksek olan bir sektör olsa da düşük ücretler ve iş güvencesizliğinin etkisi ve toplumsal bakış açısının da olumsuz olmasından kaynaklı olarak sektörde çalışanlar genellikle mecburiyetten çalışmakta, başka işlerde çalışmak için çaba sarf etmekte ve ilk fırsatta şirket veya iş değiştirmektedirler. Bu durum sektörde genellikle deneyimsiz kişilerin istihdam edilmesine neden olmaktadır. İşinden memnun olan özel güvenlik görevlileri ise genellikle büyük firmalarda profesyonel olarak çalışanlardır (Çetin, 2007: 77).

4857 sayılı kanunun 53., 54. ve 55 maddelerinde yıllık izin hakkına ilişkin düzenlemiştir. İlgili düzenlemelerde özel güvenlik görevlilerinin yıllık izin haklarını kısıtlayan herhangi bir düzenleme olmamasına rağmen gerek kamu gerekse de özel sektör işyerlerinde özel güvenlik görevlilerinin bu hakkı adeta görmezden gelinmektedir (İlhan, 2015: 107; TOBB, 2014a: 36).

Özel güvenlik sektörünün ve özel güvenlik görevlilerinin önemli sorunlarının bir diğeri, özel güvenlik eğitimlerinin son derece yetersiz olmasıdır (TOBB, 2014a: 34; Derdiman, 2013: 46). Macaristan'da aktif olarak istihdam edilecek sektöre göre değişken biçimde 320-430 saat, Romanya'da 90-360 saat, Portekiz'de 130 saat İspanya'da 180 saat süren bu eğitimlere kıyasla ülkemizdeki eğitim süresinin yetersiz olduğunu söylemek mümkündür (TOBB, 2014a: 42). Çetin (2007), tarafından yapılan araştırmada silah eğitimi dışındaki 90 saatlik eğitimin gerek içerik gerekse nitelik açısından yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Çetin'in araştırmasında verilen eğitimlerde, özel güvenlik görevlilerinin son derece yetkin olmaları gereken halka ilişkiler ve etkili iletişim gibi alanlarda verilen eğitimlerin yetersiz olduğu buna karşın bazı konuların da müfredatta gereksiz denecek ölçüde fazla yer teşkil ettiği ifade edilmiştir (2007: 65). Çalışkan (2010: 91) tarafından Sakarya ve Batman illerinde yapılan çalışmada ise, özel güvenlik görevlilerinin %65'inin verilen eğitimi yetersiz bulduğu tespit edilmiştir.

Ancak yetersiz olarak addedilen bu eğitimlerde tam olarak verilememektedir. Zira eğitim kurumları ile ilgili diğer ve belki de daha önemli olan sorun ise söz konusu kurumların aynı özel güvenlik şirketleri gibi yegâne amacının “kâr” olmasıdır. Bunun bir sonucu olarak söz konusu kurumlar eğitimleri salt bir gelir kaynağı olarak görmekte ve daha çok “müşteri” kazanmak/daha çok “kâr” elde etme güdüsüyle derslere devam zorunluluğu şartını uygulamamaktadır (Çetin, 2007: 66). Bu durum özel güvenlik görevlilerinin yaptıkları işin önemini kavrayamamalarına ve hizmet kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Eğitimlerin yetersizliği ve mesleki standartların gelişmemesi ABD özel güvenlik sektörünün de önemli sorunları arasındadır. Yapılan bir çalışmada (ABD’de özel güvenlik görevlisi olabilmek için bir eğitim şartı aranmamasının da etkisiyle) özel güvenlik görevlilerinin %97’sinin basit bir testte bile başarılı olamadıkları, özel güvenlik görevlilerinin eğitiminin sürekli gündemde olan ancak bir türlü çözülemeyen bir sorun olarak kaldığı vurgulanmıştır (Gülcü, 2002a: 70).

Yetersiz eğitimler hizmet kalitesini etkilediği gibi hizmeti sunan özel güvenlik görevlilerinin mesleki aidiyetlerini de etkilemektedir. Zira verilen eğitimlerin sunulan hizmete göre son derece yetersiz olduğu özel güvenlik görevlileri tarafından da fark edilmektedir. Nitekim Elazığ ili genelinde yapılan çalışmada, silahsız/silahlı özel güvenlik görevlilerinin yaklaşık %40’ının verilen eğitim sonrası görevini ifa ederken teknik anlamda, yaklaşık %23’ünün etkili iletişim kurma konusunda mevcut bilgilerinde eksiklik hissettiği tespit edilmiştir. Aynı çalışmada ankete katılanların %69,7’si özel güvenlik kurslarında verilen teorik temel eğitim bilgilerinin, %64,1’inin uygulamalı eğitimlerin mesleki gelişimine herhangi bir faydasının olmadığını, %75’inin kursların süresinin, %77’sinin kurslarda verilen eğitimin çok çeşitli alanlarda görev yapan özel güvenlik görevlilerinin ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz olduğunu ifade etmesi verilen kursların pratik anlamda son derece yetersiz olduğunun diğer bir kanıtıdır (Filiz, 2010: 77, 88-91).

Üstelik her ne kadar bu eğitimlere katılımın zorunlu olduğu ifade edilse de pratikte hiçbir eğitime katılmadan da özel güvenlik görevlisi sertifikası almak mümkündür (TOBB, 2014a: 45). Bunun yanısıra özel güvenlik görevlilerinin görevlerine devam etmeleri için başarılı olmaları gereken yenileme eğitimi uygulaması da kendi içerisinde pek çok sorunu içerisinde barındırmaktadır. İlk olarak genel kolluk görevlilerine uygulanmayan bu yöntemin özel güvenliğe uygulanıyor olması eşitlik ilkesine aykırıdır. Zira genel kolluk ve özel kolluk (en azından teoride) aynı amaca

(kamusal güvenliğe) hizmet etmektedir. Genel kolluk görevlileri ve 2495 sayılı özel güvenlik görevlileri gerek duyulduğunda hizmet içi eğitimlere tabi tutulurken 5188 sayılı özel güvenlik görevlilerinin her 5 yılda bir maddi külfetinin tamamına kendilerinin katlanmak zorunda oldukları yenileme eğitimlerine tabi tutulmalarının somut bir gerekçesi yoktur (Derdiman, 2013: 47). Sonuçta, aynı özel güvenlik şirketleri gibi özel güvenlik eğitim kursları da temel olarak kâr güdüsüyle hareket etmektedir. Özel güvenlik eğitimi özel güvenlik sektörünün son derece karlı yan dalı haline gelmiştir. Sonuç olarak, özel güvenlik görevlilerinin her 5 yılda bir kimliklerin yenileniyor olması esasında bu eğitimlerin tekrarlanmasını değil özel güvenlik görevlilerinin sürekli olarak görevlerini yapabilmeleri adına ciddi bir maliyete katlanmak zorunda kalmaları sonucunu doğurmaktadır.

Özel güvenlik görevlilerinin (5188 sayılı kanuna göre suç olmasına rağmen) özel güvenlik hizmeti dışında işlerde çalıştırılabilmektedir (Gülcü, 2002b: 64; Kuyaksil ve Tiyek, 2003: 84). Üstelik özel güvenlik hizmeti dışında pek çok görev (gelen misafirlerin karşılanması ve uğurlanması, santralde telefona bakma, danışmanlık hizmeti verme vs.) teknik şartnamelerde özel güvenlik görevlilerinin yerine getirmekle yükümlü olduğu görevler arasında sayılabilmekte ve özel güvenlik görevlilerinin bunları yerine getirmesi talep edilebilmektedir (İlhan, 2015: 100). Gündelik hayatımızda da özel hastanelerde hasta girişine yardım eden, çay taşıyan, gerektiğinde hastalara refakat eden, çim sulayan, koli taşıyan, dosya taşıyan, amirinin arabasını yıkayan özel güvenlik görevlilerine sıkça rastlanabilmektedir.

Özel güvenlik görevlilerinin çalışma koşullarından kaynaklı bir diğer sorun, aynı polisler gibi mesai saatleri içerisinde olduğu kadar mesai saatleri dışında da olumsuz durumlarla karşı karşıya kalma risklerinin yüksek olmasıdır. Zira çoğu zaman kendilerini servis imkânı sağlanmayan özel güvenlik görevlileri mesai saatleri bittikten sonra gecenin bir yarısı evlerine dönmeye çalışırken mesai saatleri içerisinde karşı karşıya kaldıkları risklere benzer risklerle karşılaşmaktadır. Buna rağmen özel güvenlik görevlilerinin ne iş riski zammı ne fiili hizmet zammı ne de kanuni anlamda şehitlik/gazilik hakları yoktur. Bunun yanı sıra toplum genelinde özel güvenlik mesleği itibarsız bir meslek olarak görülmekte ve hatta bu mesleği yapanlara karşı olumsuz bir yargı vardır (TOBB, 2014a: 45).

Özel güvenlik görevlileri polisler gibi yıpranma hakkı denilen fiili hizmet zamlarının olmasını istemektedirler. Bunun dışında üyelerinin talepleri ile bağlantılı

olarak sektörde örgütlü sendikaların belki de en yoğun üzerinde durduğu konu özel güvenlik görevlilerinin şehitlik hakkıdır. Nitekim “özel güvenlik terörü” haberleri kadar görevi özel güvenlik görevlilerine görevleri sırasında yapılan saldırılara ilişkin haberler de basında yer almaktadır. Bu saldırılar sonucunda özel güvenlik görevlilerinin sakat kaldığı hatta vefat ettiği de olmaktadır. Özel güvenlik sektöründe işçi-işveren ilişkileri 4857 sayılı İş Kanununa göre düzenlenmekle birlikte kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyette bir görev yapmalarına rağmen görevleri ilgili bir sebeple öldürülmeleri halinde şehit sayılmamaktadırlar. Bu bağlamda sektörde örgütlü sendikalar (özellikle “Güvenlik-İş sendikası) üyelerinden gelen talepler doğrultusunda özel güvenlik görevlilerinin kamu görevini tamamlayıcı mahiyette olması nedeniyle tıpkı kamu güvenliğini sağlayan polis, jandarma gibi yasal şehitlik ve gazilik hakkı talep etmektedirler (<http://www.haberturk.com/gundem/haber/1069987-ozel-guvenlikciler-sehit-statusu-istiyor>, 10.05.2017).

Sonuç olarak, özel güvenlik sektöründe çalışma şartlarının son derece ağır olduğu görülmektedir. Özel güvenlik görevlilerinin karşı karşıya kaldığı sorunların azaltılmasında ve sosyal hakların geliştirilmesinin en etkili araçlarından birisi diğer sektörlerde olduğu gibi sendikalardır. 2495 sayılı kanunun yerini alan 5188 sayılı kanunda sendika yasağının kaldırılmasıyla sorunları giderek biriken sektörde sendikalaşma oranları çok hızlı bir şekilde artmıştır. Sendikal kriz söylemlerine tezat bir şekilde gerçekleşen bu durum özel güvenlik görevlilerinin sendikal örgütlenme deneyiminin analiz edilmesini elzem kılmaktadır. Ancak ilk olarak özel güvenlik sektörünün dâhil olduğu 19 nolu Savunma ve Güvenlik işkolunda faaliyet gösteren sendikaların durumuna bakmak yerinde olacaktır.

3.5. Savunma ve Güvenlik İşkolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Mevcut Durumu

2495 sayılı kanunun yürürlükte olduğu dönemde yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu hükümlerinde işçi statüsünde çalışan özel güvenlik görevlilerinin sendikalara üye olamayacağı yönünde bir hüküm bulunmamasına rağmen, 2495 sayılı kanunda yer alan açık hüküm gereği⁴⁰ özel güvenlik görevlileri en temel haklarından

⁴⁰ 2495 sayılı “Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun” un 21. maddesinde yer alan “özel güvenlik teşkilatı personeli, sendika, dernek ve siyasi partilere

olan sendika hakkından yararlanamamışlardır. Bu durum istihdam edilen işçi sayısının hızla arttığı bir sektörü hem sendikalar açısından atıl kılmış hem de büyük bir işçi kitlesinin toplu sözleşme hakkından yararlanabilmesinin önüne geçmiştir (Urhan, 2005: 221).

2004 yılında kabul edilen 5188 sayılı kanunda sendika olmayı yasaklayan açık hükmün yer almaması sonucunda özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olmasını engelleyen herhangi bir hukuki düzenleme kalmamıştır. Ancak sendikaların üzerindeki baskıların arttığı bir dönemde özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olabilmelerinin önünün açılması dikkat çekicidir. Yıldırım Koç, bu yasağın kaldırılması konusunda özel güvenlik görevlilerinin ve diğer sendikaların bu yönde güçlü bir çabası olmadığını iddia etmiştir. Koç, Türk-İş tarafından ILO'ya iletilen şikâyet başvurularında bu konunun yer almasının yasağın kaldırılmasında en önemli faktör olabileceğini, üstelik yasağın kalkmasına rağmen özel güvenlik görevlilerinin sendikalaşma doğrultusunda güçlü bir eğilim sergilemediğini ileri sürmüştür (2012: 147).

Özel güvenlik görevlilerinin yasağın kaldırılmasını takip eden yıllarda güçlü bir sendikalaşma eğilimi göstermemesinin temel nedeninin sendikalaşmaya duyulan ilgisizlik değil bilgisizlik ve yanlış yönlendirilme olabileceğini söylemek mümkündür. Zira görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin tamamı eğitimler sırasında kendilerine sendikaya üye olmayacaklarının söylendiğini ifade etmiştir. Açık yasak hükmü kaldırılmasına rağmen özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olma haklarının olup olamayacağı bir süre daha tartışmalı olmuştur. Son olarak ilgili konuda Yargıtay'ın verdiği kararlar özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olma hakkının olduğu tartışmasız biçimde netlik kazanmıştır.⁴¹

Verilen bu kararın ardından özel güvenlik görevlilerini örgütlemek amacıyla savunma ve güvenlik işkolunda çok sayıda sendika kurulmuştur. Böylece yakın zamana kadar savunma ve güvenlik işkolunda faaliyet gösteren tek sendika olan Harb-İş

üye olamazlar. Bu yasağa uymayanların görevlerine İlgili kuruluşça son verilir.” ibaresi ile sendikaya üye olmak açıkça yasaklanmıştır. Aynı kanunun 22. maddesinde ise özel güvenlik personelinin grevlere ve her türlü toplantı veya gösteri yürüyüşlerine, hiçbir şekilde katılamayacağı düzenlenmiştir.

⁴¹ 2009 yılında Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'nda çalışan bir özel güvenlik görevlisinin Türk İmar-Sen'e üye olmasını nedeniyle ilgili Bakanlık tarafından açılan davada Ankara 1. İdare Mahkemesi 2009/225 esas no ,2010 191 karar sayısı ve 29.01.2010 tarihli kararı ile bu personelin de sendikalara üye olabileceğini hüküm almıştır.

sendikasının işkolundaki tekel konumu ortadan kalkmıştır. Aşağıdaki tabloda savunma ve işkolunda kurulu sendikalara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 7: Savunma ve Güvenlik İşkolunda Kurulu Sendikalar, Kuruluş Tarihleri ve Üyesi Oldukları Konfederasyon

Sendika	Üyesi olduğu Konfederasyon	Sendikanın Kuruluş Yılı
Türk Harb-İş	TÜRK-İŞ	1952
Güvenlik -İş	TÜRK-İŞ	2011
Öz-İş	HAK-İŞ	2011
ÖzGüven-Sen	HAK-İŞ	2015
Güvenlik-Sen	DİSK	2013
Pak Savunma- İş	AKSİYON-İŞ	2014
Hür Özgüv-Sen	BAĞIMSIZ	2014
Güven-İş	BAĞIMSIZ	2015
Öz Güvenlik-İş	BAĞIMSIZ	2013
Tüm Güvenlik-İş	BAĞIMSIZ	2017

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından açıklanan “İşçi ve Sendika Üye Sayıları” istatistiklerinden yararlanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Yeni kurulan sendikaların hızla üye sayısını arttırmasına rağmen Harb-İş sendikasının üye sayısında diğerlerine göre çok az bir artış olmuştur. Zira Harb-İş sendikası ile yapılan görüşmelerde genel merkez uzmanlarının bir şube hariç hiçbir şubenin ayrı olarak özel güvenlik görevlilerini örgütlemek üzere çalışma yapmadığı, kendilerinin bu konuda bilgi sahibi olmadığı ifade edilmiştir. Harb-İş sendikası bünyesinde kurduğu, bir başkan iki başkan yardımcısından oluşan “Özel Güvenlik Şubesi” vasıtasıyla özel güvenlik görevlilerini örgütlemeye çalışmaktadır. Bu şube dışında Harb-İş sendikasının herhangi bir şubesinin özel güvenlik görevlilerini örgütlemeye çalışmaması, bu yönde girişimleri olan şube başkanlarının genel merkez yönetimi tarafından uyarılması, üstelik şubenin herhangi bir uzman yardımı da almaması son derece düşündürücüdür. Bu durum Harb-İş sendikasının özel güvenlik sektöründe örgütlenmeyi adeta yan bir iş olarak ele aldığına işaret etmektedir. Aşağıdaki tabloda 19 nolu savunma ve güvenlik işkolunda faaliyet gösteren sendikaların üye sayılarında meydana gelen değişimler gösterilmektedir.

Tablo 8: Savunma ve Güvenlik İşkolunda Kurulu Sendikaların Üye Sayılarında Meydana Gelen Değişim

Sendika	2013		2014		2015		2016		2017	
	Ocak	Temmuz	Ocak	Temmuz	Ocak	Temmuz	Ocak	Temmuz	Ocak	Temmuz
Türk Harb-İş	21.134	20.945	21.268	22.227	22.965	22.584	25.332	25.312	24.464	24.354
Öz-İş	1.936	1.906	2.048	6.621	12.289	19.026	26.336	27.257	29.459	32.281
Güvenlik-İş	239	438	3.055	5.866	11.708	21.842	22.835	24.209	27.173	30.048
Güvenlik-Sen	...		170	451	1.256	2.873	3.747	3.424	4.384	4.742
Öz Güvenlik-İş	...		12	53	78	6	38	...	...	...
Pak Savunma-İş			...	51	289	411	422	...	...	
Hür Özgüv-Sen	...		...	66	89	72	62	189	143	88
Güven-İş			...	...	...	90	333	273	233	123
Öz Güven-Sen (Ö.G.K.)			...	...		3013	4.811	6.518	11.112	17.044
Özel Güvenlik-İş	...	...	...	...	...	...	...	...	162	174
Tüm Güvenlik-İş	...	...	...	...	...	...	...	...	13	37

Kaynak: <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyesayilari/>, 27.07.2017.

Tablo 8’de de görüldüğü gibi işkolunda faaliyet gösteren diğer sendikalara göre çok daha fazla örgütlenme deneyimi olan Harb-İş sendikasının üye sayısındaki artış Öz-İş ve Güvenlik-İş sendikalarına göre çok daha az olmuştur. Nitekim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından açıklanan istatistiklere göre 2013 yılı Ocak ayı itibariyle Güvenlik-İş sendikasının işkolundaki örgütlülük oranı % 0,12, Öz-İş sendikasının %1,01’dir. Güvenlik-Sen sendikasının üye sayısı ilk olarak 2013 yılı Temmuz ayı istatistiklerine yansımış olup işkolundaki örgütlülük oranı %0,01 olarak tespit edilmiştir. Aynı dönemde Güvenlik-İş sendikasının işkolundaki örgütlülük oranı %0,23, Öz-İş’in işkolunda örgütlülük oranı %1,01’dir. 2017 yılı Temmuz ayı istatistiklerine göre ise, Güvenlik-İş sendikasının işkolundaki örgütlülük oranı %9,09’a, Öz-İş sendikasının %9,76 ve son olarak Güvenlik-Sen sendikasının işkolunda örgütlülük oranı %1,44’e ulaşmıştır. Söz konusu durum Harb-İş sendikasının özel güvenlik sektörüne ve bu sektörde çalışan işçilerin sorunlarına diğer sendikalara göre görece yabancı olmasının, sendikanın bu sektörü bilen sektörün içinden gelen uzman ve yöneticilere sahip olmasının getirdiği bir dezavantaj olarak yorumlanabilir. Zira daha

önce salt savunma işkolundaki işçileri örgütleyen Harb-İş sendikasının işkolundaki örgütlülük oranı %100'e yakındı. Buna karşın 2009 Temmuz istatistiklerinde 31 bin 90 olan işkolundaki işçi sayısı özel güvenlik görevlilerinin sendika yasağının kaldırılması ve savunma ve güvenlik işkollarının birleştirilmesi sonucunda 6 kattan fazla artarak 2013 yılı Ocak ayı istatistiklerine göre, 191 bin 784'e ulaşmışken, Harb-iş sendikasının özel güvenlik görevlilerini örgütlemek için fazlaca çaba göstermemesi son derece hatalıdır. Tablo 8'de görüldüğü gibi 2013 yılında kurulan Güven-Sen ve 2015 yılında kurulan Öz Güven-Sen sendikalarının üye sayısında da önemli artışlar gözlenmiştir. Bu sendikalar dışında işkolunda yeni kurulan pek çok sendika vardır. Bu sendikaların neredeyse tamamının sendika içerisindeki anlaşmazlıklar nedeniyle işkolunda örgütlü sendikalardan ayrılan kişiler tarafından kurulduğu ifade edilmiştir.

Savunma ve güvenlik işkolunda örgütlülük oranı genel olarak Türkiye ortalamasının üzerinde seyretmiştir. Buna karşılık özellikle 2011 yılı sonrasında özel güvenlik sendikalarının kurularak örgütlenme faaliyetlerine başlamasıyla bu fark giderek açılmıştır.

Tablo 9: Türkiye Geneline ve Savunma ve Güvenlik İşkolunda Toplam Sendikalı İşçi Sayısı, Sendikalaşma Oranları ve Sendikalı İşçi Sayısında Meydana Gelen Değişim (2013 sonrası)⁴²

Yıllar	Dönem	Toplam Sendikalı İşçi Sayısı	Bir Önceki İstatistiklere Göre Toplam Sendikalı İşçi Sayısındaki Artış	Toplam Sendikalaşma Oranı (%)	Savunma ve Güvenlik İşkolunda Toplam Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısındaki Artış (işkolunda)	Savunma ve Güvenlik İşkolunda Sendikalaşma Oranı (%)
2013	Ocak	1.001.671	...	9,21	23.309	...	12,15
2013	Temmuz	1.032.166	30.495	8,88	23.317	8	12,32
2014	Ocak	1.096.540	64,374	9,45	26.553	3.236	13,16
2014	Temmuz	1.189.481	92.941	9,68	35.335	8.782	15,39
2015	Ocak	1.297.464	107.783	10,65	48.674	13.339	20,88
2015	Temmuz	1.429.056	131.592	11,21	70.917	22.243	27,58
2016	Ocak	1.514.053	84.997	11,96	83.916	12.299	32,65
2016	Temmuz	1.499.870	-14.183	11,50	87.182	3.266	32,20
2017	Ocak	1.546.565	46.695	12,18	97.148	9.966	34,46
2017	Temmuz	1.623.638	77.073	11,95	108.891	11.743	32,91

Kaynak: <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyesavilari/>, 27.07.2017.

⁴²2013 yılı ve sonrasını dikkate almamızın iki temel sebebi vardır. İlki, e-devlet üzerinden üyeliğin mümkün olduğu sistemin noter sistemine göre görece güvenilir bir sistem olmasıdır. İkinci ise, özel güvenlik görevlilerini örgütlemek amacıyla kurulan sendikaların 2013 yılı ve sonrasında istatistiklere dâhil olmasıdır.

ÇSGB tarafından açıklanan 2013 yılı Ocak ayı verilerine göre Türkiye genelinde sendikalaşma oranı %9,21 iken savunma ve güvenlik işkolunda %12,15 idi. 2017 yılı Ocak ayı verilerine göre Türkiye genelinde sendikalaşma oranı %12,18 iken savunma ve güvenlik işkolunda bu oran %34,46 olarak tespit edilmiştir. 2017 yılı Temmuz ayı istatistiklerinden sendikalı özel güvenlik görevlisi sayısı 11 bin 743 kişi artmasına rağmen işkolundaki örgütlülük oranının %32,91'e düşmesi istihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısının arttığına işaret etmektedir.

Genel olarak harb sanayiine ait silah yapım fabrikalarında çalışan işçileri örgütleme geleneğine sahip olan Harb-İş sendikasının üye sayısının sınırlı biçimde arttığı dikkate alınır işkolundaki örgütlülük oranlarındaki ve sendikalı üye sayısında meydana gelen artışların neredeyse tamamının özel güvenlik görevlilerinin sendika üye olmasından kaynaklandığı görülecektir. Özel güvenlik görevlilerini örgütleyen sendikaların üye sayılarında ve işkolundaki örgütlülük meydana gelen bu artış, işkolundaki işçi sayısı sürekli artmasına rağmen gerçekleşmiştir.⁴³ Diğer bir deyişle sürekli büyüyen bir sektör ve işkolu içerisinde üye sayısını ve örgütlülük oranını sürekli arttırabilen sendikalar ortaya çıkmıştır. Gerçekten de sendikalı üye sayısındaki artışların giderek artan oranda bir kısmı bu sektördeki hızlı örgütlenmeden kaynaklanmaktadır. Nitekim sendikalı işçi sayılarındaki artışları bir önceki dönemle kıyaslayarak yaptığımız hesaplamada savunma güvenlik işkolunda sendikalı işçi sayısındaki artış 2013 yılı Temmuz döneminde toplam sendikalı işçi sayısındaki artışın yüzde birine bile tekabül etmezken (%0,03), savunma ve güvenlik işkolundaki sendikalı işçi sayısındaki artışın toplam sendikalı işçi sayısındaki artış içerisindeki payı yıllar içerisinde giderek artmıştır. 2017 yılı Ocak ayı istatistiklerini 2016 Temmuz istatistikleri ile karşılaştırdığımızda toplam sendikalı işçi sayısındaki artışın %21,35'inin savunma ve güvenlik işkolundaki sendikalı işçi sayısındaki artıştan kaynaklandığını görmekteyiz.

Özel güvenlik görevlilerinin, sınıf bilincinin bir göstergesi ya da en azından sınıf bilince giden yolun en önemli adımı olarak sendikal çatı altında toplanmaları son derece önemlidir. Zira sektörde çalışanların çok büyük kısmının yoksul semtlerin gençleri olması işçi sınıfı üzerinde gene yoksul özel güvenlik işçileri aracılığıyla tahakküm kurulma ihtimalini ortaya çıkarmaktadır ki; bu durum son derece tehlikelidir. Bu

⁴³ ÇSGB tarafından açıklanan istatistiklere göre 19 nolu Savunma ve Güvenlik işkolunda 2013 yılı Ocak ayı itibariyle toplam kayıtlı işçi sayısı 191.874, sendikalı işçi sayısı 23.309 ve örgütlülük oranı %12,15 iken 2016 yılı Ocak ayı itibariyle işkolunda çalışan toplam kayıtlı işçi sayısı 274.001, sendikalı işçi sayısı 97.148, işkolundaki örgütlülük oranı %34,46'dır.

bağlamda özel güvenlik görevlilerinin işçi sınıfının bir parçası olduklarının farkına vararak, sendikalaşmaları ve haklarını diğer işçiler gibi örgütlenerek aramaları son derece önemlidir. Bu nedenle tüm özel güvenlik sektöründe örgütlenme deneyiminin dinamiklerinin analiz edilmesi önem arz etmektedir. Zira köklü örgütlenme deneyimine sahip olan pek çok sendika üye sayılarını dahi korumakta zorlanırken, çok yakın zamana kadar sendika hakkının olup olmadığı bile tartışmalı olan özel güvenlik görevlilerinin hızla sendikalaşması dikkat çekicidir. Burada analiz edilmesi gereken, acaba savunma ve güvenlik işkolunda kurulu olmakla birlikte özel güvenlik sektöründe faaliyet gösteren sendikalar hangi taktikleri kullanmaktadır ki üye sayılarını hızla arttırabilmişlerdir. Sektörü diğer sektörlerden ayıran nedir ki bu sektörde çalışan işçiler sendikalara üye olmayı tercih etmektedirler? Sektörde örgütlenmeyi kolaylaştıran ve zorlaştıran etmenler nelerdir? Bu gibi soruların detaylı bir şekilde ele alınması gerekmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN SORUNLARI ve ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTLENME DENEYİMİ: SAHA ÇALIŞMASI BULGULARI

4.1. Araştırmaya İlişkin Genel Bilgiler

4.1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, özel güvenlik sektöründe yaşanan örgütlenme deneyiminin dinamiklerini irdelemek, sektörün dahil olduğu savunma ve güvenlik örgütlü olup üye sayılarını arttırmayı başaran sendikaların örgütlenme taktiklerini ve başarılarını etkileyen unsurları analiz etmektir. Çalışmada sendikaların bir örgütlenme çalışmasını nasıl planladıkları, ilk örgütlenme bağlantılarını nasıl kurdukları, süreci nasıl ilerlettikleri, örgütlenme sırasında kullandıkları taktikler ve sektörde örgütlenmeyi kolaylaştıran ve zorlaştıran etmenler gibi pek çok konu incelenmeye çalışılmıştır.

Yukarıda belirtilen amaç doğrultusunda, araştırma süresince temel olarak üç sorunun yanıtı bulunmaya çalışılmıştır. İlk ve temel soru nesnel koşulların sendikal örgütlenme açısından koşulların elverişsiz olduğunun iddia edildiği bir dönemde (sendikaların geleneksel olarak örgütlenmekte zorlandıkları hizmetler sektöründe olmasına rağmen) hizmetler sektörünün en yeni ve en hızlı gelişen alanlarından olan özel güvenlik sektöründe istihdam edilen işçilerin hızla sendikalaşmalarını mümkün kılan özel koşulların neler olduğu sorusudur. Özel güvenlik sektöründe örgütlenme eğilimini arttıran özel koşulların tespit edilmesi sektörde örgütlü sendikaların örgütlenme çalışmaları sırasında nasıl başarı sağladığı mevcut koşulların neler olduğu ve nasıl değişebileceğinin tespiti açısından önemlidir. Zira taban örgütlenmeye hazır değilse, böyle bir ihtiyaç hissetmiyorsa sendika yetkilileri ne kadar nitelikli olursa olsun sonuç başarısızlıkla sonuçlanacaktır.

Yanıtı aranan ikinci soru özel güvenlik sektöründe örgütlü sendikaların örgütlenmeleri sırasında temel örgütlenme taktik ve stratejilerinin neler olduğu sorusudur. Pek çok sendikanın üye sayısını arttırmak bir yana üye sayısını korumayı bile bir başarı göstergesi olarak ele aldığı bir dönemde üye sayılarını arttırabilen

sendikaların örgütlenme modellerinin, örgütlenme taktik ve stratejilerinin belirlenmesi ülkemiz sendikal hareketi açısından büyük önem arz etmektedir.

İlk iki soruyla bağlantılı olarak yanıtı aranan üçüncü soru özel güvenlik görevlilerini örgütlenmeye yönelten temel nedenlerin neler olduğudur. Özel güvenlik görevlilerini örgütlenmeye iten temel nedenlerin yani yaşadıkları sorunların analiz edilmesi hem bugün sektörde örgütlü sendikaların örgütlenme taktik ve stratejilerini belirlemeleri hem de bu sendikaların gelecekteki durumları olası açısından çok önemlidir. Özel güvenlik görevlilerinin yaşadığı sorunlara örgütlendikleri sendikaların çözüm getirememesi, bu sorunlarla ilgili talepleri görünür kılamaması halinde sorularına çözüm bulacakları umuduyla sendikalara üye olan bu geniş işçi kitlesinin sendikalara duyduğu güven azalacak ve özel güvenlik sektöründeki örgütlenme eğilimi negatif bir görünüm alabilecektir.

4.1.2.Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Araştırmanın amacı doğrultusunda, sektördeki sendikal örgütlenmenin dinamiklerinin ortaya koyulması için sendikal örgütlemenin tarafları olan işçi ve sendika yetkileri ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda çalışmanın alan araştırması kısmı iki ana gövdeden oluşmaktadır. Çalışmanın alan araştırması kısmı nitel araştırma deseni ile planlanmış, görüşmecilerle yüz yüze derinlemesine mülakat tekniği ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler sırasında elde edilen veriler, yarı yapılandırılmış soru formu ile toplanmıştır.

Araştırmanın ilk kısmında, özel güvenlik görevlilerinin örgütlenme eğilimini arttırması muhtemel olan çalışma hayatından kaynaklanan sorunlarının tespit edilmesi amacıyla özel güvenlik görevlileri ve amirleri ile görüşmeler yapılmıştır.⁴⁴ Bu amaçla, özel güvenlik görevlilerinin çalışma koşulları ve genel olarak çalışma koşullarından kaynaklı sorunların genel olarak tespit edilebilmesi için toplam 12 özel güvenlik görevlisi ve 2 güvenlik müdürü ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmeler 20.05.2016-05.06.2016 tarih aralığında, Muğla, Denizli ve Mersin illerinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmecilere ulaşılırken amaca yönelik örnekleme ve kar topu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Görüşmelerin tamamında görüşmecilerin izni

⁴⁴ Çalışmanın ilerleyen kısımlarında Pamukkale Üniversitesi'nde görüşülen güvenlik amiri GM1, Mersin Üniversitesi'nde görüşülen Güvenlik Amiri GM2 olarak kodlanacaktır.

alınarak ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Görüşmelerin süreleri 35-50 dakika arasında değişmektedir. Görüşmeler genellikle işyeri sınırları içerisinde yapılmıştır. Ancak 4 görüşmecinin iş yoğunluğunu ve işyeri sınırları içerisinde görüşme yapamayacağını bildirmesi nedeniyle bu kişilerle yapılan görüşmeler işyeri sınırları dışında gerçekleştirilmiştir. Görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin demografik bilgileri aşağıdadır.

Tablo 10: Görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin demografik bilgileri

	Görev yeri Kamu/Özel	Kadrolu/ Altişveren	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Şu an çalıştığı yerdeki kıdemi	Sendikalı/ Sendikası
Görüşmeci 1	Kamu- Üniversite	Alt işveren	34	Erkek	Lise	4 yıl	Sendikalı
Görüşmeci 2	Kamu- Üniversite	Alt işveren	26	Erkek	Önlisans	1 yıl	Sendikalı
Görüşmeci 3	Kamu- Üniversite	Alt işveren	33	Erkek	Lise	11 yıl	Sendikalı
Görüşmeci 4	Kamu- Belediye	Alt işveren	28	Erkek	Lise	2 yıl	Sendikası
Görüşmeci 5	Özel-AVM	Alt işveren	22	Erkek	Lise	2,5 yıl	Sendikası
Görüşmeci 6	Kamu- Belediye	Alt işveren	27	Erkek	Lise	2 yıl	Sendikası
Görüşmeci 7	Özel-Yurt	Alt işveren	30	Erkek	Lisans	1 yıldan az	Sendikası
Görüşmeci 8	Kamu-İşkur	Alt işveren	30	Erkek	Lise	5 yıl	Sendikalı
Görüşmeci 9	Kamu- Hastane	Alt işveren	32	Erkek	Lise	4 yıl	Sendikalı
Görüşmeci 10	Özel- Restoran	Alt işveren	38	Erkek	Lise	1,5 yıl	Sendikası
Görüşmeci 11	Kamu- Üniversite	Alt işveren	39	Kadın	Lise	6 yıl	Sendikalı
Görüşmeci 12	Kamu- Üniversite	Kadrolu	41	Erkek	Lisans	14 yıl	Sendikalı

Tablo 10’da görüldüğü gibi, görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin 1’i kadrolu, 11’i taşeron işçisi olup, 3’ü özel sektöre 9’u kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışmaktadır. Kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin 6’sı üniversitelerde, 2’si bir belediyede, 1’i başka bir kamu kurumunda çalışmaktadır. Görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin 9’u lise, 2’si lisans, 1’i önlisans (Özel Güvenlik ve Koruma Bölümü) mezunu olup, 7’si sendika üyesi 5’i sendika üyesi

değildir. Bu kişilerin, 6'sı 1-3 (3 dahil) yıl, 4'ü 4-10 (10 dahil) yıl, 2'si 11-20 yıl (20 dahil) süre ile özel güvenlik görevlisi olarak çalışan kişilerdir.

Üniversitelerde çalışan özel güvenlik görevlileri ile yapılan görüşmeler 3 farklı üniversitede gerçekleştirilmiştir. Görüşme yapılan güvenlik müdürleri görüşme yapılan görüşme yapılan iki farklı üniversitede görev yapmaktadır. Görüşme yapılan bir üniversitedeki güvenlik müdürü görüşme talebimizi kabul etmemiştir. Son olarak görüştüğümüz, kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin büyük kısmının daha önce özel sektöre ait işyerlerinde de çalışması bu kişilerin daha önceki iş deneyimlerinden de örnekler vererek karşılaştırmalar yapması kamu/özel sektöre ait işyerlerindeki özel güvenlik görevlilerinin farklılaşan/ benzerlik gösteren sorunlarını tespit etmemize yardımcı olmuştur.

Araştırmanın ikinci kısmında, özel güvenlik sektöründe faaliyet gösteren sendika yetkilileri ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın bu kısımdaki evrenini özel güvenlik görevlilerini örgütlenme çalışmalarına aktif olarak katılan işyeri sendika temsilcileri, örgütlenme uzmanları, örgütlenme ve teşkilatlanmadan sorumlu başkan yardımcıları, genel sekreterler, diğer genel merkez yetkilileri ve örgütlenme çalışmalarında yardım alınan diğer kişiler oluşturmaktadır. Bu bağlamda farklı konfederasyonlara bağlı olan Öz-İş, Güvenlik-İş, Güvenlik-Sen ve Güvenlik-İş sendikası Güvenlik-İş ile aynı konfederasyona bağlı olan Harb-İş sendikalarından toplam 24 sendika yetkilisi ile görüşme yapılmıştır.

Görüşme yapılan kişilerin örgütlenme çalışmalarına aktif olarak katılan ve üyelerle bire bir muhatap olan kişiler olmasına dikkat edilmiştir. Görüşme yapılan sendikaların 3'ünün genel merkezi Ankara'da 1'nin genel merkezinin İzmir'dedir. Sendika yetkilileri ile yapılan görüşmeler Ankara, İzmir, İstanbul, Kocaeli ve Mersin illerinde 25.05.2016-27.05.2016 ve 13.05.2017-02.06.2017 tarih aralıklarında gerçekleştirilmiştir. Araştırma sırasında söz konusu illerin seçilmesinin temel nedeni sendika yetkililerinin bu illerde ikamet etmeleridir.

Güvenlik-İş, Öz-İş ve Güvenlik-Sen sendikalarının çalışma kapsamına alınmasının temel nedeni kurulmalarının üzerinden çok kısa bir süre geçmesine rağmen üye sayılarını hızla arttırma başarısı göstermeleridir. Harb-İş sendikası ise köklü örgütlenme geçmişine rağmen yabancısı olduğu özel güvenlik sektöründe diğer sendikalar gibi hızlı bir şekilde örgütlenme faaliyeti gerçekleştirememesi açısından ilgi

çekici bir örnek olması nedeniyle çalışma kapsamına alınmıştır. Zira 6356 sayılı kanunla pek çok işkolu birleştirilmiş, pek çok sendika toplu iş sözleşmesi yapma yetkilerinin devam edebilmesi için yabancısı oldukları alanlarda (üstelik kendilerinin görüşleri alınmadan) örgütlenme çalışması yapmak durumunda kalmışlardır. Bu bağlamda, Harb-İş sendikasının örgütlenme çalışmaları sırasında karşılaştığı zorluklar ve bu zorlukları aşmaya ilişkin girişimlerinin tespit edilmesi sendikal hareket açısından önem arz etmektedir.

Araştırma sürecinde, Harb-İş Sendikası'ndan 3 Şube başkanı, 1 Şube Mali Sekreteri, Güvenlik-İş Sendikası'ndan 1 Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı, 3 İl Örgütlenme Temsilcisi, 1 Genel Sekreter, 1 Genel Teşkilatlanma Sekreteri, 1 Genel Eğitim Sekreteri, 3 Örgütlenme Sorumlusu/Uzmanı, 1 Toplu İş Sözleşmesi Uzmanı, Güvenlik-Sen Sendikası'ndan 1 Genel Başkan, 1 Örgütlenme Daire Başkanı, 1 Örgütlenme Uzmanı, 3 İl Örgütlenme Sorumlusu, Öz-İş Sendikası'ndan 1 Genel Sekreter, 1 Genel Eğitim Sekreteri olmak üzere toplam 24 kişi ile görüşme yapılmıştır. Görüşme yapılan sendika yetkililerinin 2'si Öz-İş sendikasında, 7'si Güvenlik-Sen sendikasında, 4'ü Harb-İş sendikasında, 10'u Güvenlik-İş sendikasında aktif olarak örgütlenme çalışmalarına katılan/katılmış veya örgütlenmeden sorumlu kişilerdir. Ayrıca Güvenlik-İş sendikasının toplu iş sözleşmesi uzmanı ile toplu iş sözleşmesi prosedürü ve grev yasağı nedeniyle üye-sendika arasında yaşanan sorunların tespit edilmesi amacıyla görüşme yapılmıştır.

Görüşmelerin 1'i hariç tamamında yüz yüze derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Harb-İş sendikası Kocaeli Şube Başkanı ile olan görüşme, görüşmecinin programının uymaması ve zaman kısıtı nedeniyle telefonla gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden önce görüşmecilerle randevu alınmış, görüşmeler görüşmecilerin kendilerini rahat hissedebilmeleri açısından kendilerinin belirlediği noktalarda ancak genellikle sendika şube veya genel merkezlerinde yapılmıştır. Ancak görüşmecilerin talebi nedeniyle 4 görüşme bu alanlar dışında yapılmıştır. Görüşmelerin 23 tanesinde ses kayıt cihazı kullanılmış, telefonla yapılan görüşmede ise kullanılamamıştır. Görüşmelerin süresi 2-3 saat arasında değişmiştir. Görüşmecilere sektörde örgütlenme eğilimini arttıran faktörler, yeni üye kazanma taktik ve stratejileri, örgütlenmede karşı karşıya kaldıkları zorluklarla ilgili sorular yöneltilerek ilgili sendikaların üye sayılarını hızla arttırmalarını mümkün kılan etmenler tespit edilmeye çalışılmıştır. Bunlara ilave olarak ilgili sendikaların (eğer varsa) aylık yayın organları, basın açıklamaları, internet

sitelerinde, ulusal ve yerel medyada ilgili sendikaların örgütlenme faaliyetlerine ilişkin haberler taranmıştır.

4.1.3.Araştırmanın Önemi

Literatürde sendikal kriz ve bu krizin nasıl aşılabileceğine ilişkin öneriler içeren pek çok çalışma yer almaktadır. Ancak sendikal kriz koşullarına rağmen başarılı örgütlenme pratikleri yaratan sendikaların bu örgütlenmeleri nasıl gerçekleştirdiklerini ele alan çalışmaların sayısı azdır. Bu konuda önemli bir örnek olan özel güvenlik sektöründeki sendikalaşma deneyimini tekil biçimde ele alarak, sektörde örgütlü sendikaların kullandığı örgütlenme taktik ve stratejilerini inceleyen bir çalışma ise bulunmamaktadır. Literatürde özel güvenlik sektörünün gelişimini, özel güvenlik sektörünün sorunlarını ayrı biçimde ele alan çok sayıda çalışma olmakla birlikte bu iki konuyu sektördeki sendikal örgütlenme deneyimi ile birlikte ele alan çalışma yapılmamıştır. Çalışmamız, sendikal kriz koşullarında bu üç başlığı tek bir çalışma kapsamında inceleyen ilk çalışmalardan biri olması nedeniyle önem taşımaktadır. Bu çalışmanın özel güvenlik görevlilerini örgütlenmeye yöneltten sebeplerin anlaşılmasına ve bu sektörde örgütlü sendikaların nasıl başarılı bir örgütlenme pratiği yarattığının anlaşılmasına yardımcı olması beklenmektedir.

Özel güvenlik sektörü 1980 sonrası süreçte yaşanan değişime paralel olarak gelişen bir sektördür. Özel güvenlik görevlilerinin sayısındaki hızlı artış “güvenliği tesis eden devlet” algısındaki değişimi görünür kılmaktadır. Bugüne kadar modern kapitalist devletin en temel görevleri arasında sayılan iç güvenliğin sağlanması görevi ve yetkisinin sermayeyle paylaşılması hiç kuşkusuz pek çok alanda meydana gelen değişimin bir uzantısıdır. Algıdaki değişimin pratikteki yansıması olarak sayıları giderek artan özel güvenlik görevlilerinin, sermayenin ve devletin müdahale gücünü kısıtlayacak bir şekilde sendikal çatı altında toplanmak istemesi, üstelik bunda başarılı olmaları konunun önemli bir yönüdür.

Bunun yanında özel güvenlik sektöründe yaşanan örgütlenme deneyimi ülkemiz özelindeki sendikal kriz söylemlerini önemli ölçüde ters yüz edici bir niteliğe de sahiptir. Özel güvenlik sektöründe örgütlü sendikaların kurulmaya başladığı tarihten çok daha önce kurulan sendikaların onlarca yıllık örgütlenme deneyimine rağmen

sendikal krizle mücadele etmeyi başaramayarak hızla üye kaybettiği bu süreçte sektörde çok hızlı bir örgütlenme deneyimi yaşanması ve bu süreçte Öz-İş ve Güvenlik-İş, Güvenlik-Sen sendikalarının üye sayılarındaki hızlı artış konunun incelenmesini önemli kılmaktadır.

Çok büyük bir kısmını genç işçilerin oluşturduğu özel güvenlik sektöründe yaşanan bu hızlı örgütlenme deneyiminde genç işçilerin aktif rol aldığı görülmektedir. Böylece sendikal harekete ilgisinin az olduğu sıkça ifade edilen genç işçilerin hâkim olduğu bu sektörde çalışan işçilerin sendikaya üye olmayı tercih etmeleri konuyu hem ülkemiz sendikal hareketi açısından önemli kılmakta hem de konunun ilginç ve aydınlatılması gereken diğer bir yönünü oluşturmaktadır.

Son olarak sayıları hızla artmasına rağmen özel güvenlik görevlilerinin karşı karşıya kaldıkları sorunlara kalıcı ve etkin çözümler bulunamadığı görülmektedir. Bu bağlamda sorunun çözümü için ilk olarak sorunun tanımlanması önem arz etmektedir. İkincil amacı özel güvenlik görevlilerinin karşılaştığı sorunları analiz etmek olan bu çalışma, ilerleyen süreçte etkin çözümlerin bulunması açısından önem arz edecektir.

4.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Özel güvenlik sektöründe sendikal örgütlenmenin dinamiklerini irdelemeye çalışan bu çalışma kapsamında elbette söz konusu savunma ve güvenlik iş kolunda örgütlü olan tüm sendikaların yetkilileri ile görüşülmesi önem arz etmektedir. Bununla birlikte özellikle bağımsız sendikaların üye sayısının çok az olması nedeniyle Öz-İş, Güvenlik-İş ve Güvenlik-Sen ve Harb-İş sendikalarının yetkilileri ve görevlileri dışında herhangi bir sendikanın temsilcisiyle görüşülememiştir.

Çalışma sırasında irtibat kurulmaya çalışılan diğer sendika 2015 yılında kurulan Öz Güven-Sen sendikası savunma ve güvenlik işkolunda faaliyet gösterip HAK-İş'e bağlı olan diğer bir sendika olup ÇSGB tarafından 2017 yılı Temmuz ayında açıklanan son istatistiklere göre toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olan bir sendikadır. Ancak sendikanın yetkilileri ile iletişim kurulmasına ve görüşme günü kararlaştırılmasına rağmen sendika yetkililerinden kaynaklanan sebeplerle toplantı ilgili günde yapılamamıştır. Sonrasında gerek mail gerekse telefon aracılığı ile yapılan görüşme

talepleri ise sendika yetkililerin programlarından kaynaklanan sebeplerle gerçekleştirilememiştir.

Araştırma kapsamında görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin sadece 1 tanesinin kadın olması araştırmanın diğer bir sınırlılığıdır. Sektörde çalışan çok sayıda özel güvenlik görevlisi olmakla birlikte çalışma yapılan üniversitelerde, belediyede, AVM’de, yurttaki güvenlik görevlilerinin tamamına yakınının erkek olması nedeniyle görüşme yapılan kadın özel güvenlik görevlisi sayısı erkeklere göre azdır. Görüşme yapılan kadın güvenlik görevlisi ise bir üniversitenin rektörlük binasında görevliydi. Yapılan görüşmenin işyeri sahası içerisinde yapılması ve yanında başka özel güvenlik görevlilerinin de olması nedeniyle görüşmecinin görüşme sırasında ayrıntılı cevaplar vermek istememiştir. Bu nedenle çalışmada kadın güvenlik görevlilerinin kadın olmalarından kaynaklı farklılaşan sorunları hakkında bilgi edinilememiş ve kadın özel güvenlik görevlilerinin cinsiyetleri nedeniyle karşılaştıkları sorunlara yer verilememiştir.

4.2.Özel Güvenlik Görevlilerinin Çalışma Koşullarından Kaynaklı Sorunları: Saha Çalışması Bulguları

Özel güvenlik görevlileri kamu ve özel sektöre ait işyerlerinde istihdam edilmektedirler. Özel güvenlik görevlilerinin çalıştıkları işyerinin kamu/özel olmasına göre farklılaşan sorunları olmakla birlikte çok sayıda ortak sorunları da vardır. Ancak diğer pek çok çalışmada tespit edildiği gibi kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin de çalıştıkları kuruma göre yaşadıkları sorunlar arasında farklılaşmalar görülmüştür. Bu kısımda zaman zaman halen özel güvenlik görevlisi olarak çalışan ya da daha önceden çalışmış olan sendika yetkililerinin aktardığı bilgilere de yer verilecektir.

4.2.1.Özel Güvenlik Görevlilerine İlişkin Genel Olumsuz Algıdan Kaynaklanan Sorunlar

Özel güvenlik görevlileri sorunlarının başında işleri gereği kurum dışından muhatap oldukları kişilerin ve aynı kurumda çalışan diğer görevlilerinin kendilerine

karşı takındıkları olumsuz tutum gelmektedir. Özel güvenlikçiler yaptıkları işin küçümsendiğini, kendilerine saygı gösterilmediğini düşünmektedirler. Kamu/özel ayrımı olmaksızın görüşülen tüm özel güvenlikçiler bu durumdan şikâyetçidirler.

“Özel güvenlik toplumda aşağılık, gereksiz bir şeymiş gibi algılanıyor.”
(Görüşmeci 6, Sözlü Görüşme, 30.06.2016)

“Özel güvenlik pek sevilen bir birim değil. Çünkü belli yetkileri olmadığı için halk bize sen kimsin diyor.” (Görüşmeci 3, Sözlü Görüşme, 29.05.2016)

“İlk başta Kapıkulu gibi, işte bir şeye yaramaz oturduğu yerden maaş alan.. Mesela diyelim ki İZSU personel ya da işçiler diyor ki siz oturduğunuz yerden para alıyorsunuz şu kadar para alıyorsunuz. İşte burada bir şey olsa müdahale zaten edemezsiniz, ne olacak ki belinizdeki silah zaten göstermelik falan filan yani...Güvenlik sektörüne çok sıcak bakmıyorlar.” (İ, Üstbaş, Güvenlik-İş Sendikası İzmir İl Temsilcisi, Sözlü Görüşme, 15.05.2017)

Görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin tamamına yakını yetkilerinin yetersiz olduğunu düşünmektedir. Yetkilerinin artırılması durumunda toplumunda kendilerine daha saygılı davranacaklarını, polisler nasıl saygı gösteriliyorsa kendilerine de saygı gösterileceğini iddia etmişlerdir. Şiddet kullanma yetkisinin giderek devlet tekeline çıkarılması ve özel güvenlik görevlilerinin polisler yakın yetkilerle donatılması talebi özel güvenlik görevlilerinin yaşadıkları sorunlarının artmasına paralel biçimde bizzat özel güvenlik görevlileri tarafından talep edilmektedir. Buna karşın sorunun çözümünün ya da toplum nezdinde özel güvenlik görevlilerinin itibarlarının yükseltilmesinin tek yolu olarak yetkilerinin genişletilmesi hatalı bir düşüncedir. Söz konusu talepler Gülcü (2002b) tarafından ortaya atılan “*güvenlik tuzağı*⁴⁵” tezinin son derece yerinde olduğunu, üstelik bu tuzağa düşüldüğünü göstermektedir.

“Bizler basit kişiler olarak görülüyor dikkate alınmıyoruz. Direkt söylemeseler de hissettiriyorlar yani. Davranışlarıyla, tavırlarıyla bir şekilde anlaşılıyor. Adam hiç umursamıyor.” (Görüşmeci 2, Sözlü Görüşme, 22.05.2016)

⁴⁵ Ne kadar çok özel güvenlik görevlisi çalıştırılır ve bu kişilere ne kadar çok yetki verilirse güvenliğin o kadar etkin bir şekilde sağlanacağına ilişkin yanlış Gülcü tarafından güvenlik tuzağı olarak adlandırılmıştır (2002b: 63).

“Biz bize verilen yapmaya çalıştığımızda bizi küçümsüyorlar. Hani sen kimsin diyorlar. Hiçbir şey, hiçbir vasıf gerektirmeyen bir iş olarak algılanıyor bu iş.” (Görüşmeci 7, Sözlü Görüşme, 30.05.2016)

“Bir kere seni kimse insan olarak görmüyor, ne işyerinde diğer çalışanlar, ne de çalıştığın hastaneye gelen vatandaşlar insan olarak görmüyor.” (Görüşmeci 9, Sözlü Görüşme, 03.06.2016)

“Çalışanlar da.. Bir de ben daha önce özel hastanede çalıştım...Orası tamamen zenginlerin elit insanların çalıştığı bir yerdi. Güvenlik olarak birisi onlar açısından hiçti. Biz hastaları görmezdik. Doktorlar da çalışanlar da aynıydı bize karşı genelde. Parasal olarak çok zengin oldukları için bizimle takılmazlardı. Biz çok düşük seviyede gibiydik orada.” (Görüşmeci 8, Sözlü Görüşme, 30.05.2016)

Özel güvenlik görevlileri genelde ilgili kurumlar içerisinde en güvencesiz ve en düşük ücretlerle çalışan kesimi oluşturmaktadır. Bu nedenle herhangi bir memurla tartışması halinde işten atılma tehlikesi ile karşı karşıya kalan özel güvenlik görevlileri aynı kurumda çalıştıkları diğer görevliler ve memurlar tarafından da dışlanmakta ve küçük görülmektedir. Özel güvenlik şirketleri ihale usulü iş aldıkları için kar marjlarını düşük tutmakta ve ucuz işçilik üzerinden rekabet etmektedir. Bu nedenle kurumda diğer çalışanların aldığı ücretlerle özel güvenlik görevlilerinin aldığı ücretler arasında çok büyük uçurumlar oluşabilmektedir. Bu durumun işyerindeki ilişkilere yansıdığı görülmekte, özel güvenlik görevlileri aradaki ücret farkları nedeniyle birbirinden çok farklı olan tüketim kalıpları ve alışkanlıkları yüzünden dışlanmakta, işyerlerinde sorun çıkmadığı sürece adeta hiç kimse tarafından görülmeyen, görülmek istemeyen kişiler olmaktadır. Çünkü özel güvenlik görevlileri tüm bunlar yanında tehlikeli ve potansiyel suçlu olarak değerlendirilen yoksullar içerisinde gelen ve zenginleri ve orta sınıfları, çalıştıkları mekânı ve çalışanlarını gene yoksullardan ve diğer tehlikeli sınıflardan gelecek saldırılara karşı korumak için çalıştırılan kişilerdir. Bu nedenle büyük bir kesim açısından özel güvenlik görevlileri aslında yoksulların görünür halidir ve tam da bu nedenle diğerleri tarafından dışlanmaktadır.

“Özel güvenlik dediğin nedir ki yetkisi yok şuyu yok buyu yok, iki tane tokat çaksan bile sesini çıkaramaz. İşimden olurum diye bir korku hem özel güvenlikte

olur hem de toplum bunu böyle bildiği için güvenliğe de pek saygı göstermez yani. Gösteren de çok azdır.” (Görüşmeci 1, Sözlü Görüşme, 20.05.2016)

“Güvenlik elbisesi giyiyorsun ya insanların gözünde hep kötü bir algı oluşuyor. O yüzden bu işi uzun süreliğine yapmak istemiyorum.” (Görüşmeci 4, Sözlü Görüşme, 29.05.2016)

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

4.2.2. Vardiyalı Çalışma Düzeninden Kaynaklı Sorunlar

Özel güvenlikçiler genelde vardiya usulü çalışmaktadırlar. Vardiyalar özellikle özel sektöre ait işyerlerinde çok uzun olabilmekte ve neredeyse kurlsız bir şekilde değiştirilebilmektedir. Örneğin, özel bir yurttta 8 saatlik vardiyalarla çalışan görüşmecilerden birisi vardiyasının sadece bir hafta içerisinde 3 kez değiştirildiğinden söz etmiştir. Bunun yanında vardiyalar aşırı uzun da olabilmektedir. Vardiya aralarında ise özel güvenlik görevlilerine dinlenmeleri için yeterli süre verilmemektedir.

“Mesela nasıl diyeyim pazartesi günü pazarı pazartesiye bağlayan gece 12’ den sonra başlar ya o şekilde değerlendiriliyor. Diyelim ki bugün gece 12’ de başladım pazartesi günü sabah 8 ‘e kadar nöbet tuttum. Ondan sonra bir 8 saat moladan sonra tekrar bir nöbet olsun diye 16:00-24:00 geldiğim oluyordu. Yani 8 saat arayla nöbete çağırdıkları oluyordu.” (Görüşmeci 7, Sözlü Görüşme, 30.05.2016)

4857 sayılı İş Kanununa göre bir işçi günlük en fazla 11 saat çalıştırılabilmektedir. Ancak özel güvenlik görevlilerinin vardiya saatleri 24 saate kadar uzayabilmektedir. Üstelik gereğinden az eleman çalıştırılması nedeniyle herhangi bir

özel güvenlik görevlisinin izin alması halinde bu saat daha da uzayabilmektedir. Alışveriş merkezinde güvenlikçi olarak çalışan görüşmecilerden birisi işyerinde sürekli olarak 24 saatlik vardiyalarla çalıştıklarını belirtmiştir. 24 saat aralıksız çalışan ve kendisine daha sonra 2 gün çalıştırılmadığını belirten bu görüşmeci hafta tatilinin olmadığını söylemiştir. Kaba bir hesaplama bu görüşmeci aylık ortalama 240, haftalık ortalama 60 saat çalışmaktadır. Ancak bu görüşmeci kendisine hiçbir ek ödeme yapılmadığını belirtmiştir.

“1,5 seneden fazla 24 saat çalıştık 24 saat yattık. İki kişiydik. Sabah 8:30 da başladık ertesi gün saat 8:30 da çıktık. O gün izinlisin, ertesi gün gene sabah 8:30 da geliyorduk.” (Görüşmeci 10, Sözlü Görüşme, 03.06.2016)

“Mesela biz iki kişi çalışırken yıllık izin kullanımında, yani birimiz çalışıp birimiz yıllık izin kullanırken bizim müdür duruyordu gündüzleri AVM de. Biz gece 9-10 gibi geliyorduk. Diğer arkadaş yıllık izinde iken ben sadece gece geliyordum gündüz müdür duruyordu... Ama işte müdürün çok geç geldiği oldu. Bizim çalışma saati o zaman 24 saati de aşıyordu tabi. Mesela müdür saat 10'da gelmesi gerekirken öğlen 12'den sonra gelir.” (Görüşmeci 5, Sözlü Görüşme, 29.05.2016)

Vardiyaların daha düzenli olduğu kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri açısından vardiyalı çalışma bazen tercih edilen bir çalışma şekli de olabilmektedir. Kırla bağlantısı halen devam edenler vardiyalı çalışma sayesinde bağ-bahçe işlerine rahatça zaman ayırabildiklerini ifade ederken, kırla bağlantısı kalmayanlar ise gündelik işlerini rahatça yapabildiklerini ifade etmişlerdir.

“Rahat olduğu için pek şeyi yok, bayanlar için değil de erkekler için avantajlı tarafı vardiyalı çalışmak. Şöyle 12 saat çalışıyorsunuz 36 saat istirahat ediyorsunuz. Yani 12 saat çalışıp bir gündüz bir gece evinizde kalıyorsunuz bu da demek oluyor ki hem kendimize vakit ayırabiliyoruz hem özel işlerimizi halledabiliyoruz. Mesela bizim üniversitede bağ bahçesi olan bir sürü arkadaşımız var. İşte bir gün çalışıp ertesi gün bahçesinde çalışabiliyoruz. 15 gün gündüz durduğumuzda 15 gün gece duruyoruz. 15 gün gündüz çalışan bir kişinin gündüzü boştur. 15 gün boyunca bağında bahçesinde durabilir yapması gereken şeyleri yapabilir.” (Görüşmeci 12, Sözlü Görüşme, 05.06.2017)

“Hafta içi işini halledebiliyorsun mesela gündüz boşluğun var anladın mı? Bankaya git, başka bir yere git çocuğun okuluna git bu işlerini halletme şansın daha çok yani.” (Görüşmeci 3, Sözlü Görüşme, 29.05.2016)

Ancak bu durum genel olarak 8 veya 12 saatlik düzenli vardiyalarla kamu sektöründe çalışan işçiler için geçerli bir durumdur. Vardiyaların hızlı ve düzensiz biçimde değiştiği ve vardiya saatlerinin 24 saate ulaşabildiği özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri açısından böyle bir ihtimal söz konusu değildir. Özellikle 24 saat aralıksız çalışan görüşmeciler vardiyalarından sonraki gün hiçbir şey yapamadıklarını, sadece eve gidip uzandıklarını ancak dışarıdan gelen sesler nedeniyle uyuyamadıklarını, uyumak için akşamın olmasını beklediklerini ifade etmişlerdir. Vardiyalı çalışma nedeni ile karşılaşılan başlıca sorunların, uyku düzenindeki bozukluklar, sindirim sistemi sorunları ve sosyal yaşamla ilgili sorunlar olduğu ifade edilmiştir. Gece çalışan ve dönüşümlü vardiyada çalışanlarda uyku bozuklukları daha fazladır (Yıldız, vd., 2012: 15). Bu tespiti destekleyecek biçimde vardiyalı çalışan tüm özel güvenlik görevlileri gece vardiyalarından sonra gündüz saatlerinde sokaklardan gelen sesler nedeniyle yeterince dinlenemediklerini ifade etmişlerdir.

“Uyku düzenim alt üst oldu. Yeri geliyor gündüz uyuyamıyorsun, yeri geliyor mesela mahallede bir gürültü oluyor, kendi işin oluyor gün içinde halletmen gereken o yüzden uyuyamıyorsun, uyku düzeninde bozulmalar oluyor.” (Görüşmeci 7, Sözlü Görüşme, 30.05.2016)

Özel güvenlik görevlilerinin hafta tatili hakkını kullanabilmeleri de çalıştıkları sektöre, işyerine ve işin yoğunluğuna göre değişkenlik arz edebilmektedir. Bir süre turizm sektöründe çalışan görüşmecilerden birisi 2 ay boyunca hiç hafta tatiline çıkmadan 12 saatlik vardiyalarla çalıştığını belirtirken, İŞKUR’da ve üniversitelerde çalışan özel güvenlik görevlileri böyle bir sorundan bahsetmemiştir.

“Daha önceden ... otelde çalışırken hiç izin kullanmadan 2 ay boyunca 12 saat gece nöbeti tuttum. Elemanlar gitmişti az bir elemen kalmıştı nöbet dönmedi, döndürülemedi. Sadece ben değil o dönem diğer arkadaşlar için de böyleydi bu durum... İzin kullanmak isteyenler oldu ama malum özel sektör işinden olmamak için öyle çok da aşırı bir talepte bulunamadık.” (Görüşmeci 7, Sözlü Görüşme, 30.05.2016)

Vardiyalı çalışma özel güvenlik görevlilerinin uyku düzenini bozduğu gibi, sosyal ilişkilerini de olumsuz etkilemektedir.

“Mesela akşama bir yerde eğlenmeye gitmek istesen diyelim ki akşam yemeğinden sonra gidemiyorsun nöbet saatindesin. Mesela bir arkadaşın düğünü var gidemiyorsun. Her zaman öyle özel sektör olduğu için izin vermiyorlar, özel günlerde bile çalışman gerekiyor.” (Görüşmeci 2, Sözlü Görüşme, 22.05.2016)

Görülüyor ki vardiyaların sık ve düzensiz biçimde değişmesi ve uzun çalışma saatleri çok sayıda fizyolojik ve psikolojik, sosyal sorunlara davetiye çıkarmaktadır. Yapılması gereken vardiyaların değişme sıklığını ve vardiyalı çalışmalarda çalışma süresine ilişkin üst sınırlar getirmektedir. Ancak bu konuda somut bir adım atılmadığı görülmektedir.

4.2.3. Ücretlerin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sorunlar

Özel güvenlik görevlilerinin ağır çalışma koşullarına rağmen ücretleri yetersizdir. Görüşme yapılan görüşmecilerin neredeyse tamamının ücreti asgari ücrete ek olarak yol ve yemek ücreti şeklinde belirlenmektedir. Ancak bu rakamlar da genellikle 1500-1700 TL arasında seyretmektedir. Hiçbir sosyal hakları yoktur. Kendileri ile aynı işi yapan kadrolu güvenlik görevlileri ile ücretleri arasında büyük farklar vardır. Aynı vardiya düzeninde beraber çalıştıkları kadrolu güvenlik işçisi ile alt işveren firmanın işçisinin aldıkları ücretler arasında %50’yi aşan farklar bulunabilmektedir. Görüşmeler sırasında kadrolu güvenlik görevlisi görüşmeci kendi ücretinin 2900 TL olduğunu belirtirken kendisiyle aynı kurumda çalışan özel güvenlik görevlisinin aldığı ücretin 1700 TL olması aradaki uçurumu göstermektedir.

Bunun yanında asgari ücretteki sıçramalı artış sonrası kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan pek çok özel güvenlikçi ihale şartlarının değiştirildiğini, daha önceden asgari ücretten %25-30 düzeyinde fazla ücret aldıklarını ancak bu oranın tüm itirazlarına rağmen son dönem düşürüldüğünü ifade etmişlerdir.

“Biz normalde askeri ücretin %25 fazlasını alıyorduk sonra yönetim değiştirdi %15 ini mi ne düşürdü. Biz şuan 1750 lira alıyoruz. Yemek ve yolu da asgari geçim indirimini de kattılar içine.” (Görüşmeci 3, Sözlü Görüşme, 29.05.2016)

“Daha önce 24-24 çalışırken 1500 lira alıyorduk şimdi 3 kişi olduk diye 1400 lira vermeye başladılar.” (Görüşmeci 5, Sözlü Görüşme, 29.05.2016)

Düşük ücretler bazı durumlarda özel güvenlikçilerin dinlenmeleri için kendilerine verilen saatlerde ek işler yapmak zorunda kalmalarına neden olmaktadır. Örneğin bir AVM’ de çalışan görüşmeci dinlenmesi için verilen zamanda marangoz olan arkadaşının yanında yevmiye usulü çalışırken, başka bir görüşmeci ise boş gününde bir mandırada çalıştığını ifade etmiştir. İki görüşmecinin çalıştıkları ek işlerin fiziksel güce dayalı olan ağır işler olması görüşmecilerin ilerleyen zamanlarda çeşitli sağlık sorunlarına davetiye çıkarmaktadır.

4.2.4. İş Güvencesizliğinden Kaynaklanan Sorunlar

Özel güvenlik görevlilerinin karşılaştıkları diğer bir sorun güvencesizliktir. Gerçekten kamuda çalışan özel güvenlik görevlilerinin görev yerleri amire karşı hakkını savunmak, ek göreve gelmemek yüzünden herhangi bir gerekçe dahi gösterilmeden değiştirilebilirken, özel sektör işyerlerinde güvencesizlik çok daha ağır biçimde hissedilmekte kişi işten çıkarılmaktadır (Dölek, 2010: 132; Morgül ve Aytaç, 2007: 91). Ancak bu işten çıkarılma farklı biçimde kayıtlara yansımaktadır. İşten çıkarılmasına karar verilen özel güvenlik görevlisine kıdem tazminatı vs. gibi ödemeler yapmaktan kaçınabilmek için özel güvenlik görevlisi istifaya zorlanmaktadır. İşçiden istifa etmesi istenmekte, kendileri işten çıkardıkları takdirde hiçbir yerde iş bulamayacağı söylenmektedir. Böylece özel güvenlik görevlisi tekrar iş bulamama korkusu ile kanunların kendisine verdiği hiçbir haktan yararlanmadan/yararlandırılmadan işten çıkarılmakta ya da istifaya zorlanmaktadır. Bu şekilde işten çıkarılmak için amirle yaşanan bir tartışma bile yeterli olabilmektedir.

“Çalıştığım firmadaki şefimin gıcık gitmesinden daha doğrusu işten çıktım ya da çıkarıldım gibi. Bizim şirketi arayarak benim hoşuma gitmedi demiş, sebepsiz yere çıkarmak gibi bir şey yani. Bana buradan çıkarken istifa et yoksa hakkında kötü referans verilecek dediler. Ben de ne yapayım istifa ettim. İş bulamama korkusu yüzünden.” (Görüşmeci 6 Sözlü Görüşme, 30.06.2016)

“Öyle de böyle de sizi işten çıkaracağız dediler. Çocuklar da onlar bizi işten çıkarmasın sicile yanlış işliyor biz kendimiz çikalım yarın başka yerde işe

girerken sıkıntı olmasın diye istifa ettiler... İşten çıkarıldım dedikten sonra adam sormuyor bile neden çıkarıldın diye. İşten çıkarıldı demek ki bu adamın bir suçu varmış ki resmi kurumdan çıkarılıp özele gelmiş diyor. Onun için millet istifasını basıyor gidiyor neden başını ağrıtsın.” (Görüşmeci 3, Sözlü Görüşme, 29.05.2016)

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

4.2.5. “Zorunlu” Ek Göreve Çağrılmaktan Kaynaklanan Sorunlar

Üniversitelerde çalışan özel güvenlik görevlileri özellikle belli dönemlerde ek görevlere çağırılmaktadır. Bunun nedeni bazen öğrenci şenlikleri iken bazen öğrenci etkinlikleri bazen sosyal etkinlikler bazen konferans vs. olabilmektedir. Ek göreve gelmeye zorlanmalarına rağmen bunların karşılığının ödenmemesi üniversitede çalışan özel güvenlik görevlilerinin en çok şikâyet ettikleri konulardan birisidir. Ek göreve gelmek bir zorunluluk olmamasına rağmen güvenlikçiler kendilerine bu konuda baskı yapıldığını ifade etmiştir.

“Beni en çok zorlayan ek görev. Boş gününde seni arıyor, saçma sapan her şey için. Mesela biri gösteri yapacak gelin bakalım... Adama hiçbir şey yapamıyorsun ki. Ama geliyor seni buraya diyor... Yani bugün boş günün var kendini ailene ayırmışsın. Ama adam akşam nöbette diyor ki yarın sen şurada görevlisin, sen şurada bir etkinlik var seminer var bilmem ne var buraya gelmek zorundasın.” (Görüşmeci 1, Sözlü Görüşme, 20.05.2016)

“Tabi ek göreve gelmezsen amirin sorun yapar. Adam sana gıcık gider. Ama aslında gelme zorunluluğun yok. Ama kurumda çalıştığın için kurum bunu olumlu karşılamıyor. Kardeşim geleceksin diyor. Gelmezsen gereğini yaparız diyor. Gereği de ne demektir? Seni işten atarım mesela. Gerçi işten atılan pek olmadı. İşten atılan olmadı ama, savunma istenen çok oldu. Sonra yerini değiştirir senle uğraşmak için. Burada nöbet tutarken adam seni alır A

kapısından gider B kapısına verir mesela.’’ (Görüşmeci 2, Sözlü Görüşme, 22.05.2016)

“O gün bir işin vardır gelmek zorundasın mecburi diye şart koşuyorlar. Yazılı bir imza yok altında bize imzalatılan bir şey yok, kendilerinin verdiği bir bildirim yok. Sadece ağızla söyleniyor. Geliyorsun bir tane kâğıda imza attırıyorlar anladın mı? Bunu karşılığında sana hiç bir şey vermiyorlar. Ama şu var kadrolu ile aynı statüye sahip olsak tamam mı onları getiremezler. Onlar geldiği an onun yerine bir gün izin yazılıyor. Bir gün izini vermek zorundalar... Böyle ek göreve gelmediği için sorunlar yaşayanlar oldu. Devamlı gece baskın yaptılar. Zor koşullar, nöbet yerini değiştirdiler. Devamlı gene ek görevlere çağırdılar. Burada tutarsan tut tutmazsan bırak. Çocuk da en son dedi ki istifa edeceğim. Bunun gibi 4 kişi istifa etti. Sonra mahkemeye verdiler.” (Görüşmeci 3, Sözlü Görüşme, 29.05.2016)

Üniversitelerde ek göreve gelen personele genellikle izin kullandırılmakta, ödeme yapılmamaktadır. Ancak bu konuda işçinin görüşleri kesinlikle dikkate alınmamaktadır. Buna karşılık ek göreve çağırılmalarına rağmen ödeme yapılmayan, izin de kullandırılmayan kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri de vardır. Üstelik kadrolu özel güvenlik görevlilerine benzer baskıların yapılmıyor/yapılamıyor oluşu alt işveren firmanın işçisi olan özel güvenlik görevlilerinin dikkatini çekmektedir. İşyerlerinde çok keskin bir şekilde hissedilen kadrolu/ alt işveren özel güvenlik görevlisi ayrımı, siyasetçilerin “taşerona kadro” şeklinde sloganlaştırdığı ancak bir türlü yerine getirilemeyen siyasi vaadin özel güvenlikçiler açısından büyük bir umut olarak algılanmasına neden olmaktadır.

“ Bizim geldiğimiz ek görevler, ek mesailer, bir saat olsun bir günlük olsun yeri geliyor 3 saatlik geliyorsun, yeri geliyor bir saatlik yeri geliyor 12 saatlik göreve geliyorsun ekstra. Bunlar yerine ne izin, ne yıllık izin, ne vardiya izni veriyorlar ne de parasını ödüyorlar. Hiçbir şey vermiyorlar. En ağırma giden bu.” (Görüşmeci 3, Sözlü Görüşme, 29.05.2016)

Görüldüğü gibi fazla çalışma karşılığı yapılan ödemeleri de izin kullanma durumu da üniversiteden üniversiteye değişebilen bir durumdur. Bunun yanında bir belediyede çalışan görüşmeci 6 ek göreve sık sık çağırıldıklarını, fazla çalışma ödemelerinin bazen yapıldığını bazen de yapılmadığını, bunun büyük ölçüde ücretlerini

hesaplayan kişinin inisiyatifinde olduğunu söylemiştir. Fazla çalışma yapan güvenlik görevlilerine ödeme yapılmaması konusunda kamu sektörüne ait işyerlerinde adeta örtülü bir mutabakat söz konusu iken özel sektöre ait işyerlerinde çalışanlar açısından tam bir belirsizlik söz konusudur. Bazı firmalar çalışma koşulları ağır olsa da fazla mesai yapan çalışanına ödeme yaparken, bazıları ödeme de yapmamaktadır. Ancak özel sektöre ait işyerlerinde fazla çalışma yapan personele izin kullandırma uygulamasına hiç rastlanmamıştır.

4.2.6. Görev Sırasında Ortaya Çıkan Sorunlarda Hizmet Verilen Kurumun/ Kişilerin Gerekli Desteği Vermemesinden Kaynaklanan Sorunlar

Özel güvenlik görevlileri görevlerini yerine getirirken herhangi bir adli vaka meydana gelmesi halinde kurum kendilerine gerekli desteği vermemektedir. Görüşme yapılan üç farklı üniversitede çalışan özel güvenlik görevlileri de özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri de bu konuda kendilerine destek sağlanmadığını ve sağlanmayacağını açıkça ifade etmiştir. Üniversitede çalışanların bu konuda çok daha fazla tecrübesi vardır. Öyle ki kendilerine verilen görevleri yerine getirirken herhangi bir adli vaka olması durumunda kadrolu güvenlik görevlilerine avukat desteği verilirken alt işveren firmanın elemanı olan güvenlik görevlileri bu konuda tek başına bırakılmakta, kurum avukat desteği vermemektedir.

“Üniversite senin arkanda durmuyor. Atıyorum biriyle kavga edersen inşaatçı, kantinci vs. sen buna tutanak yazarsın tutanak yukarı gider. Yukarıda bu adamı bulurlar emniyete gönderirler yazıyı, emniyet seni çağırır ifadeni almak için. Emniyete gidersin ifade vermek için üniversite devre dışı kalır olayın içine sen girersin. Derler ki sana sen bir tane avukat tut. Sen üniversiteyi savunursun ancak üniversite seni savunmaz.” (Görüşmeci 3, Sözlü Görüşme, 29.05.2016)

“Prosedür bu, avukat davanın gelişmesiyle ilgileniyor ama şimdi avukatta sonuçta üniversitenin başka bir dünya davası var, biz de mahkeme olduğunda yalnız kalıyoruz.” (Görüşmeci 1, Sözlü Görüşme, 20.05.2016)

Görülüyor ki kamu kurumlarındaki her türlü olumsuz olaya müdahale etmek durumunda kalan özel güvenlik görevlileri kurumun verdiği emri yerine getirirken ortaya çıkan sorunlar karşısında tamamen yalnız bırakılmaktadır. Bu durum özel

güvenlik görevlilerinin mesleki aidiyet duygularını olumsuz yönde etkileyebilecek sonuçlar yaratmaktadır.

“Bir arkadaşın burnu kırıldı hastanede avukat talep ettik. Dediler ki taşeron olduğu için kendi şirketleri vermek zorunda. Tabi onlar da vermedi avukat.” (Görüşmeci 9, Sözlü Görüşme, 03.06.2016).

“Kavga edersek mahkemeye gidiyoruz, mahkemede Ahmet oğlu Mehmet olarak çıkıyoruz. Çok kızıyorum o işe ben. Ben üniversiteyi temsilen oradayım bana verilen vazifeyi uygulamak için oradayım. Ama mahkemeye çıkıyorum ben tekim mesela çok kızıyorum o işe. Bana sorsalar bir şey ister misin diye öyle bir durumda ben avukat isterim. Benim çalıştığım kurumun bana avukat vermesini isterim, beni savunmasını isterim.” (Görüşmeci 9, Sözlü Görüşme, 03.06.2016)

Üstelik özel güvenlik görevlileri hakkında yargıya taşınan bir konu olması halinde özel güvenlik görevlisi silahlı ise sertifikası silahsız düşmekte, silahsız ise mahkeme sonuçlanıncaya kadar askıya alınabilmektedir. Özel güvenlik görevlisinin suçlu olduğu tespit edilmeden ihtiyaten alınan bu karar özel güvenlik görevlisinin işsiz kalmasına neden olacağı açıktır. Zira pek çok kurum ihale şartnamelerine çalıştırılacak özel güvenlik görevlisinin silahlı mı silahsız mı olacağını belirtmektedir. Bu nedenle silahlı bir özel güvenlik görevlisinin sertifika yenilemeye gittiğinde hakkındaki dava nedeniyle sertifikasını yenileyememesi olağan olarak işsiz kalmasına neden olmaktadır.

“Adam mahkemelik oluyor, güvenlik görevlisi ne oluyor...Örnek veriyorum sen şu anda silahlı isen sertifikan silahsız düşüyor.” (İ, Üstbaş, Güvenlik-İş Sendikası İzmir İl Temsilcisi, Sözlü Görüşme, 15.05.2017)

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

“Hap kullanmış biri atmış kendini tramvayın önüne, ama arkadaşımız onu çekerken bizzat onun tarafından bıçaklandı. O arkadaşımıza kimse sahip

çıkmadı. 2009 yılında şirket yetkilileri sahip çıkmadı Belediyesi sahip çıkmadı, ... Ulaşım A.Ş.' de sahip çıkmadı. Biz bu arkadaşımıza 4 arkadaş baktık hastanede. Ailesine de haber vermedik. Niye babası kalp krizi geçirmişti, o da hastanedeydi. 45 gün yoğun bakımda kaldı arkadaşımız. Kurtuldu şu an iyi çalışıyor.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

Bunun dışında bazı emirlerin yazılı olarak verilmemesi nedeniyle de özel güvenlik görevlileri mağdur olmaktadır. Sözlü olarak verilen emirlerin yerine getirilmesi sırasında herhangi bir sorun ortaya çıktığında emri veren kişi ya da birim sorumlusu böyle bir emir verilmediğini iddia edebilmekte ve özel güvenlik görevlileri olayın tek suçlusu olarak gösterilebilmektedir.

“Sayın savcımın tayini çıkmış ve savcı park yapılacak alana girilmemesi yönünde güvenliğe talimat veriliyor. Özel güvenlik görevlisi arkadaşın karşında savcı, Cumhuriyet savcısı. Efendim diyor buraya park yapmak yasak diyor. Cumhuriyet savcısı diyerek hakaret edip arabayı sürüyor ve dubayı patlatarak içeri giriyor. Biraz sonra çıkıyorlar. Özel güvenlik görevlisi bana küfür etti diyor ben o yüzden oraya girdim diyor. Şimdi savcıya mı inanacaklar sana mı? Şimdi bende diyorum ki sen bana demedin mi gelen kişiyi almayacaksın. Hayır, ben öyle bir talimat vermedim diyor. Niye? Yazılı bir emir vermiyorlar, sözlü. Ortada kim kalıyor?” (K. Sağlam, Öz-İş Sendikası Genel Sekreteri, Sözlü Görüşme, 25.05.2016)

Belki de tam da bu nedenlerle görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin biri hariç tamamı bu işe istemeden başladıklarını, yapmak istedikleri mesleğin çok farklı bir meslek olduğunu, bu işi uzun süre yapmayı düşünmediklerini ifade etmişlerdir. Özel güvenlik mesleğinin tercih sebebi çoğu açısından işsiz olmalarıdır. Özel güvenlik mesleğinin seçilmesinde diğer önemli etkenler aile ve arkadaş tavsiyesidir (Soydemir ve Kesici, 2013: 238). Nitekim görüşmecilerden biri hariç tamamı bu mesleği istemeden seçtiğini, biri ise polis olmayı çok istemesine rağmen olamadığı için isteyerek özel güvenlik görevlisi olduğunu ifade etmiştir. Bunun yanında özellikle özel sektör işyerlerinde özel güvenlik görevlisi olarak çalışanların kamudakilere göre çok daha sık iş değiştirdiği tespit edilmiştir. Kamuda çalışanlar genelde daha uzun sürelerle aynı kurumda çalışırken, özel sektöre ait işyerlerinde çalışanlar daha sık iş değiştirmektedir.

4.2.7. Özel Sektöre Ait İşyerlerine Özgü Bir Sorun: Güvenlik Hizmeti Dışında Başka İşlerde Çalıştırılma Sorunu

Özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri ile kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan sorunlarının en çok farklılaştığı alan ise güvenlik hizmeti dışında başka bir işte çalıştırılma konusunda toplanmaktadır. 5188 sayılı kanunda yer alan hükümler gereği özel güvenlik görevlilerinin başka işlerde çalıştırılmayacağı (16. madde), çalıştırıldığının tespiti halinde ilgili kurum ve kuruluşa her bir tespit için 3 bin TL idari para cezası (20. madde) verileceği öngörülse de denetimlerin yetersizliği dikkate alındığında söz konusu düzenlemenin bu duruma fazlaca bir etkisi olmadığını kolayca tahmin edilebilecektir. Sonuçta, özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri yanında pek çok işi yapmaya zorlanmaktadırlar.

AVM’ de çalışan görüşmeci depoya ürün indirilmesine yardım etmeye, daha önce büyük bir markette çalışan görüşmeci çöp atan diğer işçilere yardım etmeye ve onların başka bir şeyler atıp atmadığını kontrol etmeye, daha önce otelde çalışan görüşmeci otelin diğer bir kısmında devam eden inşaat alanına eşya taşımaya, daha önce özel hastanede çalışan görüşmeci ise hastaların ödemelerini yapmadan kaçmalarını önlemek adına hastaları takip etmeye zorlandığını ifade etmiştir.

“Benim hastanede çalıştığım dönemde yaptığın iş neydi diye sorarsan, hasta varsa parasını ödemeyecek gibi özel güvenlik takip eder kaçmasın diye. Böyle bir şey vardı orada. Böyle şey olur mu olmaz bu güvenliğin işi mi? Değil de öyle bir iş vardı orada.” (Görüşmeci 8, Sözlü Görüşme, 30.05.2016)

“O markette güvenlikten başka her şey yaparsın yani. Malı buzdolabına koyarlarken beklersin, çöp atılırken beklersin yanlış bir şey atıyorlar mı diye.” (Görüşmeci 6 Sözlü Görüşme, 30.06.2016)

“Beni en çok zorlayan 24 sat çalışmamız yani vardiyalı çalışmak, birde güvenlik dışında başka işler de yaptırıyorlar. Örneğin depo da iş oluyor onu yaptırabiliyorlar. Eleman olmuyor direkt sen yardım ediyorsun, eşya taşıyorsun.” (Görüşmeci 5, Sözlü Görüşme, 29.05.2016)

“Ankara'daki örgütlenmelerde özel güvenlik işçilerine triyaj⁴⁶ işlerini yaptırdıklarına şahit oldum hastanelerde...Mesela belediyelerde makam arabasını açma, asansör kapısını açma, koli taşıma gibi...En geniş anlamda kendi görevi dışında farklı işlerde çalıştırılıyorlar. Buna tırnak içerisinde esnek çalıştırılma modeli diyoruz. Güvenlik işçisi bundan mağdur.” (B. Bulduk, Güvenlik-Sen Sendikası Örgütlenme Uzmanı, Sözlü Görüşme, 13.05.2017)

Kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri böyle bir sorunları olmadığını ifade etmiştir. Buna karşın bu konuda asıl belirleyici olan güvenlik amirlerinin ve tepe yönetimin tavrı olmaktadır. Bu konuda özellikle bazı üniversite rektörlüklerinin de çok hassas davrandığı tespit edilmiştir.

“İlk başlarda alt kademe amirler başka işlerde yaptırılın dediler ama o zamanki rektör sağ olsun bir yazı yazdı güvenlik elemanı başka işlerde çalıştırılmaz diye. Bütün birimlere gönderdi ondan sonra yok, hiç başka işte çalıştırılmadık.” (Görüşmeci 3, Sözlü Görüşme, 29.05.2016)

“Gece vardiyasındaki arkadaşlarımız sabaha karşı sonraki gelen vardiyaya kirli olmasın diye temizlik yapar çıkarlardı, akşam gidecek olanlar temizlik yapar çıkarlardı. Bir süre sonra bizim üstümüze kaldı, bu bizim işimiz değil. Güvenlik görevlisi yasalarda yalnızca kendi işini yapar. Ha bunu yaparsanız bir süre sonra gerçekten sizin işiniz gibi üzerinize kalıyor.” (Görüşmeci 10, Sözlü Görüşme, 03.06.2016)

Ancak görüşmeler sırasında kendi kurumları içerisinde özel güvenlik görevlilerinin güvenlik hizmeti hariç hiçbir işte çalıştırılmadığını ifade eden GM2'nin kadın özel güvenlik görevlisi Görüşmeci 11'i çağırarak çok sayıda dosyayı başka bir yere götürmesini istemesi kamuda da bu durumun tartışmalı olduğuna işaret etmiştir. Bunun yanında görüşme yapılan farklı bir üniversitedeki güvenlik müdürü 1 kamuda da özel güvenliklerin güvenlik hizmeti dışında başka işlerde çalışması için bazı birimlerden talep geldiğini, örneğin kendilerine özel güvenlik görevlilerinin hastaları takip etmesi yönünde bir talep geldiğini ancak bunun kendileri tarafından kabul edilmediğini belirtmiştir.

⁴⁶ Acil servis triyajı, hastaların hangi öncelikle acil servisin hangi bölümünde tedavi edileceğinin tespit edilmesidir. Böylece, klinik önceliği olan hastalar belirlenebilecek, hastalara zamanında müdahale edilebilecektir (http://acilip.medicine.ankara.edu.tr/files/2014/10/d5_d5_aciliptrijaj.pdf, 27.07.2017).

4.2.8. Özel Güvenlik Hizmetinin Yerine Getirildiği Mekânın ve Gerekli Ekipmanların Yetersizliğinden Kaynaklanan Sorunlar

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

“Yazın da kışın da forma ile duruyoruz kulübede. Küçük 2 metrekare polyesterden yapılmış bir kulübe. Dışarısı bile içerden daha serin oluyor yazın. Polyester gece bile yanıyor içine giremiyorsun... Klima falan yok yazın sıcakta, kışın da küçük bir sobamız var onla duruyoruz. Yaz ayları ıstırabımız oluyor bizim.” (Görüşmeci 5, Sözlü Görüşme, 29.05.2016)

Ayrıca özellikle özel sektöre ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerine iş için gerekli ekipmanların ve iklime uygun üniformanın temin edilmesi konusunda sorunlar yaşandığı tespit edilmiştir. Bu ekipmanların eksikliği pek çok sağlık sorunun ortaya çıkmasına neden olabilecektir. Hatta ekipman yetersizliği güvenlik görevlisinin kendi güvenliğini sağlama noktasında dahi zorlanmasına neden olabilmektedir. Örneğin daha önce bir otelde özel güvenlik görevlisi olarak çalışan görüşmeci 7'ye kış aylarında otelde gece nöbet tutan görüşmeciye ısınması için mont dahi temin edilmediği gibi jop, gece lambası, hatta telsiz bile aylar sonra temin edilmiştir. Daha önce 5 yıl da bir üniversitede özel güvenlik görevlisi olarak çalışan Güvenlik-İş sendikası Ankara Örgütlenme Sorumlusu, bu konuda yaşadığı sorunları şöyle ifade etmiştir;

“İşte pantolon verirlerdi bize. Astar gibi... Yani gazeteyi okuyabilirsin gazetenin üstüne koyunca o kıvamda... Ayakkabıları iki gün yiyorduk üçüncü gün açılıyordu çünkü mukavvadan yapılıyordu deri denen bir şey yoktu” (G. Bektaş, Güvenlik-İş Sendikası Ankara Örgütlenme Sorumlusu, Sözlü Görüşme, 16.05.2017).

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

“ kurumlarında örgütlü sendika biziz. Burada yüksek gerilim hatlarında 350 bin-700 bin wattların altında, yanlarında çalışıyorlar. Kendi personelleri çalışma alanlarına, bütün koruma teçhizatlarını giyerek giriyorlar. Ne biliyim onların olduğu kulübeler içerden kurşun kaplı, alüminyum folyo ile kaplı, ama maalesef özel güvenlikleri plastik bobonun içerisinde nöbet tutuyor. Bu insan radyasyon almıyor mu? Fincan patladığında o boboyu delip geçiyor. Fincan patlamasını ilk defa orda gördüm. Arkadaşımız ölümden kıl payı kurtuldu. Ama hafif bir yaralanma geçirdi. Fincan sıyırdı mermi sıyırmaması gibi. Ama inanın ki 300-400 metre yere kurşun gibi gidiyor o fincan. 300 metre uzaklıktaki kerpiç duvarı delebilecek hızda gidiyor o fincan. Buna karşı hiçbir önlem alınmamış, biz bunun için çalışmalar yapıyoruz.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

“Eğitim diyorlar x-ray cihazlarına koyuyorlar. Ama hiçbir eğitim vermeden otur geç başına biraz bilgisayar bilene otur diyorlar hemen. Ama çalışan kişi orda radyasyon alıyor. Ne kadar çalışması ile ilgili süresi ile ilgili yazılar var. Ama 6 ayda bir sağlık kontrolünden geçmesi ile ilgili hiçbir işlem yapılmıyor. Bayan arkadaşımız çalışıyor ya çocuklarımız özürlü olursa...” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

Özel güvenlik görevlilerinin çalıştıkları mekânlarda lavabo gibi ihtiyaçlarını karşılayacak imkânlardan da genellikle yoksundurlar. Bu ihtiyaçlarını genellikle çevredeki yerlerden gidermeye çalışmaktadırlar. Ancak kamu sektörüne ait işyerlerinde böylesi bir duruma çok fazla rastlanmamaktadır. Bununla birlikte özellikle üniversitelerde ana giriş kapılarında bu tür imkânlar mevcutken, diğer yan girişlerde bu tip imkânların olmadığı gözlenmiştir.

“Hani biz onları zaten geçtik de zaten nöbet tuttuğun yerde tuvalet bazılarında hiç yok. Bazı nöbet kulübelerinde tuvalet yok, giyinme odası hiçbir şey yok,

mutfağı hiç yok. Tuvalet ihtiyacımızı gördüğümüz yerde çanak, çömlek yıkıyoruz yani.” (Görüşmeci 3, Sözlü Görüşme, 29.05.2016)

Görüldüğü gibi kamu/özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin ortak sorunlarının başında hizmet verdikleri mekândan kaynaklanan sorunlar yer almaktadır. Çalışma koşulları temel ihtiyaçlarını dahi karşılamaktan uzak olduğu gibi hijyenik de değildir.

4.2.9. Özel Güvenlik Görevlilerinin Çalışma Hayatından Kaynaklanan Diğer Sorunları

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

“Kesinlikle. Mesela ben 1 Mayıs ve 19 Mayıs’ta çalıştım o günler çift yevmiye olarak yazılıyor haneme. Kesinlikle alıyorum çok çok güzel oluyor o da.” (Görüşmeci 8, Sözlü Görüşme, 30.05.2016)

“Belli olmuyor, bazen ödeniyor bazen ödenmiyor ödeme planını hazırlayan kişinin inisiyatifine kalıyor... Önceki yılbaşında ve bayramda çalıştığımızda ek ödeme yapılmıştı. Dediğim gibi belli olmuyor yani. Bu yılbaşı çalıştığımızda olmadı mesela.” (Görüşmeci 6 Sözlü Görüşme, 30.06.2016)

Özel güvenlik görevlilerinin bunlar dışında sigorta primlerinin eksik ödenmesi (maaşlarının asgari ücret kadar olan kısmı bankaya yatırılıp geri kalan elden verilmektedir) önemli ve yaygın bir sorun alanıdır. Literatürde buna “çift bordro” uygulaması da denilmektedir. Özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlikçiler bu sorunla sık sık karşılaşmaktadır.

“Önceden 1300 bankaya yatıyordu 200 lira elden alıyorduk.. Bu sene düşürdüler ücreti asgari ücreti bankaya yatırıyorlar, 100 lira elden veriyorlar.” (Görüşmeci 5, Sözlü Görüşme, 29.05.2016)

“Otelde çalıştığım dönemde hep asgari ücret üzerinden ödediler primlerimi. Hesabına yatan para asgari ücret, kalan tutarı elden veriyorlardı.” (Görüşmeci 7, Sözlü Görüşme, 30.05.2016)

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

Özel güvenlik görevlileri verilen eğitimleri yetersiz bulmaktadırlar. Özel güvenlik firmaları tarafından verilen 120 saatlik teorik eğitim ve test usulü sınav sonrasında kişi özel güvenlik alanında yeterli kabul edilmektedir (Soydemir ve Kesici, 2013: 240). Ancak özel güvenlik görevlileri sertifika yenileme adı altında belirli aralıklarla sınava tabi tutulmalarını ve bunun karşılığında yüklü ödemeler yapmaktan son derece rahatsızdırlar. Tüm görüşmeciler yenileme adı altında yapılan sınavlardan birinin başarısız olma ihtimalinin olmadığını (kişi başarısız olsa bile bir şekilde kayıtlara başarılı olarak yansıtıldığını) bu yenileme sınavlarının amacının özel güvenlik sertifikası veren firmalara kaynak aktarmak olduğunu ifade etmişlerdir. Eğer amaç özel güvenlik görevlilerinin mesleki olarak daha tecrübeli, güncel gelişmeleri takip eder hale getirilmesi ve teorik bilgilerinin tazelenmesi ise meslek içi eğitim yoluyla aynı sonuçların elde edileceğini söyleyebiliriz (Arabacı ve Güneş, 2013: 20).

“Havuz sistemi gibi bir havuzda. 1000 tane soru var bir gün 900 ile 1000 arası bir dönem 700 ile 800 arası soruyorlar öyle yani. Bir de bunu sonra yenileme var, yenilemede deki sınavı geçemese bile alabiliyor yani devam ediyor.” (Görüşmeci 8, Sözlü Görüşme, 30.05.2016)

“Sınavlar, eğitim falan formalite. Sadece gidiyorsun işte hani dinliyorsun. Şimdi yoklama imza. Formalite yani.” (Görüşmeci 6 Sözlü Görüşme, 30.06.2016)

“ Bu sertifika yenileme muhabbeti 5 yılda bir şimdi bu sene 700-800 lira para veriyoruz sonra ne oluyor bilmiyorum. Ama biz bu paraları vermeye devam

edeceğiz. Zaten ücretler düşük, geçim sıkıntısı var birde 5 yılda bir ortalama 700-800 lira para vereceğiz yani.” (Görüşmeci 4, Sözlü Görüşme, 29.05.2016)

Bunun yanında özel güvenlik görevlilerine kıdem tazminatı ödememek adına işten istifa etmiş gibi SGK’ ya bildirildiği olmaktadır. Henüz askere gitmemiş olan ve 2 yılı aşkın süredir bir AVM’ de çalışan görüşmecilerden birisi işverenin kendisini istifa etmiş gibi SGK’ ya bildirdiğini, bunu şans eseri öğrendiğini ifade etmiştir.

Kamuda çalışan özel görevlileri sendika hakkından görece daha etkin bir şekilde faydalanabilmektedir. Bunda 6552 sayılı torba kanunla getirilen düzenlemelerin önemli etkisi olmuştur. Buna karşılık özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri için böyle bir durum söz konusu değildir. Gerçekten de görüşme yaptığımız özellikle üniversitelerde çalışan özel güvenlik görevlilerinin tamamı sendikaya üye olduklarını, sendikaların işyerlerinde çalışma yürüttüklerini belirtmiştir. Buna karşılık özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlikçiler ve bunun yanında şu an kamuda çalışmasına rağmen daha önceden özel sektör işyerlerinde özel güvenlik olarak çalışanlara göre özel sektörde bu hakkı kullanmak neredeyse imkânsızdır. Zaten hiç birisi sendikaya üye olmadığını, sendika yetkililerinin de kendileri ile herhangi bir şekilde irtibat kurmadığını belirtmiştir.

Son olarak kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin hepsinin ilgili kurumun yetkilileri tarafından işe alındığı, işten çıkarma kararını da bu yetkililerin verdiği, alt işveren şirketlerin ihalelerle değişmekte olduğu ancak özel güvenlik görevlilerinin kurumda sabit kaldığı tespit edilmiştir. Yaklaşık 12 yıldır aynı üniversitede çalışan görüşmeci 3 “ *Her sene değişiyor da şuan çalıştığımız bu sene aldı, geçen seneden önce 3 sene de bundaydı. Aşağı yukarı 8 tane taşeron değiştirdik*” demiştir. Bu durum sadece görüşmeci 3’ün çalıştığı üniversiteye özgü bir durum değildir. Benzer ifadelerin neredeyse tüm kamu özel güvenlikçilerinden duyulması söz konusu uygulamanın yaygınlığına işaret etmektedir. Görüşme yapılan kamuda çalışan özel güvenlik görevlilerinin hiç birisi alt işveren firmanın sahibini dahi tanımadığını ifade etmiştir. Bu durum taşeron sisteminin kamudan özel sermayeye kaynak aktarımının bir aracı olduğuna işaret etmektedir.

Görüşmeler sırasında diğer pek çok çalışmada tespit edildiği gibi özel sektör işyerlerinde özel güvenlik görevlilerinin çalışma koşulları konusunda nerdeyse hiçbir standardın olmadığı, buna karşılık kamuda belli standartlar oluşturulmakla birlikte

Çalışma koşullarının ve dolayısıyla çalışanların memnuniyetlerinin, sorunlarının kurumdan kuruma önemli ölçüde değişiklik arz edebildiği tespit edilmiştir.

4.3. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar: Saha alışması Bulguları

Türkiye’de özel güvenlik sektörü, 1981 yılında yürürlüğe giren 2495 sayılı kanunla hukuki bir statü kazanmış olup, 5188 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle hızla gelişmiştir.

2495 sayılı “*Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun*” ile bazı kamu kurum ve kuruluşlarının güvenliklerini sağlamak üzere kendi bünyelerinde özel güvenlik teşkilatları kurabilmesinin n açılmıştır. 2495 sayılı kanunun yürürlükten kaldırıldığı için, kanunla ilgili sorunlara burada değinilmemektedir. Ancak kanunun yarattığı en önemli sorunun konumuz itibariyle özel güvenlik görevlilerinin sendika ve grev hakkını kullanabilmelerinin açıkça yasaklanması olduğu söylenebilir.⁴⁷

5188 sayılı kanunun ve ilgili yönetmeliğin en sorunlu alanlarından birisi özel güvenlik görevlilerinin yetki ve görevlerinin net biçimde belirlenmemesidir. 5188 sayılı kanunda, özel güvenlik görevlilerinin silah taşıma yetkileri açık bir şekilde düzenlenmişken, zor kullanma yetkisinin sınırları ve içeriği açıkça düzenlenmemiştir. Bu durum vatandaşları mağdur ettiği gibi özel güvenlik görevlilerini de mağdur etmektedir. Zira, zel güvenlik görevlileri yetki belirsizliği nedeniyle statü ve saygınlık sorunu yaşamaktadır. Gerek zel güvenlik görevlilerinin yetkileri konusunda yaşanan karmaşa gerekse de yetkilerinin toplum tarafından bilinmemesi yüzünden özel güvenlik görevlilerine saygısızca davranılmaktadır (Sayın, 2013: 129). Nitekim görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin tamamı yetkilerinin yetersiz olduğunu, hatta genellikle bu yetersiz olan yetkilerini bile kullanmadıklarını ifade etmektedirler. Görüşülen zel güvenlik görevlisi 7’nin “*Biz hiçbir yetkisi olmayan bir sınav gözetmeni gibiyiz. İnsanların kopya çekme/kuralları çiğneme ihtimali var, ama bizim doğru düzgün bir yetkimiz olmadığı için müdahale edemiyoruz.*” ifadesi özel güvenlik görevlileri açısından bu sorunun önemine işaret etmektedir. Ancak yetkilerin arttırılması sorunun

⁴⁷ 5188 sayılı kanunda yer alan grev yasağına sendika yetkilileri ile yapılan görüşmelerde yer verileceği için bu kısımda yer verilmemiştir.

çözümüne sağlamayacaktır. Önemli olan yetkilerin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesidir. Ancak 5188 sayılı Kanunda, zor kullanma yetkisinin sınırları ve içeriği açıkça düzenlenmemiştir. Öz- İş sendikası Genel Sekreteri bu durumu şöyle ifade etmiştir;

“Biber gazı bile izine tabi işte okullarda, biber gazını kullanamazsın üniversitelerde. Rektör dedi ki darp, rektörün darp deme yetkisi yok orada. Emniyet, toplumsal olay başladığı için ben geri çekileceğim emniyet dağıtacak. Hayır diyor rektör siz dağıtacaksınız. O zaman herhangi bir yaralanmalardan dolayı o şahıs bizi üçüncü kişilerle dava açıyor. Emir de yazılı olmadığı için özel güvenlik sorumlu oluyor.” (K. Sağlam, Öz-İş Sendikası Genel Sekreteri, Sözlü Görüşme, 25.05.2016)

Görülüyor ki gerek mevzuattan gerek işgücü piyasasından gerekse de sektörün kendi dinamiklerinden kaynaklanan nedenlerle özel güvenlik görevlileri son dönemin en mağdur işçi kesimlerinden birisi olagelmıştır. Yaşanan sorunların fazlalığı ve işverenlerin bu sorunları görmezden gelmesi sektördeki sendikalaşma ihtiyacını arttırmıştır. Bu aşamada sektörde faaliyet gösteren sendikaların örgütlenme pratiklerinin incelenmesi de son derece önemlidir.

4.4. Özel Güvenlik Sendikalarının Başarılarını Etkileyen Unsurlar, Örgütlenme Taktik ve Stratejileri: Saha Çalışması Bulguları

4.4.1. Örgütlenmeye Verilen Önem ve Örgütsüzlerin Örgütlenmesi

Sendikalar krizi aşmak ve yeni ekonomik düzen içerisinde var olmak ve varlığını koruyabilmek için yeni stratejiler geliştirmek durumunda kalmışlardır. Geliştirilen stratejilerin en önemli hedefi “örgütsüzlerin örgütlenmesi”, böylece üye sayısındaki düşüşün ve bunun yarattığı temsil krizinin aşılmasıdır. Gerçekten 1990’lı yıllarla birlikte sendikalı işçi sayısının gerilediği ülkelerde, örgütlenme faaliyetlerine yeniden ağırlık verildiği görülmektedir. Türkiye sendikaları açısından örgütlenme sorunu sendikaların doğrudan varlığına ve varlığını sürdürebilmesine yönelik bir konu haline geldiğinden ertelenebilme şansı yoktur (Köstekli, 2003a: 48). Bu durum özel güvenlik sektöründe faaliyet gösteren sendikalar için de benzerdir. Özel güvenlik görevlilerini

örgütleyen sendikalar henüz yeni kurulmalarına rağmen sendika üye sayılarını arttırmaya önem vermişlerdir.

“Sendikanın var olma nedeni bağlı bulunduğu işkolunda işçileri temsil edebilmek, en yüksek düzeyde temsil edebilmek. Örgütleyebileceğin işçi sayısı sürekli artarken sendika olarak senin üye sayını koruman bir başarı değildir. Üye sayını koruyabilirsin ama işkolunun yüzde kaçını temsil ediyorsun önemli olan bu. Bir sendika ne kadar çok örgütlüyse, ne kadar çok üyeye sahipse ve bu işçileri harekete geçirebilecek bir kabiliyete sahipse o sendikanın gücü oradan gelir. Sendikanın gücü bu noktada ortaya çıkar ve her şeyin dışında sendikalar, işçilerin sorunlara çözüm bulabilecek aygıtlardır. Bu sorunların çözümü için bir güç gerekir, bir birlik gerekir. İşçiler arasında bir birlik gerekir.” (G. Keskin, Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)⁴⁸

Üyelerini harekete geçirebilen ve üye sayısı fazla olan sendika güçlü bir sendika olarak değerlendirilmektedir. Gerçekten üye sayısı fazla olmasına rağmen üyelerini harekete geçiremeyen bir sendikanın güçlü olduğundan bahsetmek mümkün değildir.

“İşçilerin haklarını alabilmeleri için bir güç olması lazım. Bir hiyerarşi bir sistem içerisindeki işte sendikalar, sivil toplum örgütleri kurdukları yönetimlerle hukuk bürolarında eğitim faaliyetleriyle, çalışanları bilgilendirip onların verilmeyen haklarını alınmayan haklarını sendikal faaliyetler neticesinde almayı umut ediyor.” (K. Sağlam, Öz-İş Genel Sekreteri, Sözlü Görüşme, 25.05.2016)

Örgütlenerek üye sayısını arttırmak sendikanın temsil yeteneğini arttırdığı gibi mali gücünün de gelişmesine katkı sağlamaktadır.

“Zaten sendika bir örgütlenme kurumu. Asli görevi ve amacı örgütlenme yani toplumu bilinçlendirme. Hatta olmazsa olmazı sendikanın...Sendika biliyorsunuz temsil ettiği üye sayısı ile bir güç oluşturur toplumsal olarak. Onunla beraber ekonomik güç elde eder sendika. Onunla beraber işçilerinin bundan avantaj sağlamasını çok rahat sağlayabilir.” (İ. Akgönül, Harb-İş Sendikası İzmir Şube Başkanı, Sözlü Görüşme, 15.05.2017)

⁴⁸ G. Keskin, Güvenlik-İş sendikasının küresel sendika UNI ile yürütülen ortak çalışma kapsamında sendikada örgütlenme uzmanı olarak bir yılı aşkın bir süre çalışmıştır. Ancak an itibarıyla başka bir sendikada çalışmaktadır.

Üye sayısının artması aynı zamanda sendikaların en temel özelliklerine sahip olmaları anlamına gelmektedir. Örgütlenmek, sendikaların politik tabanını oluşturma ve toplumda kabul görmeleri açısından önem arz etmektedir (Petrol-İş, 2001: 36). Zira sendikaların üye sayılarını arttırması sadece ekonomik değil toplumsal ve siyasal etkileri de içinde barındırmaktadır (Urhan, 2005a: 25). Sendikalar üye sayılarına ve bunları harekete geçirebilme yeteneğine göre lobi faaliyetleri yürütebilmekte, görüşleri toplum ve siyasi partiler tarafından ciddiye alınmaktadır.

“ Şimdi bence üye sayısı çok önemli yalnız burada onu belirteyim. Niye önemli devletin hangi parti olursa olsun karşısına çıkıp bir şey isteyeceğin zaman üyelerin için yahut bir işverenin karşısına çıktığında üyelerin için bir şey isteyeceğin zaman önce senin sayına bakıyorlar... Eğer ki senin sayın 100 binlerde ise sana diyor ki sana yarım saat yada 15-20 dakika istediğin her türlü sorununu halledebiliriz. Ama 26 bin üyem var şuan için ve tis yapılmış 15 binlere dayanmak üzere olan üye sayım var. Böyle olduğunda diyorlar ki 5 dakika. Sayıya göre hürmet görüyorsun. Sayın ne kadar güçlü ise o kadar da söz sahibi oluyorsun, yapılması gerekenleri daha rahat yaptırabiliyorsun. Bizim ülkemizde bakış açısı bu, bütün siyasilerde partilerde aynı iletişim o bu A partisi B partisi değil hepsinde aynı.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

DİSK ve bağlı sendikalar genellikle sınıf sendikacılığını esas alan sendikalardır. Güvenlik-Sen’in kuruluş aşamasına da aktif olarak dâhil olan Güvenlik-Sen Uzmanı sendikanın kurulmasındaki amacı ve örgütlenme politikalarındaki farklılığı şöyle açıklamıştır.

“O dönem Güvenlik-Sen’i kurmakta ki amaç iki türlüydü. İlki, alternatif bir sendika modeli yaratabilmek. İkincisi, özel güvenlik görevlilerinin devlet erki tarafından nasıl konumlandırılıp nasıl çalıştırıldığına dair bir takım tespitler yapıp, devletin kendi güvencesini sağlama anlamında maşa olarak da kullandığı bu sektörü politize edilebilmek. Ve hem işçi sınıfı ile bir arada tutabilme hem de kendi çalıştığı koşullarda politize olabilme yollarını nasıl arayabilirim yani sendika kurmakta ki asıl amacımız buydu.” (B. Bulduk, Güvenlik-Sen Sendikası Örgütlenme Uzmanı, Sözlü Görüşme, 13.05.2017)

Özel güvenlik sektörünün neoliberal dönemde devletin ve sermayenin baskı aygıtı olarak kullanıldığı, bu nedenle sendikalaşmalarının ve sınıf bilinci kazanmalarının gerek kendi çalışma koşullarının iyileşmesi açısından gerekse (işin niteliği gereği) diğer işkollarındaki işçiler açısından son derece kritik olması Güvenlik-Sen sendikası hariç hiçbir sendikanın dikkatini çekmemektedir.

Harb-İş sendikası ise, hem sektöre yabancı olmasının hem de yılların getirdiği deneyim nedeniyle belki de en önemlisi savunma sanayiinden çok daha geniş bir işçi kitlesi olan (bu açıdan da genel merkez dengelerini değiştirebilecek olan) özel güvenlik görevlilerini örgütlenme konusunda çok daha yavaş ve çekimser kalmıştır.

“2012 yılında 6356 sayılı kanunla, milli savunma işkolu savunma ve güvenlik işkolu olarak değiştirildi...Bir sürü sendika kuruldu ve bu sendikalar faaliyete başladıktan sonra üye kaydetmeye başladılar. Tabi biz çekimser kaldık. Neden? Ne olacağı belli değil. Ne yapacakları belli değil. Sıkıntılı. O yüzden bir garantör lazım. Devletin garantör olmadığı bir yerde teşkilatlanmak ve toplu iş sözleşmesi yapmak sıkıntılı. Çok problemlili...2014 yılında, 6552 sayılı kanundaki düzenlemelerin duyurularını almıştık daha öncesinden. Mahum eylül ayında kanun çıkmıştı. Biz kanun çıktıktan sonra ekim ayında özel güvenlik şubenin genel kurulunu yaptık.” (M. Dere, Harb-İş Özel Güvenlik Mali Sekreteri, Sözlü Görüşme, 16.05.2017)

“Biz adım adım sözleşme yaparak gidelim istedik. Sözleşme yapıyoruz sözleşmeli bir şekilde üye yaptığımız kişilerde mağdur olmayacak şekilde oluyor. Hem biz onlara mahcup olmuyoruz. Hem onlar da bize mahcup olmasın ayaklarımızı yere basarak gidiyoruz. Biz isteseydik diğer sendikalar gibi yapsaydık şimdiye az önce dediğim gibi 16 bin 17 bin özel güvenlik üyemiz vardı. Ama getirisini götürürsünüz hesap ettiğinde yani o insanlar da mağdur ediliyor birçok sendika yalan yanlış bir sürü şey. Ama biz 52 yıllık bir sendikayız attığımız adımları sağlam atıyoruz.” (E. Gödek, Harb-İş İstanbul Şube Başkanı, Sözlü Görüşme, 18.05.2017)

Bu ifadeler aslında hem yılların getirdiği deneyimi hem de bu süreçte yaşanan sorunlar nedeniyle risk almaktan çekinen, kanuna ve devletin garantörlüğüne bağımlı kamu odaklı sendikal yapıyı açıkça yansıtmaktadır. Yakın zamana kadar hiçbir sendikal hakları olmayan bu geniş işçi kitlesinin sendikalı olması için uzun getiri götürü

hesapları yapmak risk almaktan çekinen bir sendikal kültürü yansıtmaktadır. Bunun yanı sıra Türkiye sendikal hareketinde şubelerin genel merkez yönetimleri karşısındaki zayıf yapısı da tepeden alınan bu kararın ciddi bir şekilde sorgulanmasını da engellemektedir. Nitekim Harb-İş İstanbul Şube Başkanına “Neden ayrı bir özel güvenlik şubesi kuruldu, bu örgütlenme şubeler üzerinden sağlanamaz mıydı?” sorusuna şube başkanının verdiği “Onu artık büyüklerimiz bilir. Ben bilmiyorum. Merkez daha iyi bilir.” cevabı bu durumu açıkça yansıtmaktadır. Benzer ifadeler Harb-İş sendikası Kocaeli Şube Başkanı tarafından da sarf edilmiştir. Diğer bir ifadeyle Harb-İş sendikasının köklü geçmişi ve deneyimleri diğer bir yandan da şubelerin genel merkezin aldığı kararları sorgulayamadığı bir yapının oluşmasına neden olmuştur. Ancak Harb-İş sendikası içerisinde özel güvenlik görevlilerini kendi bünyesi örgütlemek isteyen, bu konuda yetki ve sorumluluk şubelerde olmuştur. Ancak sendika genel merkez bu konuda şubeleri engelleyici bir tutum sergilemektedir.

“Türk Harb-İş sendikasıdan bu alanda örgütlenmeyi en çok isteyen başkan bendim. Ama genel merkezle bu konuda anlaşamadık. Onlar güvenliğin bölünmeye neden olacağını, güçler dengesinin bozulacağını düşünerek örgütlenmeye çok ağırlık vermediler. Bunu bizim yapacağımızı bildikleri için de Ankara'da Merkez Güvenlik Şube diye bir şube kurdular. 81 ildeki güvenlikleri orada örgütliyorlar. Ama örgütlenmeyi başarılı bir sayı ile yapmadıkları tespit edilmiş durumda... Bizden sonra kurulmuş pek çok sendika toplam üye sayımızı bile geçtiler... Harb-İş adına üzücü olan bu.” (İ. Akgönül, Harb-İş Sendikası İzmir Şube Başkanı, Sözlü Görüşme, 15.05.2017)

Gerçekten 6552 sayılı kanun⁴⁹ çıkarılıncaya kadar Harb-İş özel güvenlik görevlilerini örgütlemeye yönelik bir faaliyete girişmemiştir. 6552 sayılı kanunun çıkarılmasının ardından pek çok ilde sendikanın şubesi olmasına rağmen sadece özel güvenlik görevlilerini örgütleme görevi olan “Özel Güvenlik Şubesi” kurulmuştur. Bu durum sendikanın İzmir Şube Başkanı tarafından yargıya taşınmış olup dava halen sürmektedir. Harb-İş sendikası bünyesinde bu şube dışında hiçbir şubenin özel güvenlik görevlilerini örgütleme yetkisi bulunmamaktadır. Görüşme yapılan Harb-İş İzmir, İstanbul ve Kocaeli Şube Başkanları kendilerine böyle bir yetki verilmediğini, sendikaların kaç tane özel güvenlik görevlisi üyesi olduğunu dahi bilmediklerini ifade etmiştir.

⁴⁹ 6552 sayılı kanunun örgütlenme üzerindeki etkileri ayrı bir başlık olarak incelenecektir.

Görüşme yapılan Harb-İş sendikası İzmir, İstanbul ve Kocaeli Şube başkanları diğer sendikaların yaptığı gibi aşırı hızlı büyümenin aslında sendikanın batmasına neden olabilecek sonuçlar doğurabileceğini ifade etmişlerdir. Söz gelimi işten çok sayıda işçisi atılan ancak üyesinin işe iade davasını açması ve takip etmesi gereken ancak herhangi bir aidat geliri olmayan sendikanın ciddi maddi sıkıntılar yaşaması muhtemeldir. Daha önceden hiçbir üyesi olmayan Harb-İş sendikası dışındaki sendikalar belki de çok yakın tarihlerde sıfırdan başlamanın verdiği cesaretle çok aktif bir şekilde örgütlenme çalışması yapmaktadırlar.

4.4.2. Mevcut Üyelerin Memnuniyetini Arttırmak Adına Yürütülen Uygulamalar

İkinci bölümde ayrıntılı bir şekilde irdelendiği üzere sendikalar mevcut üyelerini korumak ve yeni üye kazanmak amacıyla yeni örgütlenme modelleri arayışlarına girmiştir. Bunların biri sendikaların mevcut üyelerinin memnuniyetini arttırmak üzere sıkça kullandığı hizmet sendikacılığı modelidir. Bu modelde, sendikalar üyelerine sunduğu hizmetleri artırmak ve çeşitlendirmek suretiyle üyelerinin memnuniyetini arttırmayı hedeflemekte ve sendikalı olmayı cazip hale getirmeye çalışmaktadır. Savuma ve Güvenlik işkolunda da hizmet sendikacılığı modelini anımsatan uygulamalara sıkça rastlanmıştır.

Harb-İş sendikası bir yandan mevcut üyelerini korumak bir yandan da örgütlemek zorunda oldukları özel güvenlik görevlilerinin ilgisini çekmek adına üyelerinin tamamına ücret karşılığı olmaksızın yaşam sigortası yapmaktadır. Bunun yanı sıra Türkiye genelinde faaliyet yürüten büyük bir gıda marketi ile anlaşma yaparak üyelerinin tamamına bu markette Harb-İş üyesi olmaları nedeniyle ekstradan indirimli alışveriş yapabildikleri kartlar çıkartmışlardır. Harb-İş sendikası İzmir Şube başkanı ise bu hizmetleri en azından kendi şubesinde daha da çeşitlendirmiştir.

“Benim 270 tane hekimle anlaşmam vardı. Üyelerim hiç sıra beklemedi hastanelerde... Bazı giyim mağazalarında bütün indirimlerinin üzerine yüzde 20 indirimim vardı... İşyerlerinde ücretsiz göz taraması yaptırdım. İş sağlığı iş güvenliği seminerlerini daha hiçbir kurum yapmazken ben yaptım. Burada belediyenin salonlarında akademisyenler getirdim. Sınava girecek çocukları

olan üyelerimizin çocuklarının sınav stresinden kurtulmaları için hem psikolog hem akademisyenler getirerek seminerler verdik.” (İ. Akgönül, Harb-İş Sendikası İzmir Şube Başkanı, Sözlü Görüşme, 15.05.2017)

Benzer uygulamalar Öz-İş, Güvenlik-İş sendikası bünyesinde de yürütülmektedir. Özellikle Güvenlik-İş Kocaeli İl Temsilcisi okul, hastane, yerel market gibi yerlerle anlaşma yaparak ildeki Güvenlik-İş temsilcilerinin ekstra indirimlerden yararlanmalarını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra sertifikaların yenilenmesi için yapılması gereken taramaların ücretsiz olarak yaptırılması, bazı güvenlik şirketleri ile anlaşarak üyelerin daha ucuza yenileme eğitimi ve sertifika almasına yönelik anlaşmalar yapılmıştır. Ancak bu durum sadece Kocaeli 'ye özgü bir durum değildir. Güvenlik-İş sendikasının sitesi incelendiğinde neredeyse tüm illerde benzer hizmetler verildiği, anlaşmalar yapıldığı görülmüştür. Örneğin, Güvenlik-İş Ankara Örgütlenme Sorumlusu da kırtasiye, güvenlik şirketi, düğün salonu, hastane gibi çeşitli kurumlarla, hatta sanayide bir tamirci ile üyelerinin bazı ürün ve hizmetlerden indirimli yararlanabilmesi için anlaşmalar yapmıştır. Bu durum sendikaların örgütlenmeye verdikleri ağırlık yanında hizmet sendikacılığı modelinin uygulamalarını da kullanarak üyelerin memnuniyetini arttırmayı hedeflediklerini göstermektedir. Bununla birlikte hiçbir sendikanın bu hizmetlerin üye olma veya üyeliği muhafaza etme eğilimini arttırdığına ilişkin somut bir veri bulunmamaktadır. Güvenlik-Sen yetkilileri ise bu tip faaliyetleri olmadığını ifade etmişlerdir.

4.3.3. Uzman İstihdamı ve Örgütlenme Kadrosu

Başarılı bir örgütlenmenin ve örgütlenme kadrosunun temel unsurlarından birisi istekli ve en önemlisi sektörün içinden gelen, işinde ehil ve bilgili lider ve örgütlenme uzmanı kadrosuna sahip olmaktır (Ern-Ser, 2001: 16).

Uzman kadrosunun örgütlenmedeki kritik önemine rağmen, Öz-İş sendikası üye sayısını hızla arttırmasına karşılık örgütlenme uzmanı istihdam etmemektedir. Güvenlik-İş bünyesinde farklı bölgelerde ücret karşılığı 6 tane örgütlenme uzmanı istihdam edilmekte, ilaveten 81 ilde örgütlenme faaliyetlerine aktif olarak katılan il temsilcileri bulunmaktadır. Güvenlik-Sen bünyesinde ise, tam zamanlı 1 örgütlenme uzmanı ücretli bir şekilde istihdam etmektedir. Daha önce gönüllülük esasına dayalı

olarak İstanbul'daki örgütlenme faaliyetlerini yürüten Güvenlik-Sen İstanbul Örgütlenme Sorumlusunun sendikadaki görevi 2017 yılında sona ermiştir. Bunlar dışında sendikanın İstanbul, Mersin ve Van ve Ağrı'da örgütlenme sorumluları bulunmaktadır. Ancak bunların tamamı hali hazırda özel güvenlik görevlisi olarak çalışan, işten arta kalan zamanlarda gönüllü olarak örgütlenme faaliyeti yürüten kişilerdir.

Harb-İş sendikası, özel güvenlik görevlilerini örgütlenme yetkisini sadece Özel Güvenlik Şube'sine vermesine rağmen şubede hiçbir uzman istihdam edilmemektedir. Genel Merkez uzmanları şubenin hiçbir örgütlenme faaliyetine katılmamaktadır. Sayıları 300 bini aşan aktif olarak istihdam özel güvenlik görevlilerinin örgütlenmesinin sadece 3 kişi üzerinden sağlanması ise hiç gerçekçi değildir.

“Bizim öyle bir şekilde il temsilciliklerimiz yok kesinlikle. Biz iki üç kişinin sırtında, işte böyle.. Türkiye’de 5 bin 6 bin üyemiz var şuanda. Biz üç kişi yetebiliyoruz çok şükür.” (M. Dere, Harb-İş Özel Güvenlik Mali Sekreteri, Sözlü Görüşme, 16.05.2017)

Üstelik kendi görev alanları içerisinde özel güvenlik örgütlenmesi yapmak isteyen şube başkanları da engellenmektedir. Bu durum Harb-İş sendikasının özel güvenlik alanındaki örgütlenme faaliyetlerini olumsuz etkilemektedir.

“... işyerinde 47 tane işçi vardı. 45 tanesini üç gün içinde örgütledim. Genel Merkez Özel Güvenlik Şubeye devretmemi istedi süreci. Sonra yetki istendi. Güvenlik Şube yetkilileri çocuklara sahip çıkmadı. Aylarca sürdü gelmedi yetki. Bu sefer müdürleri örgütlenmenin başında olan çocukların birkaç tanesini sürdü. Ben onlara sahip çıkamadım yetkim olmadığı için ve ondan sonra yetki bende olana kadar hiçbir şey yapmayacağım dedim.” (İ. Akgönül, Harb-İş Sendikası İzmir Şube Başkanı, Sözlü Görüşme, 15.05.2017)

Güvenlik-İş ve Güvenlik-Sen sendikasının yönetim kurulu üyeleri daha önceden özel güvenlik görevlisi olarak uzun yıllar çalışmış kişilerdir. Buna karşın Öz-İş sendikasında görüşme yaptığımız görüşmecilerden birisinin emekli asker olması, diğerinin ise daha önce bir güvenlik firmasında İnsan Kaynakları Müdürü olarak çalışması dikkat çekicidir. Harb-İş özel güvenlik Şube Başkanı da bir süre özel güvenlik alanında çalışmış emekli bir astsubaydır. Aynı şubede görüşme yapılan Şube Mali Sekreteri ise daha önceden özel güvenlik sektöründe genel koordinatör ve güvenlik

müdürü olarak çalışmıştır. Bu durum aslında Harb-İş sendikasının Özel Güvenlik Şube kurma gerekçesinin de yerine getirilmediğini göstermektedir. Zira her ne kadar daha önce bir süre özel güvenlik alanında çalışsalar da, bu kişilerin işveren vekili olmaları veya asker kökenli olmaları özel güvenlik görevlilerinin sorunlarına işçi cephesinden bakmalarını zorlaştıracaktır.

4.3.4. Hızlı Örgütlenmeyle Birlikte Artan Pasif Üye Sorunu

Özel güvenlik sektöründe özellikle Öz-İş ve Güvenlik-İş sendikalarının büyük örgütlenme atılımları ve çeşitli faktörlerinde etkisiyle üye sayıları hızla artmıştır. Sendikalı işçi sayısının artmasına karşılık sendika üyelerinin aktif sendika üyeleri haline getirilmesi konusunda aynı başarı yakalanamamıştır.

“Bir miting yapmaya kalkıyoruz özel güvenlik sektörüyle ilgili. Arkadaşımızın hakkı için orada bir mücadele vereceğiz, herkesi çağırıyorsun, ama senin baş temsilcin bile oraya gelmekten, kameraya gözükmekten korkuyor.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

“Genç arkadaşlarımızı sendikaya üye yapıyoruz. Ancak bunları aktif bir biçimde sendikal harekete, sendikal örgütlülüğe katmakta daha eksiklik çekiyoruz. Bu da özel güvenlik sektörünün hiyerarşik yapısından kaynaklı aslında. Diyorum arkadaş sen geçsin, bekârsın daha rahat hareket edersin, daha çok örgütlenme yapar daha çok koştururuz falan ama yok şu abi var o yapsın, o daha deneyimli. Şu kadar yıldır burada çalışıyor, daha önce bir sürü yerde çalışmış gibi. Genç arkadaşlar üye olmaktan değil ama sorumluluk almaktan, sendikal harekete, faaliyetlere katılmaktan çok korkuyorlar.” (E. Demir, Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

Biz sendikalı olduk. Ama sendikalı olmanın gereklerini yerine getiremiyoruz Çünkü sendikalı olmayı beceremedik, üye olduk sadece biz. Bir delege arkadaşımız işten çıkarıldı bizim Kadıköy’de. O dönem işte Başkan yardımcısından, ilçe başkanından siyasilere kadar her kapıyı çaldık. Ama o arkadaşla beraber iki kişiydik. Diğer hiçbir arkadaş, bırakın üyeyi delegeler bile korkularından gelemeli... Aslında kendilerini bu işten mesul hissetmiyorlar.” (S.

Bayrak, Güvenlik-Sen Sendikası İstanbul Örgütlenme Sorumlusu, Sözlü Görüşme, 19.05.2017)

Özel güvenlik görevlileri genellikle sendikaya üye olmakla yetinmekte, bazıları sendikalarının örgütlenme faaliyetlerine kısmen destek verse de özellikle sendikal faaliyetlere, basın açıklaması gibi etkinliklere katılım son derece sınırlı kalmaktadır. Hâlbuki bu tip etkinlikler üyelerin aktif üyeler haline getirilmesinde önem arz etmektedir. Eğitimler ve sendikal faaliyetlere katılımların artırılmasıyla sağlanacak olan üye aktivizmi sayesinde üyelerin kendileri adına izlenen politikalarla özdeşleşmesi, bu politikaları sahiplenmesi kolaylaşacak ve böylece sendikanın örgüt içi ve örgüt dışı dayanışması geliştirilebilecektir (Hyman, 2012: 91). Güvenlik-Sen yetkilisi bu durumu şöyle ifade etmiştir;

“İki şey çok önemli örgütlenmede. İlki, sınıfın örgütlenmesi yani sendika üyesi olması. İkincisi ve daha önemlisi bilinçlenmesidir. Özel güvenlik görevlilerinin yalnız olmadığını, işçi sınıfının bir parçası olduğunu, ciddi anlamda örgütlü bir güç örgütlü bir alan olduğunu anlatabilme meselesidir. Bizim için önemli olan iki nokta bu.” (B. Bulduk, Güvenlik-Sen Sendikası Örgütlenme Uzmanı, Sözlü Görüşme, 13.05.2017)

Güvenlik-Sen sendikasının özel güvenlik görevlilerinin işçi sınıfının bir parçası olduğuna, dolayısıyla diğer işçilerle dayanışma içerisinde olmaları gerektiğine ısrarla vurgu yapması üyelerinin diğer işkollarındaki işçilerin eylemlerine destek olmalarını sağlamıştır. Nitekim 2015 yılında metal işkolunda yapılan grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerinden anlaşma çıkmaması sonucunda Birleşik Metal-İş aldığı grev uygulama kararına destek olmak amacıyla Güvenlik-Sen üyeleri basın açıklamaları yapmışlardır. Diğer bir ilginç dayanışma olayını sendikanın örgütlenme daire başkanı şöyle ifade etmiştir;

“Hacettepe Üniversitesi'nde sağlıkçılar bir eylem yaptılar. Orada özel güvenlikler müdahale ediyorlardı. Biz buraya yaklaşık 100 kişi falan gittik, oradaki özel güvenliklerin önüne kendi güvenlik arkadaşlarımız set kurdular mesela. Eyleme müdahale ettirmedik.” (İ. Karcıağa, Güvenlik-Sen Sendikası Örgütlenme Daire Başkanı, Sözlü Görüşme, 17.05.2017)

Özel güvenlik görevlilerinin her ne kadar yetkileri olmasa da aldıkları emirler nedeniyle eylem yapan, hakkını arayan diğer işçi kitlelerine sık sık müdahale etmek

durumunda kaldıkları dikkate alınırsa söz konusu olayın önemi daha da iyi anlaşılacaktır. Güvenlik-Sen sendikasının bu tutumunun, toplumsal muhalefetin özel güvenlik aygıtı kanalıyla bastırılması ihtimaline karşı diğer sendikalar tarafından da benimsenmesini gerektirmektedir.

Sendikalar arasında üyelerin eğitimi ve sendikal faaliyetlere katılımı konusunda önemli bir farklılık göze çarpmaktadır. Güvelik-İş ve Güvenlik-Sen sendikaları üyelerini bu tip etkinliklere dâhil etmeye çalışırken, Öz-İş sendikası yetkilileri bu tip faaliyetlerin herhangi bir sonuç getirmeyeceğini, gereksiz olduğunu düşünmektedirler.

“İşçinin bir tanesi telefonda görüşürken şöyle dedi, başkanım siz eylem yapmıyorsunuz dedi. Şimdi dedim arkadaşlarınız orada bağırdı eylem yaptı kazancınız ne oldu? Sadece sesiniz kısıldı, bir simitçi kazandı birde suçu. Ne aldık? Hiçbir şey. Toplumsal örgüt baskı o değil. Ama siz ihale makamına müdahale etmiyorsunuz, dedim.” (K. Sağlam, Öz-İş Sendikası Genel Sekreteri, Sözlü Görüşme, 25.05.2016)

Ancak bu tip etkinliklere katılımların sağlanması hem aktivist kadroların oluşmasını sağlayacak hem de üyelerin sendikanın işleyişine ve etkinliğine fayda sağlaması mümkün olacaktır. Bunun yanı sıra Güvenlik-Sen sendikası örgütlenme anlayışı ve işçilere kazandırmaya çalıştığı bilinç açısından farklılaşmaktadır.

“Özel güvenlik görevlileri bir işçi sınıfının bir parçası, işçi sınıfının bir parçası olduğundan kaynaklı işçi olduğundan kaynaklı ülkedeki işçi politikalarından kaynaklı olarak ezilmemesi gerektiğini kendi emeği ve demokratik hakları ile için mücadele etmesini gerektiğini anlatıyoruz. Ama her şeyden önemlisi bu alanın tamamıyla militaristleştirilmesinin önüne geçilmesi noktasında yoğunlaşıyoruz. Bizim Öz-iş ve Güvenlik-iş’ten farklı olarak bu üç temel anlayışta sendikal mücadele anlayışımız var bu noktada.” (B. Bulduk, Güvenlik-Sen Sendikası Örgütlenme Uzmanı, Sözlü Görüşme, 13.05.2017)

Üçüncü bölümde irdelendiği gibi özel güvenlik görevlileri neoliberal dönemde sermaye ve devletin baskı aygıtı işlevini görmektedir. Bu bağlamda, sayıları her geçen artan bu işçilere sınıf bilinci kazandırılması özel güvenlik görevlilerinin toplumsal muhalefetin bastırılması konusunda kullanılmasının önüne geçilmesinin önüne geçilmesi son derece önemlidir. Buna karşın Güvenlik-Sen sendikası dışında hiçbir

sendika özel güvenlik görevlilerinin örgütlenmesinin diğer işkollarındaki işçiler açısından taşıdığı öneme vurgu yapmaması dikkat çekicidir.

4.3.5. 6552 sayılı Kanunun Örgütlenme Üzerine Etkileri

Özel güvenlik görevlileri 5188 sayılı yasasıyla yetkilendirilerek, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunuyla (kamu sektöründe) istihdam edilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'yla özlük haklarını kullanan özel güvenlik görevlileri alt işveren işçisi olarak asıl işverene iş görmektedir.

6552 sayılı “*Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun*” da yer alan düzenlemeler kamu sektöründe çalışan alt işveren firma işçilerinin sendika ve toplu sözleşmesi hakkını kullanabilmelerini kolaylaştıran bazı düzenlemeler içermektedir. 6552 sayılı kanunun 13. maddesine göre, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu uyarınca ihale edilen işlerde, asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işveren tarafından bu kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri, alt işverenin yetki vermesi şartıyla kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülecek ve sonuçlandırılacaktır. Toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından bu şekilde sonuçlandırılması hâlinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı ödenecektir. Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için ise fiyat farkı ödenmeyecektir.

Böylece kamu sektörüne ait alt işveren firma işçilerinin örgütlenerek toplu iş sözleşmesi yapılması halinde (alt işveren firmanın kamu işveren sendikalarından birisine yetki vermesi şartıyla) toplu sözleşmeden doğan farkları alt işveren firma devlete yükleyebilmektedir. Gene toplu iş sözleşmesi yetki tespit işlemlerinde 4734 sayılı kanunun 62. maddesinin birinci fıkrasının “e” bendi uyarınca ihale alan alt işverenlere ait her bir ihale sözleşmesi ayrı bir işyeri olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanında gene 6552 sayılı kanunun 14. maddesinde kamuda ihale sürelerinin 3 yıl olarak belirlenmesi sendikal örgütlenmeyi olumlu yönde etkilemiştir.

“Temelde bu kadar hızlı büyümesinin nedeni kamuda toplu iş sözleşmesi yapma şeklinin değiştirilmesi oldu. Taşeron firmanın Türkiye genelinde yüzde 40 yerine sadece ihaleyi aldığı yerde %50 den bir fazlasını örgütlemek tis yapmaya yeterli hale geldi. Kamu işverenleri sendikasının da devreye sokulmasıyla birlikte, taşeron firmalar tis den doğacak farkları ödeme yükümlülüklerinden kurtulup devlete devretme hakkına sahip oldu. Tabi bu da özel güvenlikçilerin hızlıca örgütlenebilmesinin önünü açtı. Böyle bir esneklik getirilmesinin özel güvenlik sektörünün hızlıca büyümesi ve örgütlenmesinin önünü açtı.” (G. Keskin, Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

Öz-İş sendikası Genel Sekreteri de 6552 sayılı kanunda yer alan ilgili düzenlemelerin örgütlenmeyi büyük ölçüde rahatlattığını, kanunun yürürlüğe girmesiyle üye sayılarını hızla arttırdıklarını ifade etmiştir. Özel güvenlik sektöründe örgütlü olan sendikalar bu düzenlemeden çok etkin biçimde yararlanmışlardır ve bunun örgütlenmelerine olumlu etkileri olmuştur. Ancak 6552 sayılı kanunda yer alan düzenlemelerin özel sektör işyerlerini kapsamaması sektörde örgütlü sendikaların adeta kolaycılığa kaçan bir şekilde tamamen kamuya yönelmesine neden olmuştur. Öyle ki, pratikte son derece zor olan özel sektör işyerlerinde örgütlenmenin yasal olarak da imkânsız olduğu iddia edilmektedir.

“Kamu kuruluşlarında toplu iş sözleşmesi yapabiliyorsunuz özel kuruluşlarda yapamıyorsunuz, yasal olarak yapamıyorsunuz. Yasal olarak yetki belgesi alamıyorsunuz.” (B. Bulduk, Güvenlik-Sen Sendikası Örgütlenme Uzmanı, Sözlü Görüşme, 13.05.2017)

Bu ifadeler adeta öğrenilmiş çaresizliğin kanıksanmasının açığa vurumudur. Zira özel sektör işyerlerinde faaliyet gösteren bir firmadaki işçilerin %40'ının üye kaydedilmesi halinde toplu iş sözleşmesi yetki belgesi alınmasının önünde hiçbir yasal engel yoktur. Bu tip bir örgütlenme her ne kadar son derece zor olsa da bir sendika uzmanının bu durumun yasal olarak mümkün olmadığını iddia etmesi 6552 sayılı kanunun işkolundaki örgütlenme üzerinde bir takım olumsuz etkiler yarattığını da göstermektedir.

6552 sayılı kanunun yarattığı diğer bir olumsuz etki ise, sektördeki sendikaların kolaycılığa kaçan bir şekilde örgütlenme faaliyetlerinin tamamını kamu işyerlerinde yoğunlaştırmasına neden olmasıdır. Gerçekten Güvenlik-İş sendikası hariç görüşme

yapılan sendika yetkilileri örgütlenme faaliyetlerinin tamamen kamu işyerlerinde olduğunu, özel sektör işyerlerinde herhangi bir örgütlenme faaliyeti içerisinde olmadıklarını ifade etmişlerdir.

“Özel sektörde çok ciddi bir örgütlenmenin içerisindeydik. Yani sendikamızın kurulduğu yıllardan 2013 yılına kadar ki iki yıllık süreçte özel sektörde Securitas firmasından yaklaşık 4 bin üyemiz vardı bizim. Bu ciddi bir rakam, neredeyse Türkiye genelinde %40’ı yakalamıştık yani.” (K. Karabulut, Güvenlik-İş Sendikası Marmara Örgütlenme Sorumlusu, Sözlü Görüşme, 16.05.2017)

6552 sayılı kanunun çıkmasının ardından Güvenlik-İş sendikasının da büyük ölçüde kamu işyerlerinde örgütlenmeye yöneldiği görülmektedir. Nitekim sendikanın sitesinde yada yerel/ulusal medyada Securitas firmasındaki örgütlenme faaliyetlerine ilişkin güncel hiçbir habere rastlanmamıştır. Görüldüğü gibi 6552 sayılı kanun bu açıdan özel sektör işyerlerinin sendikal mücadelenin dışına itilmesine neden olmuştur.

4.3.6. Örgütlenme Çalışması Yürütülecek İşyerinin Belirlenmesi, Pilot Bölge Uygulaması ve Örgütlenmenin Planlanması

Sendikal örgütlenmede başarı, stratejiler oluşturmaktan, yani örgütlenme planlarının önceden belirlenmesinden geçmektedir. Strateji, hedefe varmada en etkin olan yolların ana hatları ile ortaya konması ve içinin taktik, projelerle doldurulması olarak tanımlandığında, sendikal örgütlenmenin başarıya ulaşması için stratejilerin belirlenmesi bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır (Köstekli, 2003a: 49). Örgütlenme yapılacak işyeri dikkatle incelenmeden, yakın ve uzak hedefler konmadan etkin stratejiler belirlenemediği gibi buna ilişkin taktiklerde geliştirilemeyecektir. Bu yaklaşımlar ışığında örgütlenme yapılacak bölge, işyeri veya işletme hedefleri doğru belirlenmelidir. Örgütlenme süreci ile ilgili planlar çıkarılmalı, belirlenen hedeflere ulaşmak için süre belirlenmeli ve hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı denetlenmelidir. Belirlenen hedefler gerçekleştirilemediğinde, neden gerçekleştirilemediğinin analizi yapılarak yeni taktikler geliştirilmelidir (Köstekli, 2003a: 50). Bu bağlamda örgütlenme yapılacak alanların seçimi ve örgütlenme planının oluşturulmasının önemi ortaya çıkmıştır. Bu ikisi eş anlı olarak başarılı bir şekilde gerçekleştirilmezse örgütlenmenin

başarıya ulaşması zorlaşmaktadır. Pilot bölge uygulaması sırasında o yöredeki sendikalar ile yardımlaşmak da önemlidir.

Görüşme yapılan Harb-İş Sendikası Özel Güvenlik Şube Mali Sekreteri pilot bölge olarak Ankara'yı, Öz-İş sendikası Genel Sekreteri ve Güvenlik-Sen sendikası uzmanı sektörde çalışan işçi yoğunluğuna paralel olarak İstanbul ve İzmir'i seçtiklerini ifade ederken, Güvenlik-İş sendikası Genel Teşkilat Sekreteri örgütlenme uzmanı istihdam etmelerinin bu konuda bir avantaj sağladığını birden fazla ilde pilot bölge uygulaması yürüttüklerini şöyle ifade etmiştir. Güvenlik-İş sendikası yetkilileri bu dönem ve önümüzdeki dönem çalışmalarını İstanbul, İzmir, Antalya ve Ankara'yı seçtiklerini ifade etmiştir. Ancak Güvenlik-Sen diğer sendikalardan farklı olarak örgütlenme planı yaparken ayrı bir göstergiyi dikkate almaktadır. Özellikle belediyelerde örgütlenme faaliyeti yürüten sendika örgütlenme faaliyetine girilecek belediyelerin CHP'li ve HDP'li belediyeler olmasına dikkat etmektedir.

“İlk yüzümüzü döndüğümüz yerler; doğuda HDP' li belediyeler, batıda CHP'li belediyeler. Buralar daha rahat örgütlenme sağlayabileceğimiz yerler. Bu yüzden Çankaya Belediyesi'nde başladık. Zaten Ankara'da CHP'li bir Çankaya Belediyesi var bir de Yenimahalle var başka yok.” (İ. Karciğa, Güvenlik-Sen Sendikası, Örgütlenme Daire Başkanı, Sözlü Görüşme, 17.05.2017)

Örgütlenme çalışmalarına başlamadan önce işyerine yönelik bilgi toplamak, örgütlenme planı yapmak ve sonuçları analiz etmek hayati önem arz etmektedir. Hedef işyeri belirlendikten sonra örgütlenme çalışması yürütülecek işyerindeki tüm işçilerin listesi SGK'dan sağlanır. Bundan sonraki aşamada o işyerinde üyeleri olup olmadığı, işyerinde daha önce bir örgütlenme girişimi olup olmadığı, olduyorsa bu girişimde öncü olan işçilerin isimleri belirlenmeye çalışılır. Bu süreçte işçilerin çalıştığı yıllara göre aldıkları ücretler, işçilerin yönetimle yaşadıkları sorunlar tespit edilmeye çalışılarak işçilerin ilgilerini çekecek, sorun yaşadıkları konular üzerinde yoğunlaşılır (Urhan, 2005a: 250). Örgütlenme çalışmaları daha çok genel merkez yöneticileri, il temsilcileri, uzmanlar tarafından yürütülmekte olup işyeri temsilcileri ve diğer üyelerden zaman zaman destek alınmaktadır. Bu destek genellikle gönüllülük esasına göre şekillenmektedir.

“Birincisi o işyerinde kaç kişinin çalıştığına, tanıdık biri var mı bunları araştırırız? Sonuçta, güvenlik sektörü içerisinde belli bir tanışıklığın oluyor. Ya

da şeye bakıyorsun gittiğinde o işyerinde işçiler en çok kimi dinliyor? Kime saygı gösteriyor? Doğal lider kim ya da nereli, memleketleri neresi, hangi siyasal görüşe yakınlar, bunlar temel veri olarak elimizde bulundurduğumuz şeylerdir. Kamu alanındaysa kamu alanında memur sendikaları var. Hangi memur sendikası var, hangi memur sendikası güçlü ya da mesela Türk-İş'e bağlı Sağlık-İş sendikası vardı. Sağlık-İş sendikası orda örgütlü mü, temsilcisi var mı, bize yardımcı olabilir mi? Bunlara bakıyoruz.”(G. Keskin, Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

“Önce toplu sözleşmenin başlangıç bitiş tarihlerini, daha önce imzalanmış toplu sözleşmesi olup olmadığını araştırıyoruz. Diyelim ki sözleşme olmuş ona 4 ay kala bir alt yapı hazırlıyoruz. İşte temsilciler meclislerini topluyoruz, komisyonları oluşturuyoruz. İl geneline yayıyoruz en sonunda genel müdürlere sunuyoruz. Başkanım burayla ilgili fizibilite çalışmalarını bitirdik diyoruz. O zaman teşkilat başkanımız örgütlenme ile düğmeye basıyor tüm iller bir anda örgütleniyor... Biz buna karar verdiğimizde mutlak surette temsilcilerimiz vardır bizim o temsilciler meclisini toplarız bir anda her yerde başlarız... Bunun dışında daha önce yapmış olduğumuz sözleşmelerle ilgili ön dokümanları, broşürleri göndeririz. Sayfamızdan da onları yönlendiriyoruz.” (K. Sağlam, Öz-İş Sendikası Genel Sekreteri, Sözlü Görüşme, 25.05.2016)

“Örgütlenme çalışmalarımız temel olarak üç ayak üzerinden şekilleniyor. İlki, onlardan gelen taleplerin olması halinde, ikincisi bizim belirlediğimiz noktalarda, son olarak konfederasyonumuzun örgütlü olduğu işyerlerinde dayanışma üzerinde kurulan örgütlenmeler.”(B. Bulduk, Güvenlik-Sen Sendikası Örgütlenme Uzmanı, Sözlü Görüşme, 13.05.2017)

“İlk irtibattan sonra çember şöyle genişletiliyor. Diyoruz ki kimseye duyurmayacak, seni satmayacak mutlaka 5-10 arkadaşın vardır. İlk önce biz bunlarla bir araya gelelim. Bu bir araya geliş yerlerini onlara bırakıyoruz. Nerede isterlerse orada buluşuyoruz. İşyerinde de olabilir bu, dışarıda da ya da gece vardiyasına da gelebiliriz. Amirler falan gece daha az geldiği için gece daha uygun oluyor mesela. Bunlar kendileri belirliyorlar zamanı ve yeri...5 kişi gelmişse bunların dağılımına bakıyoruz. İşte hepsi aynı birimde mi çalışıyor yoksa farklı birimlerde mi çalışıyorlar diye. Farklı birimlerde çalışıyor olmaları

bizim işimizi çok daha fazla kolaylaştırıyor. İlk olarak yaptığımız şey bu. İlk elden ulaşabildiklerimizle çemberi genişletip, sonra eğer onlar farklı birimlerde çalışıyorsa onların da mutlaka arkadaşları oluyor.” (E. Demir, Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

İzmir metrosundaki özel güvenlik görevlilerini örgütlemeye çalışan İzmir Şube başkanı ise süreci şöyle anlatmıştır;

“23 kişi ile başladık. Onlara Harb-İş olarak için katkı koyabileceğiniz nasıl yapacağımızı anlattık. Onlar da arkadaşları ile konuştular. Sonra dönemsel toplantılar yaptık iş çıkışında, vardiya çıkışlarında. Özellikle sendikaya getirmeden onların oturduğu semtlere yakın işverenin takip edemeyeceği alanlarda, pastanelerde toplandık. 10-15’er kişilik gruplarla böyle başladık. Daha sonra Metro duraklarında inerek bir takım şeylerle sanki normal bir vatandaş gibi konuşarak sohbet ederek belli bir şeye getirmiştik.” (İ. Akgönül, Harb-İş Sendikası İzmir Şube Başkanı, Sözlü Görüşme, 15.05.2017)

Güvenlik-Sen Uzmanı B. Bulduk ise, örgütlenme faaliyetlerinde işçilerin tamamen kendi kararları ile demokratik seçim esasına göre belirledikleri işyeri temsilcileri ve sonrasında kurulan işyeri meclislerinin örgütlenme faaliyetlerini kolaylaştırdığını ifade etmiştir.

“Mesela ... belediyesi örgütlenmesi bizim için örnek bir örgütlenme. Tabandan kurulan bir örgütlenme tamamıyla işyeri meclisleri işyeri temsilcileri üzerine kurulan bir örgütlenme... tamamıyla işçi arkadaşlarımızın oradaki sorunları ve talepleri üzerine kurulan bir örgütlenmeydi.” (B. Bulduk, Güvenlik-Sen Sendikası Örgütlenme Uzmanı, Sözlü Görüşme, 13.05.2017)

Örgütlenme faaliyetleri büyük bir mali külfet anlamına gelmektedir. Bu bağlamda örgütlenme çalışması yapılacak işyerinin iyi belirlenmesi bu konuda stratejik davranılması önem arz etmektedir. Bu konuda özellikle Güvenlik-Sen sendikası ile Güvenlik-İş sendikası arasında önemli bir farklılık göze çarpmaktadır. Güvenlik-Sen örgütlenme çalışmaları için herhangi bir sayı, bölge kıstasına sahip değildir. Örgütlenme talebi gelen tüm yerlere gidilmekte, diğer yerler genellikle CHP’li ve HDP’li belediyeler arasından seçilmektedir.

“Biz sayı diye bakmıyoruz. Toplu sözleşme yapılabilirse işçiyi de mutlu edebilecekse gidiyoruz.” (S. Aslan, Güvenlik-Sen Sendikası Genel Başkanı, Sözlü Görüşme, 15.05.2017).

Güvenlik-İş sendikası ise örgütlenme planlarını çok daha stratejik planlamaktadır. Yukarıda belirtildiği üzere Ankara, İzmir, Antalya ve İstanbul’un pilot bölge olarak belirlenmesi rasgele değildir. Türkiye’deki özel güvenlik görevlilerinin yarısından fazlası bu 4 ilde çalışmaktadır. Bu nedenle örgütlenme faaliyetleri ağırlıklı olarak bu 4 ilde gerçekleştirilmektedir. Sonra hava limanları, üniversiteler, belediyeler, hastaneler örgütlenme faaliyeti yürütülecek sektörler olarak seçilmiştir. Ancak bu alanlar da rasgele belirlenmemiştir. Bu 4 büyük sektörde Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin yarısı çalışmaktadır. Daha sonra Türkiye’deki en büyük 10 firma seçilmiştir. Ancak bunlar içerisinde de kamu-özel şeklinde bir ayrıma gidilmiştir. Özel sektörde, Secuitas, ISS, G4S, Lumis firmaları seçilmiştir. Çünkü bu firmalar Uni ile küresel çerçeve sözleşme imzalamışlardır. Bu firmalar tamamen özel sektör işyerlerinde iş alan firmalardır. Kamuda ise Akdeniz, Pusula, Pars, Tepe gibi büyük güvenlik şirketleri seçilmiştir. Seçilen bu 10 firmada çalışanların toplam sayısı da Türkiye’deki özel güvenlik görevlilerinin yüzde ellisini oluşturmaktadır. Sendikanın Marmara Bölgesi Örgütlenme Sorumlusu örgütlenme planlarının genel çerçevesini ve örgütlenme stratejilerinin mantığını şöyle ifade etmiştir;

“Yani gene hedeflediğimiz nokta %50...Örgütlenme planımız sektörün her anlamda %50 sinin örgütlenmesi... Ancak bunu yaparken de eş zamanlı örgütlenme yapıyoruz. Örneğin, biz sadece Akdeniz Güvenlik’in tamamını sendikalı yaptığımızda Akdeniz rekabet gücünü kaybediyor. Bir şirketin piyasada rekabet gücünü kaybetmesi demek o şirketin batması demek. Sonuç olarak, sendika olarak siz de kaybedersiniz. Yani bu çok akılcı bir örgütlenme stratejisi ve biz bunu 2 bölüme ayırdık biri özel sektör biri kamu.” (K. Karabulut, Güvenlik-İş Sendikası Marmara Bölgesi Örgütlenme Sorumlusu, Sözlü Görüşme, 16.05.2017).

Örgütlenme çalışmaları sırasında doğal liderin tespit edilmesinin çok önemlidir. Böylece doğal liderler vasıtasıyla işçiler sendikalı olmaya daha kolay ikna edilebilmektedir. Doğal liderlere ulaşılamaması halinde örgütlenme çok daha zor bir hal almaktadır.

“Doğal liderlere ulaşamadıysak inanın çok büyük zorluklara karşılaşıyoruz. Nasıl zorluklarla? O projeyi örgütleyene kadar ha şimdi doğal liderlere ulaşırsan 15 günde 1 ayda bitiyor burası ama doğal lidere ulaşamazsak 3-6 ay sürebiliyor.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

İçlerinde bu işi yapabilecek lider kim? Zaten kendisini belli eden arkadaşlar var. Onlar bizim ile diyaloga geçiyorlar muhakkak. Bu arkadaşlarımızı hedef kitlesi olarak belirleyip onlar üzerinden arkadaşlar ile bir bağ kurmaya çalışıyoruz.” (M. Dere, Güvenlik-İş Sendikası Özel Güvenlik Şube Mali Sekreteri, Sözlü Görüşme, 16.05.2017).

Görülüyor ki, örgütlenme çalışmalarının başarıya ulaşmasında işyerlerindeki doğal liderler hayati bir önem arz etmektedir. Doğal liderlere ulaşamaması halinde sendikaların ilk bağlantıyı kurma şekilleri de farklılık arz etmektedir. Öz-İş sendikası Genel Sekreteri işyerinde örgütlenme çalışmalarına başlama şekillerini şöyle anlatmıştır;

“İlk gitmeden önce idari amirleri var bunların sorumlu müdürleri var çünkü özel güvenlik görevlilerinin şöyle bir durumları var. Siz alana gittiğiniz zaman amiri görmeden direk güvenlik görevlisi ile muhatap olursanız o adamın rütbesine saygısızlık yapmış olursunuz. Ha amir bana müsaade etmezse hiç onu tanımam. Çünkü ilk nezaketimi ona yapmışımdır. Her amire gideceğim diye bir kaide yok.” (K. Sağlam, Öz-İş Sendikası Genel Sekreteri, Sözlü Görüşme, 25.05.2016)

“Hani güvenlik sorumluları güvenlik amirleri dediğimiz arkadaşlarımız mevcut. Biz ilk teşkilatlanacağımız bir yerde ilk başta tabii ki bu arkadaşların iznini alıyor veyahut nezaketen bir görüşmek mecburiyetinde kalıyoruz...Eğer böyle bir şey yapmazsak bu sefer amir/müdür engel olabiliyor yani. Hani bizim niye haberimiz yo, bize niye danışılmalı sorulmadı gibisinden o yüzden diyaloga geçilmiş ise o diyalogu geçen arkadaş ile görüşüyoruz amirleri ile beraber görüşme imkânı sağlıyoruz” (M. Dere, Güvenlik-İş Sendikası Özel Güvenlik Şube Mali Sekreteri, Sözlü Görüşme, 16.05.2017).

Öz-İş sendikası ilk toplantılar ve çalışmaları sırasında güvenlik amirinden veya müdürlerinden “nezaketen” izin almayı tercih etmektedir. Harb-İş sendikası yetkilisi de

benzer gerekçe ile bu yönde bir örgütlenme metodunu kullandıklarını ifade etmiştir. Diğer iki sendika ilk bağlantılarını işçilerle kurmakta ve işçilerle görüşmektedir.

“Örgütlenme çalışması yaptığımız yerlerde ilk teması işçi arkadaşlarla kurar onlara sendikayı, sendikalı olmanın faydalarını anlatırız, amirleri mümkün olduğu kadar en sona bırakırız. Amirlerle de şu şekilde bir görüşme olur. Biz güvenlik görevlisi arkadaşlarımızla görüşmelerimizi gerçekleştirdik, arkadaşlarımız üye olmayı düşünüyorlar, üye olanlar var. Bu konuda arkadaşlara bir zorluk çıkarmayın diye yani. Bizim amirle yaptığımız görüşme bu.” (E. Demir, Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

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

“Şimdi belediyelerde ve diğer kamu kurumlarında örgütlenmeye başladık. Baktık ki farklı bir konfederasyon sendikası girmek istiyor. Genel işkoluna hemen Belediye-İş’e üye yapmaya başladık. Belediye-İş’e hiç kazandırmadıysak 6 bin 7 bin üye kazandırmışızdır... Ondan sonra Belediye-İş bize full destek vermeye başladı.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

“Ama DİSK içerisindeki sendikaların yaptığı dayanışmayla da gittiğimiz işyerlerinde örgütlenmiş olduk. Bu dayanışma sadece maddi bir dayanışma anlamında değil. Herhangi bir işyerine gittiğimiz zaman oradaki DİSK’e bağlı hangi sendika varsa tekstil, Genel-İş yada başka hangi sendikamız varsa oradaki şube başkanından örgütlenme uzmanına kadar yada orada çalışma yapan işyeri temsilcisine kadar öyle bir ağ ile örgütlenmiş olduk. Böylece bir güven ilişkisi de kurulmuş oluyordu. Bu güven ilişkisinin üzerine biz dâhil olmuş oluyorduk. Dolayısıyla bizim sendikamızın büyümesinde böyle bir durum söz konusu.” (E. Demir, Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

Örgütlenme çalışmalarına hâlihazırda halen özel güvenlik görevlisi olarak çalışanların katılması, hatta bu süreçte bizzat rol almaları sektörde yaşanan hızlı örgütlenmenin ardında yatan önemli etmenler arasındadır. Güvenlik-Sen sadece birkaç ilde örgütlenmeden sorumlusu bulundururken, Güvenlik-İş sendikasının 81 ilin tamamında örgütlenme il temsilcileri bulunmakta ve bu kişiler örgütlenme faaliyetlerine dâhil edilmeye çalışılmaktadır. Güvenlik-İş sendikası İzmir il temsilcisi kendilerinin bu sürece dâhil olmasının her türlü zorluğa rağmen olumlu etkisini olduğunu şöyle ifade etmiştir;

“Kolay olmadı gidiyorsun arkadaş tanıyor bizi. Gidiyorsun diyorsun ki böyle böyle haklarımız olacak şu olacak bu olacak. Adam korkuyor beni işten atarlar diyor ben yapamam diyor gittiğimiz yerlerden...Korkmayın diye diye diye diye. Bizi işten atarlar dedin de bak biz geziyoruz kurumun içinde geziyoruz. Bizi görüyorlar. Niye bizi alıp da işten atmıyorlar ya da niye bize uyarı yapmıyorlar diye diye örgütledik. Ha yöneticiler aba altından sopa da gösterdiler ama biz yine yılmadık mücadelemizi verdik.” (İ, Üstbaş, Güvenlik-İş Sendikası İzmir İl Temsilcisi, Sözlü Görüşme, 15.05.2017)

“Ben alenen yapıyorum bu işi herkes görüyor resim paylaşıyoruz beni niye atmıyorlar atmaları gerekmiyor mu diyoruz. Bu şekilde en iyi ikna aslında.” (H. Uysal, Güvenlik-İş Sendikası İzmir İl Temsilcisi, Sözlü Görüşme, 15.05.2017)

Hızlı örgütlenme maratonu ve ulaşılan üye sayısı Güvenlik-İş ve Öz-İş bünyesinde örgütlenme faaliyetlerinin üyeler üzerinden veya bir yandan özel güvenlik görevlisi olarak çalışanlar kanalıyla yapılmasını imkânsız hale getirmiştir. Her ne kadar üyelerin örgütlenme faaliyetlerine katılımı üyeyi aktif hale getirirse de aynı zamanda özel güvenlik görevlisi olarak bir kurumda çalışan bir kişinin uzun bir süre bir ilin örgütlenmesinden sorumlu tutulması üyeyi yoracağı gibi motivasyonunu da düşürecektir. Bu nedenle, Güvenlik-İş ve Güvenlik-Sen sendikaları şubeleşme faaliyetlerine başlamıştır. Öz-İş pek çok ilde şubelerini oluşturmuş ve seçimler yapılmıştır. Güvenlik-İş sendikasının da yakın zaman içerisinde şubeleşme sürecine gireceği ifade edilmiştir.

Sendika yetkilileri toplantılarını genellikle diğer sendikalara ait toplantı salonlarında yürütmektedirler. Bunun yanında Güvenlik-Sen uzmanı kullanmadıklarını

belirtse de Güvenlik-İş ve s Öz-İş sendikası yetkilileri bazen kahvehanelerde toplantılar yaptıklarını ifade etmişlerdir.

“Bizim sendikamızın ofisleri yok, şubeleri olmadığı için. Daha önceleri toplantıları genellikle çay bahçelerin de kahvehanelerde, derneklerde yapıyorduk. Şu an için kardeş sendikalarımız var konfederasyonun içerisinde onların toplantı salonlarını kullanmaya başladık. Onlar da sağ olsunlar bize kapılarını açıyorlar. Toplantılar ağırlıkla hafta sonları oluyor.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

“Toplantıları iş yeri sahasında yaparız. Eğer sendikal örgütlenmeye kurum müsaade ediyorsa işyeri sahasında kurum müsaade etmiyorsa toplantı salonlarında, kahvelerde, nerede bulursan.” (Ö. Öztürk, Öz-İş Sendikası Genel Eğitim Sekreteri, Sözlü Görüşme, 25.05.2016).

“Biz genelde iş yerinin toplantı salonlarında vesairede toplantı yapmaya özen gösteriyoruz genelde... Eğer buna müsaade edilmiyorsa bölgede mutlaka bir Eğitim-Sen lokali salonu, KESK’ e bağlı bir sendikanın mutlaka bir şeyi vardır....Genelde kurumsal yerlerde, tek başına olmadığı aidiyet hissedeceği yerlerde yapmaya çalışıyoruz.... Daha büyük toplantılar açısından kültür merkezleri olabilir vardır mutlaka etrafta civarda... Daha derli toplu bir salon mekanizması yapılabilecek.” (E. Demir, Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

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

“Üyelerimizin tamamı kamuda, şu an özelde örgütlenme yapmıyoruz. 40 binin üstündeki üyenin hepsi kamu. Üyelerimiz genellikle hastanelerde çalışanlar.” (K. Sağlam, Öz-İş Sendikası Genel Sekreteri, Sözlü Görüşme, 25.05.2016)

“Bizim örgütlenmelerimizin aşağı yukarı hemen hemen hepsi işçi arkadaşların bizimle irtibat kurması biçiminde oldu. İşçi arkadaşlarımız sendikalarımıza ulaşmışlar bizde onlarla bir şekilde irtibatı sürdürüp çoğunluğu, üyeliği sağlayıp gerekli başvurularımız da bulunmuştur. Bunun fazlaca örneği var.” (E. Demir, Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

Ancak bunlar yanında Güvenlik-İş ve UNİ Küresel Sendikasının ortak projeleri kapsamında 4 büyük uluslararası firmada, Güvenlik-İş sendikasının girişimiyle başlayan örgütlenme çalışmaları yürütülmektedir. Bunun sendikal hareketin geleceği ve toplu iş sözleşmesi sürecindeki aksaklıklar nedeniyle açısından bir zorunluluk halini almıştır.

“Türkiye’deki Securitas, ISS, G4S, Louis şirketleri gibi yabancı büyük şirketler var. Bunlar büyük küresel şirketler şuan için bunlarla ilgili örgütlenme çalışması içerisindeyiz....Sendika olarak tamamen o yöne yöneleceğiz. Çünkü niye kamuda örgütlenmek çok kolay ama mesela örnek veriyorum Devlet Hava Meydanlarında 44 ili kapsayan büyük bir proje. Toplu sözleşmemiz çıktı. Kamuda maliye bakanlığının ödeyeceği bir farkı bile alabilmek için şuan için 3 aydır uğraşıyoruz. Bu normalde kanun da var her şeyde var. Ödenmesi lazım. Şimdi böyle durum olunca da ne oluyor. Arkadaşlar bir an önce bu farkları almak istiyorlar. Sendika olarak bizde zor durumda kalıyoruz.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

Özel güvenlik sektöründe hızlı bir sendikalaşma görülmekle birlikte sendikaların hiç birisinin sendikal eğitime gerekli önemi vermedikleri/veremedikleri görülmektedir. Her sendikanın büyük, kapsamlı ve sürekli eğitim projeleri vardır ancak ne yazık ki buna ilişkin somut adımlar ileriki tarihlere bırakılmıştır. Verilen eğitimler genelde üye kaydetme aşamasında verilen bilgilerle sınırlı kalmaktadır. *“Hareket eden her şeyi örgütlemek”* olarak adlandırılan üye sayısının arttırılmasına önem verme durumu sendikaların üye sayısını kısa vadede arttırmak ve ülke genelinde sendikaların üye kaybı sorununu geçici olarak hafifletmekle birlikte, sendikal hareketteki gerilemeye, önemli bir katkısı olmamaktadır (Willoughby, 2004a: 47). Üye sayısı kısa vadede artmakla birlikte sendikalar, mevcut üyelerini elde tutmakta ve tabanını harekete geçirmekte zorlanmaktadır.

2017 yılında Güvenlik-İş sendikasının dergisi yayın faaliyetin başlamıştır. Harb-İş sendikasının özel güvenlik görevlilerine özgü ayrı bir dergi, yayın vs. si yoktur.

Güvenlik-İş sendikası 2016 yılı sonlarından itibaren Antalya’da il temsilcilerine yönelik bir dizi sendikal eğitim programı düzenlemiştir. Güvenlik-Sen sendikası da genel olarak işçileri ilgilendiren güncel gelişmelerle ilgili eğitimler düzenlemiştir. Harb-İş sendikası yetkilisi de özel güvenlik görevlilerine yönelik zaman zaman temel üye eğitimlerinin yapıldığını ifade etmiştir. Buna karşın Güvenlik-Sen ve Öz-İş sendikalarında sistematik sendikal eğitim programları, süreli yayın dergi gibi üyelerin bilinçlerinin artmasını sağlayacak programlar planlanmasına rağmen bunların gerçekleştirilmesine yönelik adımların atılması konusunda henüz somut girişimler gerçekleştirilmemiştir. Bunda sendikaların mali güçlerinin yetersiz olması kadar sendikalar arası rekabet nedeniyle örgütlenmeye ağırlık verilmesinin payı vardır. Üye sayısının artırılması bir sendika açısından elbette önemlidir ama eğitimler, süreli yayın, dergi vs. yoluyla üyelerinin sendikal bilinçlerin artırılması örgütlü yapının sürekliliği ve gündelik gelişmelerden kolayca olumsuz etkilenmemesi açısından önem arz etmektedir. Eğitimler örgütlenme çalışmalarının tamamlayıcı unsurlarıdır ve eğitimler örgütlenmenin merkezinde yer almalıdır (Crosby, 2003: 68). Verilen eğitimler ve araştırma faaliyetleri sayesinde sendikaların örgüt kapasiteleri artacaktır. Böylece sendikalar sadece değişen koşullara tepki vermekten ziyade, tabandan gelen baskıyla tutarlı politikalar oluşturabilecek ve bu politikaları etkin bir şekilde uygulayabilecek yönetici kadrosuna ve üye profiline sahip olacaktır (Hyman, 2012: 83).

Özel güvenlik sektöründe sendikalar arasında yaşanan yoğun rekabet nedeniyle iç örgütlenmeye gereken önem verilememektedir. Örgütlenme çalışması yürütülen bir işyerinde ilk ve temel amaç toplu iş sözleşmesi yapmak için gerekli yeter sayısına ulaşmaktır. Ancak görüşme yapılan sendika yetkilileri yetki alındıktan sonra iç örgütlülüğün geliştirilmesi için herhangi bir taktik izlemediklerini, bunun artık o işyerindeki sendika temsilcisinin inisiyatifinde gelişecek bir durum olduğunu ifade etmişlerdir. İşyeri temsilcilerinin işyerinde örgütlülüğün sağlanmasına elbette çok önemli görevleri vardır. Bu görevin sadece işyeri sendika temsilcisine ait olduğunu düşünmek hatalı bir yaklaşımdır.

“ O noktadan sonra o işyerinde temsilci olarak belirlediğimiz kişilerin yapması gereken şeyler bunlar. Bizim genel itibariyle amacımız barajı aşma ve o işyerini örgütlü bir işyeri haline getirmek gibi bir görevimiz var. Bizim bu görevimiz bittikten sonra doğal olarak başka işyerine geçmemiz gerekiyor. Çünkü çok hızlı örgütlenme yapılması gereken bir alan. Örgütlenecek işyeri ve işçi sayısının

sürekli arttığı bir sektör. O işyerindeki durum işyeri temsilcisi olarak belirlediğimiz temsilci arkadaşımızın inisiyatifinde gelişecek olan bir şey artık.” (G. Keskin, Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

Örgütlenme belirli bir zaman aralığında yapılan bir faaliyet değil, sürekli bir faaliyettir. Yetki belgesi alınmasına ve toplu iş sözleşmesi yapılmasına rağmen halen üye olmayanlar olacaktır. Sendikalar bu konu üzerinde dikkatle durmalı ve iç örgütlülüğün olabildiğince yüksek oranda sağlanmasına gayret etmeli, bu konuda taktikler geliştirmelidirler.

“Sen bir suç işlediğin zaman sendikanın disiplin kurulu araya giremiyor diyoruz. Ben seni sendika olarak koruyamıyorum diyoruz. Böyle durumlarla karşılaştığımız yerler oldu mu.. oldu. İşten çıkarıldı bir arkadaş sadece avukat desteği verebildik. Sendikaya üye değildi.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

Dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden yararlanmak isteyen işçilere üye olmadıkları zaman onları koruyamayacakları şeklinde kuru bir savunma veya ileride karşılaşabileceği kötü olayları işaret etmek yerine işyerinde üye olmayanları da kapsayan sürekli sendikal eğitimler yoluyla iç örgütlülük oranları olabildiğince yükseltilmelidir.

4.3.7. Sektörde Örgütlenmeyi Zorlaştıran ve Kolaylaştıran Etmenler

Özel güvenlik sektöründe örgütlenmeyi zorlaştıran etmenlerin başında özel güvenlik eğitimleri sırasında kendilerine sendika haklarının olmadığı söylenmesi nedeniyle özel güvenlik görevlilerinin sendika haklarının olmadığına dair oluşan genel algıdır.

“İlk başta en çok zorlandığımız konu şu: Bizim sendika hakkımız var mı sorusu? Yok diye biliyorlar. Çünkü aldıkları eğitimde öyle söylenmiş. Güvenlik sektöründe eğitim veren firmaların eğitimleri sırasında sendikalı olamayacakları söylenmiş. İlk karşılaştığımız ve en büyük sorunumuz bu.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

“Çoğunun yeni düzenlemeden haberi yok. Birçok arkadaşımıza bunun değiştiğini bilmiyor. Şimdiki eğitim dönemlerine sendikaya üye olma haklarının

olduğu söylene bile bunların çoğu bir önceki dönemde sertifika alan kişiler olduğu için bunun değiştiğinden haberleri yok, sendika hakkının olmadığı kafalarına işlenmiş.” (E. Demir, Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

Özel güvenlik sektöründeki hiyerarşik yapıya dayalı çalışma ilişkisinin ortaya çıkardığı yapı örgütlenme sırasında karşılaşılan diğer bir önemli zorluktur. Özel güvenlik görevlileri amirlerinin onayı olmadan sendikaya üye olmak istememektedirler. Başta belediyeler olmak üzere kamu kurumlarında çalışanların büyük kısmının birilerinin referansı ile işe girmesi sendikaya üye olma konusunda çok daha çekimser olmalarına neden olmaktadır.

“Nasıl ki özel güvenlik görevlisi arkadaşlarımız amirinden emir almadan bir şey yapmıyorsa, üyelikler konusunda da bizim yaşadığımız en temel sıkıntılardan bir tanesi bu. Yani bir arkadaşı üye olmak için ikna etmek istediğimizde, ilk olarak amirin bilgisi/izni var mı sorusu ile karşılaşıyoruz. En büyük sorun bu.” (E. Demir, Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

“En çok karşılaştığımız sorunlardan ve sorulardan birisi benim şirketime sordunuz mu sorusu. Bu benim için bir handikap, en büyük sorun bu. Bunu aşmak çok zor.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

“Çalışanların neredeyse tamamı referans ile işe girmişler. Örgütlenme faaliyetine girdiğinde bu arkadaşlar belediyeden izin almadan sendikalı olmuyorlar önemli bir kısmında bu var.” (İ. Karcıağa, Güvenlik-Sen Sendikası Örgütlenme Daire Başkanı, Sözlü Görüşme, 17.05.2017).

Sektörde faaliyet gösteren firma sayısının fazla olması nedeniyle, firmalar ihale bedellerini olabildiğince düşük tutarak, ucuz işçilik üzerinden rekabet ederek ihaleleri almaya çalışmaktadırlar. Bu nedenle sektörde faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli firmaların kar marjları çok düşüktür. Özellikle 6552 sayılı kanun öncesi dönemde örgütlenmenin önündeki en büyük zorluklarından birisi olarak bu durum gösterilmektedir. Ancak benzer durum özel sektör işyerlerinde ihale alan özel güvenlik görevlileri için halen devam etmektedir.

“Personelleri hep ihale ile işe aldıklarından dolayı ihale bedeli hep sıfır maliyetli. Yani demiş ki asgari ücretin % 20 fazlası, yemek yol başka bir şey yok. İşverende orada KDV’den bir şey kazanabiliyorsa onu alıyor. Ve alınan bütün ihalelerdeki kar oranları neredeyse sıfır... Oradaki etken şu, işverenlerle görüştiğimizde neden böyle diye? Ben atmasam öteki atıyor, rekabet var diyor. Bunun kamuda önüne geçemiyorsunuz çünkü kamu ihale kurumuna tabi bunlar.” (K. Sağlam, Öz-İş Sendikası Genel Sekreteri, Sözlü Görüşme, 25.05.2016)

“Sıfır karla alıyorlar elbiselerinden ayakkabılarından kıyarak yahut mesailerini eksik ödeyerek yüzde yüz vermesi gerekirken normal ödeyerek kar etmeye çalışıyorlar. SSK primlerini yüksekte ödediği için devlet onlara kar marjı bırakıyor. Ondan kar ederek iş yürütmeye çalışıyorlar. Banka promosyonların kar ederek iş yapmaya çalışıyorlar. Şirkete öde dediğimizde ödemeye kalktı ve iflas etti şirket ufak firmalarda böyle bir sorunun var.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

Toplu sözleşme yapılması halinde firmalarının iflas etme riski karşısında sendikalı olmak ve bu haklarından daha sonra istifade etmek adına toplu sözleşme haklarından vazgeçebilmektedir. Bu durum her ne kadar işçiler açısından bir mağduriyet yaratsa da sendikalı olmak için toplu sözleşme haklarından ilerleyen dönemlerde yararlanmayı kabul etmeleri sendikalı olmanın bile işçiler açısından önemli bir aidiyet duygusu sağladığını göstermektedir.

“Örgütlü olduğumuz bir iki tane şirket var. Arkadaşlara söyledim yetkiyi alıyorum. Ama toplu iş sözleşmesi yaparsak şirketiniz batar. Doğru bir şekilde, doğru konuşma en büyük felsefemiz doğru bir şekilde anlatıyorum. Sonra arkadaşlar diyor ki biz sendikalı kalalım. Ama şirket batmasın daha sonra belki bir şeyler olursa kanunda değişiklik olursa asıl işverenlerden alabilmek için bu hakları onla ilgili çalışmalarımız var ama maalesef dediğim gibi şirketin niçin büyük şirketlere öncelik küresel şirketlere vermek istiyoruz. Çünkü sermeye bir güçtür. Ama maalesef ki bizim şirketlerin sermayesi o kadar, güçlü olan var mı?” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

Sektörde neredeyse tam rekabet koşullarında rekabet eden çok sayıda firma olmasının yanında, özel güvenlik görevlisi eğitimlerine katılıp sertifika almayan ya da sertifika alıp iş bulamayan çok büyük bir işçi kitlesi atıl durumdadır. Aktif olarak çalışan her özel güvenlikçiye karşılık sertifika almasına rağmen işsiz olan ya da sektörde istihdam edilmeyen bir özel güvenlikçi vardır. Bu durum özellikle özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlikçilerin işten atılma korkusuyla sendikaya üye olma eğilimini olumsuz etkilemektedir. İşsizlik oranlarının son derece yüksek olduğu Türkiye’de iş bulamayan özel güvenlik görevlisi sayısının çok fazla olması, istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin işsiz kalma korkusuyla sendikaya üye olmaktan çekinmesine neden olmaktadır. Zaten işverenler de diğer sektörlerde olduğu gibi özel güvenlik sektöründe de işten çıkarma tehdidine sık sık başvurmaktadır. Nitekim Güvenlik-İş sendikası Ankara Örgütlenme Sorumlusu da sendikaya ilk üye olduğu dönemde, güvenlik müdürlerinin kendisini işten atmakla tehdit ettiğini ifade etmiştir. Bu tehdide kulak asmayan G. Bektaş işten atılmasa da görev yeri değiştirilmiştir. Daha sonra G. Bektaş’ın kendi isteğiyle işinden ayrılmasını takip eden kısa süre içerisinde sendikalaşma faaliyetleri sırasında kendisine destek olan 25 arkadaşının çeşitli gerekçelerle işten çıkarıldığını ifade etmiştir. Bu durum özel güvenlik sektöründe de işverenlerin işyerini sendikasızlaştırmak adına ilk aşamada işten çıkarma tehdidini, ikinci aşamada görev yeri değiştirmeyi ve son kerte de ise işten çıkarma taktiklerini kullandığını göstermektedir.

Her geçen gün artan özel güvenlik görevlisi sayısı karşısında sendikalar, mesleki standartların geliştirilmesi için ilgili mercilere bazı tekliflerde bulunmak suretiyle yeni sertifika alacak özel güvenlik görevlisi sayısının sınırlandırılmasına ilişkin çalışmalar yürütmektedirler.

“Sektörde 300 bin kişi çalışıyor, 1 milyon 300 bin kişiye sertifika vermişsin. Eee bu adam şöyle diyor sen gidersen kapıda bir tane daha bekleyen var. Bizde diyoruz ki bunun önüne geçelim. Nasıl yapalım? İşte bununla ilgili tekliflerimiz var bakanlar kuruluna sunduk, başbakanımıza sunduk. 15 günlük eğitimi en az 3 aya çıkaralım. KPSS gibi büyük bir sınav yapalım ve ama herkes bunu kazanamayacak şekilde zorlaştırmayalım. Gerçek ehli yapacak kişiye verelim. İstanbul ‘de ticari taksi 100 tane ise 101 olmuyor. Sadece o plakadan devam ediyorsun aracın modeli değişiyor bunun gibi yapalım.” (K. Sağlam, Öz-İş Sendikası Genel Sekreteri, Sözlü Görüşme, 25.05.2016)

“Kolay olmadı gidiyorsun arkadaş tanıyor bizi gidiyorsun diyorsun ki böyle böyle haklarımız olacak şu olacak bu olacak. Adam korkuyor beni işten atarlar diyor ben yapamam diyor gittiğimiz yerlerden. Küfür ettiler, git dediler kulübeye sokmadılar.”(İ, Üstbaş, Güvenlik-İş Sendikası İzmir İl Temsilcisi, Sözlü Görüşme, 15.05.2017)

Küçük ve orta ölçekli şirketlerin rekabet güçlerinin son derece düşük olması, işyerinde toplu iş sözleşmesi yapılmasından doğacak farkların karşılanmasını zorlaştırmakta, hatta bazen işyerinin kapanmasına dahi neden olabilmektedir. Sektördeki dizginsiz rekabet nedeniyle örgütlenme daha da zor hale gelmektedir.

“Küçük şirketlerde bunu bir iki yerde yaptık. Toplu sözleşmede yaptık. Ama şirketler battı. Çünkü masraflarını karşılayamadılar, iflas ettiler.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016).

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

Özel sözleşmeli personel (ÖSP) konusunda yapılan açıklamalardan sonra dört sendikanın da örgütlenme faaliyetleri büyük ölçüde sekteye uğramıştır. “Taşerona kadro” sloganıyla kamuoyuna sunulan özel sözleşmeli personel statüsü pek çok özel güvenlik görevlisi açısından içeriği tam olarak incelenmese de mevcut koşullara göre daha avantajlı bir çalışma şekli olarak algılanmıştır. Bu nedenle hiçbir sendikaya üye olmak istemeyenler olduğu gibi hükümete yakın sendikalara yönelenlerin olduğu da ifade edilmektedir. Ancak görüşme yapılan tüm sendika yetkilileri bu açıklamanın örgütlenme çalışmalarını olumsuz etkilediği konusunda hem fikirdir.

“Bu açıklamadan sonra örgütlenmede bir azalma eğilimi oldu. Muhtemelen diğer sendikalarda da aynı durum yaşandı. Hem yeni yerlere girme hem de mevcut yerlerdeki ilişkilerimizin ilerlemesinde bir durma hali söz konusu.” (E. Demir, Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

“Örgütlenme de şu anda frene basıldı. Ne olacağı belli değil çünkü. Hangi sendikaya geçeceği belli değil. İşçi sendikasına mı geçecek. Bu da bir belirsizlik.” (Ö. Öztürk, Öz-İş Sendikası Genel Eğitim Sekreteri, Sözlü Görüşme, 25.05.2016)

“Şimdi bu ÖSP olayları olmasaydı. Bizi baya bir sekteye uğrattı... Bir sürü planlarımız var. Ama bu planlar içerisinde bir anda bu ÖSP çıkınca her şeyi durdurmak zorunda kaldık.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

“Şimdi arkadaşlar diyor ki bana kadro gelecek diyor. Ben sendikalı olursam üstümü çizerler, bana kadro vermezler. Zaten 2-3 aya kadar kadro gelecek diyor hiç sendikayla falan uğraşamayız diyorlar. Büyük sıkıntı yaşadık bu konuda.” (G. Bektaş, Güvenlik-İş Sendikası Ankara Örgütlenme Sorumlusu, Sözlü Görüşme, 16.05.2017).

“Üyelikler azaldı. Şöyle düşündüler arkadaşlar. Sanki sendikalaşırsak devlete karşı bir yerde oluruz. O yüzden kadro geldiği zaman da sendikaya üyeyiz diye kadroya almazlar gibi. Bazı arkadaşların kafasında böyle düşünceler oluştu. O yüzden negatif anlamda dezavantaj oluşturdu bu teşkilatlanma ile ilgili.” (M. Dere, Güvenlik-İş Sendikası Özel Güvenlik Şube Mali Sekreteri, Sözlü Görüşme, 16.05.2017).

Söz konusu açıklamanın üzerinden uzunca bir süre geçse de halen somut bir adım atılmaması belirsizliğin sürmesine neden olmakta ve sendikalar bu durumdan olumsuz etkilenmektedir.

Sektörde örgütlenmeyi zorlaştıran diğer bir etmen işçi sınıfı kimliği dışında yeni bir takım kimliklerin ön plana çıkarılmasından kaynaklanmaktadır. Böylece sendikal hareketin meşruiyetini sağlayan söylemler geri plana itilirken, sınıf yapısını inkar eden etnik, dini, mezhepsel kimlikler ön plana çıkarılmaktadır (Bahçe, vd., 2011: 186). Öne çıkarılan yeni aidiyetlerin başında dindar-muhafazakârlık kimliği gelmektedir. Artık işçi

sınıfı kültürü, büyük ölçüde hâkim muhafazakâr sınıfın kalıplarına sıkışmıştır. Böylece çalışma ilişkileri belli gruplara ya da kişilere riayet ekseninde şekillenmekte, işçilerin bazı bireysel talepleri karşılanmakla birlikte sınıfsal talepler çalışma hayatından giderek dışlanmaktadır (Durak, 2012: 129). Bazen de sendikalar bazı sol siyasi görüşlerin merkezi olarak görülmekte ve bu durum örgütlenmeyi zorlaştırmaktadır. Özel güvenlik sektöründe de benzer durumlarla karşılaşabilmektedir.

“Karadenizli bir arkadaşımız vardı, Mehmet ismi. Hala dün gibi hatırlıyorum. 2014 yılında teşkilatlanmaya gitmiştik çalıştığı iş yerine. Sendikayı anlatıyoruz falan. Arkadaş dedi ki ya babama söyledim dedi. Babam dedi ki; ne yapacan sendikalı olup da komünist mi olacaksın dedi, bırak sendikayı dedi.” (M. Dere, Harb-İş Özel Güvenlik Mali Sekreteri, Sözlü Görüşme, 16.05.2017)

Örgütlenme sırasında işçi sınıf kimliğinin önüne geçen tarikat, mezhep kimlikleri ile karşılaşabilmektedir. Bunun yanında farklı siyasi görüşe sahip kişilerin bazı sendikaların farklı etnik, siyasi kimliklere sahip oldukları gerekçesiyle arkadaşlarının bu sendikalara üye olmasını onaylamayan özel güvenlik görevlileri de mevcuttur. Bu durum sınıf kimliğinin geri plana itilmesiyle sendikal hareketin ve özel olarak bazı sendikaların nasıl zarar görebileceğinin görülmesi açısından önemlidir.

“Tabi ki Müslüman bir ülkede yaşıyoruz. Aşırı derecede tarikatlara üye olanlar var. Örgütlenme görüşmesi yaparken birisi bana aynen şu cümleyi kurdu. Ben tarikat üyesiyim. Hicazet almam lazım... Allah’tan onlardan sorun çıkmadı. Ama böyle soranlar bile oluyor.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

“DİSK Güvenlik-Sen diye örgütlenmemizi sağlarsınız ya da anlattığımız zaman DİSK’e üye olduklarını anlatırız arkadaşlarımıza dolayısıyla bunun dışarıdaki kara propaganda kısmı çok rahatlıkla genişleyebiliyor. Verdiğimiz aidatlar da gideceği kadar ya da bunlar alevi, solcu, komünist vs. kadar yani bu kara propaganda yapılmak istendiği zaman çok rahatlıkla yapılıyor. Çok yerde de bununla karşılaşıyoruz. Bunu kimi zaman işçi arkadaşlarımız yapıyor cemaati, tarikatı AKP’ye yakını CHP’ye yakını vs. işçiler yapıyor.” (E. Demir, Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

Örgütlenmeyi zorlaştıran diğer bir engel ise özellikle kadın işçilerin ailelerinden gelen olumsuz tepkilerdir. Bu nedenle zaman zaman sadece özel güvenlik görevlisinin değil ailesinin de ikna edilebilmesi gerekmektedir.

“Sadece üyeyi ikna etmek yetmiyor. Ailesini de ikna etmek lazım. Mesela bir güvenlikçi kız kardeşimiz diyor ki tamam da başkanım diyor, bunu annem kabul etmez ki ona da anlatır mısın diyor. Onu anlatmazsan onun gibi beş tane 6 tane kız kardeşimiz bu işten uzaklaşıyor. Bunun için ev toplantıları yapıyorsun, yeri geliyor çay içiyorsun çorba içiyorsun veya onların babasını annesini de ikna etmek durumundasın.” (İ. Akgönül, Harb-İş Sendikası İzmir Şube Başkanı, Sözlü Görüşme, 15.05.2017)

Güvenlik-Sen açısından sektörde örgütlenmeyi zorlaştıran diğer bir etmen ise, Olağanüstü Hal Döneminde çıkarılan KHK’lar ve örgütlü oldukları belediyelere atanan kayyumların kararı ile çok sayıda üyesinin işten çıkarılmasıdır. Bu durum mevcut üye sayısının azalmasına neden olduğu gibi, Güvenlik-Sen’e üye olmayı isteyen potansiyel üyelerin en iyi ihtimalle üyeliklerini bekletmelerine neden olmaktadır. Özellikle Diyarbakır Büyükşehir Belediye’sinde kayyum kararı ile çok sayıda üyesi işten çıkarılan sendika bunlara ilgili hukuki süreçte üyelerine destek olsa da basında geniş yer bulan bu haberlerin ilgili sendikanın örgütlenme çalışmalarını olumsuz etkilemesi muhtemeldir.

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

Araştırmanın ilk kısmında ayrıntılı bir şekilde incelendiği üzere özel güvenlik görevlilerinin sorunlarının yıllarca görmezden gelinmesi sektörde yaşanan hızlı

sendikalaşmayı mümkün kılan temel faktörler arasındadır. Bunun yanısıra işin yapılış şekli de özel güvenlik görevlilerinin sendikalaşma hızını arttırmıştır. Zira özel güvenlik görevlileri (hastaneler dışında) yoğun bir iş temposunda çalışmamaktadır. Çalışma saatlerinin büyük kısmını oturarak, ayakta durarak veya birbirleri ile konuşarak geçirmektedirler. Bu durum en azından çalıştıkları kurum içerisindeki diğer özel güvenlik görevlileri ile bağlarının güçlenmesini ve yaşadıkları sorunların çözüm yollarını tartışabilmelerini mümkün kılmaktadır. Güvenlik-İş sendikası Ankara Örgütlenme Sorumlusu bu durumu şöyle ifade etmiştir;

“İlk faktör örgütlenmeye olan açıklık. En büyük nedeni açıklık insanlar yıllarca ezildiler yıllarca sonra biri dedi ki yani buna dur diyebiliriz dedi. Ama şu da var. Dedim ya 18 yıl özel güvenlik görevlisi olarak çalıştım ben. Bazı birimler hariç olmak üzere çoğumuz otururuz, oturarak görev yaparız. Hani yoğun bir çalışma sistemimiz yok. Etrafı izler, gözleriz. İki üç kişi isek bol bol muhabbet ederiz. Bir konuda çok çabuk örgütlenebiliriz. Çünkü birbirimizle ilişkilerimiz çok yoğundur. Bu ikisinin etkisiyle taşeron da sendikalaşma bir anda patladı.”
(G. Bektaş, Güvenlik-İş Sendikası Ankara Örgütlenme Sorumlusu, Sözlü Görüşme, 16.05.2017).

Son olarak, özellikle CHP’li ve HDP’ li belediyelerde örgütlenme yapan Güvenlik-Sen sendikası örgütlenme çalışmalarını genellikle kamuda yaptığı için yetkililerin duyması halinde büyük bir sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Buna karşın zaman zaman belediye yetkililerinin sendika karşıtı bir tutum aldığını ancak bu durumda kendilerini partilerinin sosyal demokrat bir partiye bağlı olduğunu, sosyal demokrat parti anlayışına uygun bir şekilde hareket ettiklerini ifade etmişlerdir. Bu durum sektörde örgütlenmeyi kolaylaştıran önemli bir etmendir.

4.3.8. Savunma ve Güvenlik İşkolundaki Sendikalarda Kadın Temsiliyeti

Türkiye’de toplumsal faktörlerin ve işgücü piyasasından kaynaklanan faktörlerin etkisiyle işgücüne katılım oranları ve istihdam edilme oranları geçmişten bugüne cinsiyete dayalı ayrımcı bir yapı görünüm arz etmektedir. Nitekim kadınların istihdam oranı %27,5 iken, erkeklerin istihdam oranı %65’dir. Diğer bir deyişle kadınların istihdam oranı erkeklerin yarısından bile azdır (TÜİK, 2017). Bu durumun yansımaları

geleneksel sendikal yapılarda açık bir şekilde gözlenmektedir. Gerek kadın sendikalı işçi sayısı gerekse sendikalarda kadın temsiliyeti son derece zayıftır.

Türkiye sendikal hareketinin kadim sorunları arasında yer alan sendikalarda kadın temsiliyeti sorunu savunma ve güvenlik işkolunda örgütlü sendikalarda da açık bir şekilde gözlenmektedir. Harb-İş, Güvenlik-İş, Güvenlik-Sen ve Öz Güven-Sen sendikaların hiç birisinin Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu ve Disiplin Kurulu'nda kadın temsiliyeti yoktur. Görüşme yapılan sendika yetkilileri üyelerinin %10-30'unun kadın olduğunu beyan etmelerine rağmen kadınların genel merkez düzeyinde temsil edilmemeleri ciddi bir sorundur.

Daha önce yapılan görüşmelerde Güvenlik-Sen ve Öz-İş sendikası yetkililerinin kadın komisyonu kurulmasına ilişkin çalışmaları olduğunu belirtmelerine rağmen aradan geçen süre içerisinde komisyonlar kurulmamıştır. Güvenlik-İş sendikası işkolunda Merkezi düzeyde Kadın Komisyonu olan tek sendikadır. Görüşme yapılan Merkez Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı sendikaların tamamen erkek egemen yapılar olarak görüldüğünü ve bu konuda yaşadığı sorunları şöyle ifade etmiştir;

“Bana telefon geliyor veya bir görüşme oluyor. Adam ilk başta efendim abi diyor. Ben de buyurun diyorum pardon diyor. Adam karşısına bir kadın çıkabileceğini hiç beklemiyor. Telefonda mesela açıyorum direk küfür etmeye başlıyor beyefendi diyorum o zaman bir duraksıyor.” (D. Can, Güvenlik-İş Sendikası Merkez Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı, Sözlü Görüşme, 16.05.2017)

Özel güvenlik müdürleri/amirleri/vardiya amirlerinin de genellikle erkek olması diğer bir sorun alanıdır. Kadın özel güvenlik görevlileri kadın olmalarından kaynaklı yaşadıkları sorunları bu kişilere ifade etmede sık sık yaşamaktadır.

“Özellikle özel günlerde özel güvenlik ayakta çalışılan bir meslek ayakta kalmak zorunda bu durum çok büyük bir sıkıntı. Hani kadın kalkıp da şey diyemiyor. Kusura bakmayın rahatsızım biraz oturayım hani böyle bir müsamaha yok bu en büyük problemlerden bir tanesi.” (D. Can, Güvenlik-İş Sendikası Merkez Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı, Sözlü Görüşme, 16.05.2017)

Sektörde kadınların yoğun olarak çalıştığı dikkate alınırsa en azından belirli sayıda kadın özel güvenlikçi çalıştıran işyerlerinde vardiya amirlerinden bir kısmının

kadın olmasına ilişkin hükümlerin ihale şartnamelerine konulması bu sorunun çözümü için atılmış önemli bir adım olacaktır.

Görüşme yapılan kadın komisyonu başkan yardımcısı kadın çalışan sayısının fazla olduğu yerlerde kadınların yaşadıkları sorunlara ilişkin çözüm getirici maddelerin toplu iş sözleşmesi taslaklarına konulduğunu ancak YHK'nın bu tekliflerin hiç birisini dikkate almadığını ifade etmiştir. Bu durum sözleşmelerin YHK tarafından bağıtlanmasının olumsuz sonuçlarını açıkça göstermektedir.

4.3.9. Grev Hakkı ile Desteklenmeyen Toplu İş Sözleşmesi Süreci

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

Sendikaların en etkili mücadele aracı olan grev hakkının yasaklanması ile sendikanın elinde işvereni zorlayacak, taleplerini kabul etmesini sağlayacak hiçbir güç kalmamaktadır. Böylece tarafların güçleri ölçüsünde pazarlık yapması, karşılıklı strateji ve taktikler geliştirmesi gereken toplu pazarlık süreci, sonu belli olan, atlanması gereken basit bir süreç haline almaktadır. Nitekim 6356 sayılı kanuna göre toplu iş sözleşmesi süresi içinde anlaşma sağlanamaması halinde grevin yasak olduğu sektörlerde yürütülen toplu iş sözleşmeleri YHK tarafından sonlandırılmaktadır. YHK'nın bağıtlatığı toplu sözleşmelere gerçek anlamda bir toplu iş sözleşmesi demek mümkün değildir. Zira tarafların güçlerinin hiçbir etkisi kalmamaktadır. Yüksek Hakem Kurulu'nun bağıtlatığı sözleşmelerde ücret ve sosyal haklardaki artışlar son derece sınırlı kalmaktadır. Bu nedenle işverenlerin toplu iş sözleşmesi süresi içerisinde ya da arabulucu safhasında anlaşmaya varması son derece ender rastlanan bir durumdur. Sendikanın toplu iş sözleşmesi sürecindeki rolü bu nedenle sektöre uğramakta, grev hakkının yasaklanması toplu sözleşme ve sendika hakkını anlamsızlaştırmaktadır.

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

“Bazı belediye başkanları bizi kesinlikle tanımak istemiyorlar. Mesela tis yapma yetkisine baş vuracağım. 3 ay oldu ... belediyesinden daha ihale yazısını bir yazı almam gerekiyor. Sadece 1 sayfa yazacak, iade şartnamesi şudur. İhale şu şu şartlarla çıkarılmıştır. Özel güvenlik hizmeti alımıdır diyecek ve sigorta seri numarası yazacak sadece o kağıt sadece. Tabi bununla başvuruyoruz, önceden bakanlık alıyordu bunları, tamamen sendikaya devretti. Bu yazıyı bile vermiyor...” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

“Biz mevcut toplu sözleşme düzenliğini orta oyunu diye adlandırdık. ...Toplu sözleşme dediğimiz karşılıklı pazarlık gücünü masaya yansıtmaktır. Ama Yüksek Hakem Kurulu’na ya da kamu işverenler sendikasına gittiği zaman hiçbir şey yok. Özel güvenlik sektörü açısından da bir şey yok. Sadece bir evrak takibi... Bunu kamu işveren sendikasının yetkilileri de böyle doğrudan anlatıyor. Bizim için bunun ekstra bir kırtasiye masrafından başka hiçbir şeyi yok diyorlar.... Zaten biliyoruz örneğin Üsküdar Belediyesi’ne ne vermişse Kartal Belediyesi’ne de onu verecek... Normalde bizim geçen yıl ağustos ayı itibariyle yaptığımız başvurular toplu sözleşme için yaptığımız başvurular bir daha ki ağustos geldi yok. Hala sıraya girecek. İşte en son haberler Yüksek Hakem Kurulu’ndan çıktı, çıkmak üzere falan öyle söylüyorlar.” (E. Demir, Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

“Grev yasağını aşabilmemiz gerekiyordu. Grev yasağının var olması, sen ne kadar işçi örgütlesen de söz hakkının tamamıyla devlete ait olduğu bir örgütlenme modeli dayatıyor. Yani toplu sözleşmelerde işçinin söz hakkı yok... Her ne kadar işçinin var olan durumundan daha iyisini ortaya koysa da yazdığı tis ile işçinin talebini karşılayabilen noktada değil, işçiyi sürekli bekleyen

konumuna düşüren bir yapısı var. Üye yapıyorsun işçi bekliyor. Sen yazıyorsun evrakları gönderiyorsun gidiyor. Yüksek Hakemden gelmesini bekliyorsun. İşçi sürekli bekliyor. Sendika onun için onu üye yapmış bir şirket gibi oluyor. Onun hakkını savunan hukukunu savunan onu için mücadele eden var olan sorunlara yönelik aşmaya çalışan bir kurum olmuyor. Bu sahiplenmede bir sıkıntı yaşanıyor... Tabi ki bunu aşabilmenin yolun yöntemini, işyeri meclisleri, işyeri örgütlenmeleri, işçilerin söz hakları kullanabileceği ve sorunları aşabileceği bir örgütlenme modeli oluşturmak olarak ortaya koyuyorduk. Ama bu sendika açısından çok da karşılık bulmuyordu.” (G. Keskin, Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

Güvenlik-İş sendikası uzmanının ifade ettiği gibi işyeri meclislerinin kurulması halinde söz konusu sorunların azalması muhtemeldir. Nitekim bu meclisleri kuran Güvenlik-Sen sendikası üyeleri ile bu tip sorunlar yaşamamaktadır.

“Biz bu sıkıntıyı çok yaşamıyoruz. Çünkü biz toplu iş sözleşmesi yetkisini almadan önce toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağını bildiğimiz için yetkiyi alır almaz toplu iş sözleşmesi başvurusu yapacağımız işyerlerinde toplu iş sözleşmesi meclisleri kurduk.” (B. Bulduk, Güvenlik-Sen Sendikası Örgütlenme Uzmanı, Sözlü Görüşme, 13.05.2017)

Sektördeki grev yasağı nedeniyle neredeyse bütün sözleşmeler YHK’ da bağitlanmaktadır. Kanuni sürelerin dolmasının ardından sendika YHK’ ya başvurmakta, ancak aşırı iş yoğunluğu nedeniyle YHK’ dan ilgili sözleşmenin çıkması için 4-6 ayı bulabilmekte hatta bu süreleri de aşabilmektedir. Bu durum üye-sendika arasındaki ilişkilere zarar verebilmektedir.

“Aynı işyerinde. Diyor ki temizlik işçilerinin ki geldi bizim sözleşme niye gelmedi. Beyefendi gelecek işte biz de bekliyoruz tebliğini bekliyoruz olur mu arkadaş diyor... Aslında sözleşme üyenin cebine girecek ekstra bir miktardır. Çocuğuna götüreceği ekstra bir oyuncaktır evine alacağı ekstra bir ekmektir. Aslında buna bakıyor ben evime bir ekmek daha fazla götüreyim süreç uzadığı zaman üye de tedirginlik başlıyor.” (A. Tatlıpınar, Güvenlik-İş Sendikası Toplu İş Sözleşmesi Uzmanı, Sözlü Görüşme, 16.05.2017)

Sektörde topyekûn grev yasağının olmasının da etkisiyle YHK’ dan çıkan toplu iş sözleşmeleri dahi uygulanmadığı olmaktadır. Bazen ödemeler yapılmamakta,

bazen de YHK tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmelerine itiraz edilememesine rağmen işverenlerin bazıları kötü niyetli bir şekilde süreci uzatmak amacıyla bu düzenlemelere itiraz etmektedirler.

“... Belediyesi'nde toplu sözleşme çıktı. Hiçbir itiraz hakkı olmamasına rağmen orada itiraz edildi. 6 ay ödemedi hala daha ödemede bu ay mayıs ayı içerisinde ödenecek mahkemeyi kaybetmesine rağmen şey üst mahkemeye itiraz ettiler.” (İ. Karcıağa, Güvenlik-Sen Sendikası Örgütlenme Daire Başkanı, Sözlü Görüşme, 17.05.2017).

Grev hakkının olmaması işçileri grev dışında iş yavaşlatma gibi eylemlere de yöneltmektedir. Güvenlik-İş sendikasının ifadeleri ileriki dönemlerde özel güvenlik sektöründe başta iş yavaşlatma olmak üzere farklı direniş biçimlerinin ortaya çıkacağını göstermektedir.

“Bizde miting yapabiliyoruz. Yapamıyoruz değil izinliysen sivil elbisemi giyerim pankartımı açarım yaptık da zaten bunu birçok kere. Araştırdığın zaman her şeyin olabileceğini gördük. Nasıl slogan atacaklarının, işte nasıl uyarı vereceklerinin vs. örneklerini veriyoruz. Nasıl hareket etmeleri gerektiğini, iş yavaşlatmayla ilgili, belki benim grev hakkım yok ama her türlü yolu var. Yeter ki dediğimiz şekilde hareket etsinler.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

Güvenlik-Sen sendikası ise aksak işleyen toplu iş sözleşme sürecinin eksikliklerini tamamlamak için farklı bir yöntem belirlemiştir. Mevcut sistemde toplu iş sözleşmelerinin tamamı işyeri özelinde yaşanan sorunlara ilişkin ayrımlar gözetilmeksizin bir örnek çıkmaktadır. Yani daha önceden mevcut şartları çok kötü olan X kurumunda çalışanlar da şartları onlara göre daha iyi şartlarda çalışan Y kurumunda çalışanlar da tıpatıp aynı toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabi olmaktadır. Güvenlik-Sen bu sorunu çözmek adına ihale süreçlerine müdahale ederek işyeri özelinde yaşanan sorunların çözümüne ilişkin hükümlerin ihale şartnamelerine girmesi için mücadele etmektedir. Bunun için bazen ihale görüşmeleri sırasında toplantı salonuna girilerek sorunlar görünür kılınmaya çalışılmakta bazen de bürokratik görüşmeler kanalıyla ihalelere müdahale edilmektedir.

“Mesela ... belediyesinde çizme alırdık işçilere şartname içerisinde olmamasına rağmen. Yani 6331 sayılı İşçi sağlığı güvenliği açısından dedik...Biz bu şekilde

işçi çalıştırmayız sağanak yağışın riskli olan bölgelerde binek arabanın tekerini geçen şekilde gölet oluşuyor. Normal verdiği bir ayakkabı sağlıklı bile değil yani, 2 gram yağmurda iki damla yağmurda arası açılıyor su alıyor. Bu tarz güvencesiz ortamlarda Biz çalıştırmayız dedik. Fotoğraflarını çektik videosunu yaptık... Sonra ne oldu teknik şartname de olmamasına rağmen çizme aldı.” (S. Aslan, Güvenlik-Sen Sendikası Genel Başkanı, Sözlü Görüşme, 15.05.2017).

Görülüyor ki grev hakkının olmaması ve mevcut toplu iş sözleşmelerin YHK’ da bağitlanması hem toplu iş sözleşmesi sürecinin uzamasına hem de işçiler açısından sendikalara duyulan güveni azaltabilecektir. Bunula birlikte grev hakkının kısıtlanması işçilerin sorunlarının çözülmesi için alternatif mücadele yöntemleri bulmaya yöneltmektedir.

4.3.10. Gençleri Örgütlemenin Yolu: Örgütlenme Sırasında Sosyal Medya Araçlarından Yararlanmak

Özel güvenlik sektörü yoğun olarak gençlerin çalıştığı bir sektördür.⁵⁰ Genel olarak gençlerin sendikal harekete ilgisiz oldukları ifade edilmektedir. Ancak özel güvenlik sektöründe örgütlülük oranının yüksek olması bu söylemle çelişir niteliktedir.

Sektörde örgütlü olan görüşme yaptığımız sendika yetkilileri gençlerin sendikaya olan ilgilerini arttırmak için diğer yaş gruplarından ayrı bir taktik geliştirmediklerini ancak örgütlenme çalışmaları sırasında sosyal medya araçlarını etkin bir şekilde kullanmalarının gençlerin dikkatini daha kolay çekmelerini sağlayabildiğini ifade etmişlerdir. Üç sendikanın da kendilerine ait ve sürekli güncellenen web siteleri vardır.

“Türkiye de sendikal hareket genç işçiler üzerinde bir ayırım yaratmamış. Doğalında biz de örgütlerken zaten sektörün genç olmasından kaynaklı ekstradan genç işçilere yönelik bir şey yapma gereği duymadık. Ama mesela şöyle de değerlendiriyoruz. Sosyal medya gençleri kullandığı bir şey. Sosyal medya önermeleri, aslında genç işçilere hitap etmek anlamına geliyor. Güvenlik-İş Sendikası her şeyin dışında şunu iyi yaptı. Sosyal medya kullanımını çok iyi

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

gerçekleştirdi. Şimdi özel güvenlikler işi dolayısıyla lise mezunu, belli bir eğitim alabilmiş, genellikle sektörün yeniliğinden kaynaklı genç işgücü de fazla. İşkolu doğal olarak sosyal medyada, işin şeklinde de güvenlikçi oturduğu için, telefon kullanma imkânı çok fazla olduğu için sosyal medyayı yoğun olarak kullanan sektör. Doğalında Güvenlik-iş sendikasının en iyi becerdiği iş bu, sosyal medyayı kullanabilmesidir. Reklamını turnak içerisinde propagandasını, onlar açısından reklamını iyi yapabilmesiydi.” (G. Keskin, Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

“İstanbul da çok dağınık bir işyeri vardı... Orada bir örgütlenme çalışmasına başlamıştık, sonuca ulaşmadı ama. Arkadaşlar ...sendikasıdan istifa edip bize geçeceklerdi. Yani orada kullandığımız yöntem Whatsapp grubu üzerinden, zaten var olan bir gruptu beni de eklediler, o grup üzerinden çalışma yaptık. Gece vardiyaya gidip aşağı yukarı sabaha kadar nöbet tutanlarla birlikte durduk konuştuk. Onlar soru soruyorlardı yazıyorlardı, Whatsapp grubu üzerinden yazarak, ses kaydı göndererek. 150'ye yakın işçi arkadaşımız vardı. Bizim açımızdan yeni ve ilginç bir deneyim oldu. Çok da iyi oldu, hepsi çok geniş bir alanda ve farklı vardiyalarda çalıştıkları için hepsini bir araya toparlayıp konuşma şansımız çok olmuyordu.” (E. Demir, Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

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

4.3.11. Sendika Hakkını Kullanabilenler/ Kullanamayanlar: Kamu/ Özel Sektör İşyerlerinde Farklılaşan Koşullar

Türkiye sendikalarının en büyük sorunlarından birisi örgütlenme sırasında genellikle kamu sektörü işyerlerine ağırlık verilmesidir. Bunda kamu sektöründe örgütlenmenin özel sektöre göre görece kolay olmasının önemli bir payı vardır. Örgütlenmenin genelde kamu ağırlıklı olması nedeniyle, 1980'li yıllarda başlayan 2000

ve sonrasında yoğunlaşarak devam eden özelleştirme uygulamalarının sendikalar üzerindeki olumsuz etkileri diğer ülkelere göre daha ağır olmuştur. Türkiye’de sendikalar özel sektörde örgütlülüklerini artırmadığı sürece örgütlenme eğilimi olumlu bir şekle bürünmeyecektir (Köstekli, 2003a: 48). Durum özel güvenlik sektöründe örgütlenen sendikalar açısından da benzerdir. Özel güvenlik sektöründe örgütlü sendikaların üyelerinin çok büyük bir kısmı kamu sektörüne ait işyerlerinde istihdam edilen kişilerdir. Hâlbuki özel sektöre ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin yaşadığı sorunlar çok daha ağırdır ve sendikal örgütlenme özellikle bu işçiler açısından bir ihtiyaçtır.

“Bizim en büyük yaramız özel sektörde. AVM merkezlerinden tutun 300 bini aşkın özel güvenlik görevlisi var ve bunun sadece 125 bini kamuda çalışıyor. Dışarda kalan arkadaşlarımızın hepsi asgari ücret 12-48, 12-24, 12-36 vardiyalı çalışıyorlar. Sistem tamamen işçi işveren ilişkisinden çıkıyor. Patron çık diyor, bütün kıdem tazminatı ve her şeyi bitiyor. Bunları örgütleyemiyorsunuz, örgütlediğimiz zaman da işveren diyor ki kardeşim ben buraya asgari ücretle aldım. Adam 15 gün çalışıyor bende 15 günde başka yerde çalışıyor ancak geçimini sağlıyor... Sendikal örgütlenme engellenemez diyoruz, öyle olursa atarım işten diyor veya kapatırım diyor.” (K. Sağlam, Öz-İş Sendikası Genel Sekreteri, Sözlü Görüşme, 25.05.2016)

“Üyelerimizin geneli kamu sektöründe çalışıyor zaten. Yani sendikamızın şu anda 4 bin civarında üyesi var. Bunların 3 bin 500’ü belki daha fazlası kamu da çalışan arkadaşlardır. Belediyeler, üniversiteler, hastaneler gibi.” (E. Demir, Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

“26 bini geçen üyemizin 20 bini kamuda çalışıyor.” (C. Gökçeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

“Harb-İş’in 5-6 bin civarında özel güvenlik üyesinin yüzde doksanı kamu çalışıyordur. Özelde kendi inisiyatifleri ile olan var ama onlar sendikamızın ferdi anlamda katkılarından faydalanmaya çalışıyorlar.” (M. Dere, Harb-İş Özel Güvenlik Mali Sekreteri, Sözlü Görüşme, 16.05.2017)

Geçmiş yıllarda Türkiye sendikaların örgütlenme çalışmalarının genelde kamu sektöründe yoğunlaşması örgütlenmeyi kolaylaştıran diğer bir etmendir. Güvenlik-Sen uzmanı temas ettikleri işçilerin genelde kamu kuruluşlarında çalışan, her ne kadar yakın

zamana kadar üye olmaları tabi oldukları kanunla yasaklansa da, görev yaptıkları işyerlerinde sendikalı olan ve toplu iş sözleşmesinin getirdiği olanaklardan yararlanan işçileri tanıyan ve bu süreci uzun süredir takip eden kişiler olduğunu bununda özel güvenlik sektörünün hızlıca örgütlenmesinde önemli bir etken olduğunu ifade etmiştir.

Üyelerinin büyük kısmının kamu sektöründe olması sendikalar açısından pek çok riski içerisinde barındırmaktadır. Örneğin Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın Çağlayan adliyesinde bir savcının öldürülmesi sonrasında “*Özel güvenlik kalkmalı. Kamu kurumları için emniyet güçleri ayrı bir teşkilat kurmalı*” şeklindeki açıklaması bir dönem hem özel güvenlik görevlileri hem de sendikaları açısından tedirginlik uyandırmıştır. İşçiler belirsizlik ve işini kaybetme korkusu yaşarken, sendikalar üyelerini kaybetme riskini açıkça hissetmişlerdir (Kuburlu, 2015). Bunun yanında kamuda çalışan alt işveren işçilerin özel sözleşmeli personel statüsüne geçirilmesine ilişkin çalışmanın kabul edilmesi halinde sektörde örgütlü sendikaların üye sayıları büyük ölçüde azalacaktır. Çünkü özel sözleşmeli personel statüsüne geçirilen işçilerin işçi sendikalarına üye olması mümkün olmayacaktır. Bu durumda sendikaların özel sektör işyerlerinde çok az üyeleri olması nedeniyle sektörde örgütlülük oranları hızla düşecektir. Sendikal hareket sadece sendikaların geleneksel kaleleri olarak görülen birimlerde örgütlenmenin pekiştirilmesiyle sınırlı kalmaz. Sendikalar eğer belirli bir sektörde çalışan işçileri temsil etme hedefine sahipse, temsil ettiğini iddia ettiği işçilerin çalıştıkları tüm alanlara yönelmeli, onları yaşamın bütün alanlarında temsil etmelidir (TUC, 2003: 50). Bu nedenle özel güvenlik sendikalarının özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerini örgütlemeye çok daha fazla önem vermeleri gerekmektedir.

4.3.12. Sendikal Rekabetin Örgütlenme Üzerindeki Etkileri

Özellikle birden fazla sendikanın olduğu işkollarında, işverenler örgütlenmenin kaçınılmaz olduğunu anladıklarında, iki rakip sendikayı kıztırarak, örgütlenme faaliyetinde başarıya ulaşacak olan sendikanın en güçlü rakibini işyerine davet ederek, sendikalardan birisini diğerinin aleyhine güçlendirmektedir. Bu durumda işverenin istemediği sendikada örgütlenen işçiler baskı, tehdit vs. ile bu sendikadan istifa ettirilip, işverenin kendisine daha yakın gördüğün sendikaya üye kaydedilmektedir. Böylece işverenin işyerinde kendisi karşısında etkin bir güç olacağını düşündüğü sendikayı

işyerine sokmamak için başka bir sendikayı kullanmaktadır (Urhan, 2005a: 255). Belki de bundan daha kötüsü iki rakip sendikanın işverenin daveti olmadan diğerinin örgütlendiği yerde kötü niyetli bir biçimde örgütlenme çalışması yapması ve diğer sendikanın yetkisine itiraz etmesidir. Bu gibi durumlarla ne yazık ki Türkiye sendikal hareketinde sık sık karşı karşıya kalınmaktadır.

Özel güvenlik sektöründe örgütlü sendikalar arasında da buna benzer bir rekabet söz konusudur. Öz-İş sendikası yetkilileri sendikal rekabetin daha önceki yıllarda olduğunu ancak artık böyle bir durumun söz konusu olmadığını belirtirken, Güvenlik-İş ve Güvenlik-Sen sendikası yetkilileri sendikalar arası rekabet nedeniyle örgütlenme çalışmalarının ve dolayısıyla üyelerinin bundan olumsuz etkilendiklerini ifade etmişlerdir. Bunun dışında sendikalar işçilerden talep gelmesi halinde birbirlerinin örgütlenme çalışması yürüttüğü veya örgütlü olduğu işyerlerinde de örgütlenme çalışması yürütebilmektedir.

“Güçlü bir firma aşağı yukarı Türkiye genelinde 12 bin çalışanı var. Kamudaki projelerin birçoğunda örgütlüyüz. 2 tane projesi vardı. Onlarda da örgütlenmeye başladık. Çok da güzel gidiyordu. Bu 2 projenin sayısı 1500 kişiydi. 1500 kişinin 1000 tanesini daha alsaydım Türkiye genelinde özel sektörde dâhil tis yapıyorduk. Maalesef bunu anladıkları an talimat verdiler müdürlerine, bölge müdürleri tamamen farklı bir sendikaya üye oldular.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

DİSK içerisinde savunma ve güvenlik işkolunda kurulu tek sendika olduğu için aynı konfederasyona bağlı başka bir sendika ile rekabet etme durumları söz konusu değildir. Türk-İş üyesi Harb-İş sendikası ile Güvenlik-İş sendikası arasında olumsuz anlamda bir sendikal rekabet görülmemektedir. Dahası Harb-İş Özel Güvenlik Şubesi aktif biçimde çalışmaya başlayana kadar Güvenlik-İş sendikasının bazı bölgelerdeki faaliyetlerine ciddi destekler sağlamışlardır.

“Ben kendi açımdan söylüyorum Eskişehir'de Harb-İş sendikası ile çok güzel çalışıyordum. Bize abilik yaptılar, çok yardımcı oldular. Tabii onların bu dönemde güvenliğe yönelmeleri yoktu.” (G. Bektaş, Güvenlik-İş Sendikası Ankara Örgütlenme Sorumlusu, Sözlü Görüşme, 16.05.2017).

Harb-İş bünyesinde Özel Güvenlik Şubesi'nin kurulması Güvenlik-İş ile olan ilişkilere zarar vermemiştir. Nitekim görüşme yapılan Harb-İş ve Güvenlik-İş sendikalarının yetkilileri aralarında centilmenlik anlaşmasına benzer bir anlaşma olduğunu, birbirlerinin örgütlü olduğu ya da örgütlenme çalışma yürüttüğü yerlere girmeme konusunda bir mutabakat sağlandığını ifade etmişlerdir. Örneğin, Harb-İş genellikle belediye dışındaki kurumlarda özellikle üniversite ve hastanelerde örgütlenmekte, belediyelerde hiçbir şekilde örgütlenme çalışması yapmamaktadır. Zira belediyelerde Güvenlik-İş sendikası örgütlenme çalışması yürütmektedir.

Hak-İş üyesi Öz-İş ve Öz Güven-Sen arasında ise ciddi bir rekabet söz konusudur. Ancak Öz Güven-Sen zamanla sadece Öz-İş'in örgütlü olduğu yerlerde değil Güvenlik-İş ve Harb-İş sendikasının örgütlü olduğu yerlerde de örgütlenme çalışması yapmaya başlamıştır. Harb-İş sendikası ile Öz Güven-Sen arasında yaşanan rekabet son dönemde Gazi Hastanesi ve Gazi Üniversitesi'nde açık bir şekilde görünür hale gelmiştir. Gazi Üniversitesi'nde yetkili sendika olan Harb-İş sendikasının çok sayıda üyesi yetki devam etmesine rağmen amirlerin baskısıyla Öz Güven-Sen sendikasına üye yapılmıştır. Harb-İş sendikası Özel Güvenlik Şube Mali Sekreteri ile yapılan görüşmede istifa edenlerin büyük kısmının aynı IP adresine sahip bilgisayar üzerinden e-devlet sistemine girerek istifa ettiğinin tespit edildiğini, konu ile ilgili suç duyurusunda bulunmaya hazırlandıklarını ifade etmiştir. Görüşme yapılan çok sayıda sendika yetkilisinin de Öz Güven-Sen sendikasının sadece Anfa Güvenlik şirketinin ihale aldığı yerlerde örgütlü olduğunu, sendikanın da bu firmanın amirleri tarafından kurulduğunun ifade edilmesi sektörde sarı sendika kanalıyla sendikasızlaştırma taktiğinin uygulanmaya başlandığına işaret etmektedir. Hatta bazı kurumlarda yetkili sendikanın toplantı salonu talepleri çeşitli şekillerde sabote edilebilmektedir.

“... üniversitesinde yetkili sendikayız. Toplantı talebinde bulunduk arkadaşlardan. Rektörlük bize bir toplantı saati verdi saat 15.30'a...Orada bir salon tesis etti, bunu üyelerimize toplu mesaj sistemi ile duyurduk... Anfa Güvenlik Müdürü bunu duyduktan sonra anons geçiyor. Bizim toplantımızdan tam bir saat öncesinde kendisinin Hizmet içi Eğitim ile ilgili bir toplantısı olduğunu söylüyor... Toplantıya Öz Güven-Sen sendikasının avukatları ve yöneticileri geliyor, sendikal faaliyetler ile ilgili bilgilendirme yapılıyor. 15.30'da gidiyoruz, toplantı salonu dolu. Soruyoruz ne zamana kadar dolu. Daha bir saat burada görüşme var, toplantı sürecekt diye söyleniyor. Bu nasıl bir

iştir. Yani düşünebiliyor musunuz resmen engelleniyor.” (M. Dere, Harb-İş Özel Güvenlik Mali Sekreteri, Sözlü Görüşme, 16.05.2017)

Görüldüğü gibi sendikal rekabet kendisini en olumsuz biçimiyle göstermektedir. Rekabet olarak adlandırılan bu durumun işçileri mağdur ettiği pek çok durum tespit edilmiştir.

“İlk başta aynı işkolunda olduğumuz sendikalarla mesela Türk-İş içerisindeki Harp –İş’le bir sorunumuz yok. Eğer ki üye onu tercih ediyorsa biz onlara destek veriyoruz. Bizi tercih ediyorsa onlar bize destek veriyor. Ama maalesef diğer sendikalarla bazı sorunlar yaşıyoruz... Güvenlik-Sen sendikası ile hiç sorun yaşamadık... Ama Öz-İş’le sorunlar yaşadık. Özellikle Kocaeli’ de. Kamu Hastaneler Birliği komple benim üyem. Ama maalesef Öz-İş sendikasının açmış olduğu davadan dolayı yetkiyi alıp tis masasına oturamadık. Yetkimize bu sendika itiraz etti. İtiraz üstüne itiraz ediyor. Bu yüzden dava da uzuyor... Ben örgütleniyorum, mücadele ediyorum, örgütlü bir mücadele yapıyorum. Ama yetkimi alma mı engelleyen diğer bir sendika...” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

“İlk sendika olduğumuzdan dolayı tecrübeli ve tabana yayılmış bir sendikayız ama bizi yıpratmak için, kendilerine üye kazanmak için bizim üzerimize çok çeşitli iftiralarla gittikleri yerlerde işte ama hepsini aştık işte. Öz Güven-Sen sendikası bizim örgütlü olduğumuz yerleri örgütlemeye çalıştı. İşçiler aynı konfederasyondasınız, ikiniz bir güvenlik sektöründe, biz hanginize inanacağız diyor. Kafaları karıştırıyor veyahut onlar şimdi gittikleri yerlerde hep şunu söylediler. Biz Hak-İş’in sendikasıyız. Öz Güven-Sen demiyorlar.” (Ö. Öztürk, Öz-İş Sendikası Genel Eğitim Sekreteri, Sözlü Görüşme, 25.05.2016)

Güvenlik-Sen sendikası ise gerek kendileri gerekse üyesi oldukları konfederasyon hakkında yürütülen karşı propagandalar nedeniyle ciddi sorunlar yaşamaktadır.

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

kadar, üniversitenin rektörlüğüne kadar bunun yansıması oluyor. Bu tip şeylerde sendikal rekabete giriyor. Kara propaganda doğrudan devreye giriyor. DİSK siyasidir, solcudur, devrimcidir, komünisttir sizin onlarla ne işiniz var diye. Marjinalleştirme tamamen.” (E. Demir, Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

Yürütülen bu karşı propaganda üyeler üzerinde önemli ölçüde etkili olmaktadır. Örneğin, görüşme yapılan Güvenlik-İş sendikası İzsu Baştemsilciliği görevini yürüten görüşmeci ilk başta Güvenlik-Sen sendikasına üye olduklarını ancak o dönemde işkolu barajını sağlamadıkları, ancak esas olarak sendika içerisinde terör örgütü sempatisi çok sayıda kişinin olduğu gerekçesiyle istifa edip Güvenlik-İş sendikasına üye olduklarını ifade etmiştir.

“Öz Güven-Sendeki arkadaşlar, üst düzey yöneticileri dâhil olmak üzere, bizi Fetö’cü yaptılar. 15 Temmuz’da biz askerle beraber devlete millete kurşun sıkmışız... Bunları söylediler ya düşünün bir sendikaya direkt bu şekilde çamur attılar yani.” (M. Dere, Harb-İş Özel Güvenlik Mali Sekreteri, Sözlü Görüşme, 16.05.2017)

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

4.3.13. Örgütlenmede Uluslararası Dayanışma

Küreselleşmeyle birlikte ulus devletlerin ekonomiye müdahale gücü azalırken, çok uluslu firmaların etkinlikleri ve ulusal işgücü piyasaları üzerindeki etkileri artmıştır. Ülkemizin coğrafi konumu itibarıyla önemli bir geçiş noktasında olması, uluslararası arenada ucuz işçilik üzerinden rekabete dayalı bir politikanın benimsenmesi gibi

faktörlerin etkisiyle ülkemizde faaliyet gösteren çok uluslu şirket sayısının artmasına neden olmuştur (Çoban, 2013: 402).

Taşeron işçilerden olan “üretim zincirleri” aracılığıyla yürütülen post-fordist üretim tarzında üretimin farklı ülkelere dağılması, aynı şirkette çalışan işçiler arasındaki bağları zayıflatmıştır. Bu tarz üretimin küresel ölçekte giderek yaygınlaşması işkolu düzeyinde örgütlenen ve işyeri düzeyinde toplu pazarlık yürüten sendikaların işverenler karşısında daha da güçsüzleşmesine neden olmuştur (Petrol-İş, 2001: 39). Bu durum örgütlenme de uluslararası dayanışmaların ve uluslararası sendikacılığın önemini arttırmıştır. Sendikaların üye kayıpları ve bu kayıpları telafi için geliştirdikleri stratejiler, doğal olarak uluslararası sendikaların da yoğun olarak tartıştığı ve gündem geliştirmeye çalıştığı konular arasında yer almıştır. Küresel sendikalar bir yandan ulusal düzeyde örgütlenme kampanyaları başlatmakta bir yandan da örgütlenmeye çalışılan çok uluslu firmanın sendikayı tanıması yönünde girişimlerde bulunmaktadırlar (Köstekli, 2003b: 39). Böylece toplu pazarlık sisteminde işçi ve işveren arasında gücü dengeleyecek yapılar kurulmaya çalışılmaktadır (Petrol-İş, 2001: 40).

Küresel sendikalar üye sendikalarıyla birlikte ve onlar adına çok uluslu firmaların genel merkezlerinin şirket yönetimi ile imzaladıkları küresel sözleşmelere bu firmaların uyması konusunda daha etkin bir baskı oluşturabilmektedir. Çünkü küresel çerçeve sözleşmeler şirketlerin tek taraflı davranış kurallarından farklıdır. Bu sözleşmeler taraflara karşılıklı hak ve yükümlülükler getirmektedir (Willoughby, 2004b: 29-30). Buna karşın çok uluslu şirketlerin Türkiye’deki yöneticileri genel merkezden gelen direktiflere rağmen sendika karşıtı tutum takınmaya devam edebilmektedir. Bu tavırlarında kendi otoritelerinin, yönetim hakkının sınırlanacağı güdüsünün önemli bir etkisi olduğu kanaatindeyiz. Bu nedenle küresel sendikaların ve çok uluslu firmaların genel merkezlerinin bu konuda çok daha hassas olmaları ve yöneticilerin bu tutumlarını engelleyici adımlar atmaları gerekmektedir.

“Sendikaya yerli/ yabancı işverenlerin ikisi karşı ama, bu uluslararası firmalar uluslararası anlamda küresel sözleşmelere imza attığı için, bu küresel sözleşmeler onlara hatırlatıldığı zaman, genel merkezine geri adım atabiliyorlar. Ama buna rağmen Securitas’ ın Türkiye sorumlusu sendikaya karşı çıkabiliyor. Ama sen bunu Avrupa’daki genel merkezine şikayet ettiğin zaman geri çekilebiliyor ve sendikanın önü açılabilir... Ama yerli firmalar,

Türkiye'nin sendikalaşmasına alışık olmadığı için buradaki patronlar direk karşı çıktığı için, direk işten atılmalarda görülmüyor.” (G. Keskin, Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı, Sözlü Görüşme, 27.05.2016)

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

“Küresel sermayeli işyeriyle ilgili işte onla ilgili çalışmalarımız şu an için bitmek üzere. Küresel sendika bize büyük bir destek verecek. Bizler de gidiyoruz. Hatta birkaç tane üyemizi de gönderdik. İrtibat kuruldu onlarla birlikte görüştük gittiler. Oradaki seminerlere katıldılar. Bu da bizim için güzel çalışmalar oldu. Özellikle yeni projemizde bir aksilik olmazsa onlarda gelecek bize desteğe.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

UNİ ve Güvenlik-İş ortak örgütlenme kampanyaları yürütmektedirler. Bu kapsamda UNİ ve Güvenlik-İş Türkiye’de faaliyet gösteren 4 büyük çok uluslu firmada örgütlenme çalışmaları yürütmektedir. Proje kapsamında örgütlenme çalışması yapılacak yerler, örgütlenme sırasında uygulanacak strateji ve taktikler birlikte belirlenmektedir. Proje kapsamında örgütlenme uzmanları işe alınmıştır. Güvenlik-İş sendikasının uzmanları ve temsilcilerinin uluslararası toplantılara katılımı ve diğer ülkelerdeki özel güvenlik sendikaları ile olan bağlarının güçlenmesi sağlanmıştır. Bunun yanında Türkiye’de faaliyet gösteren çok uluslu firmaların yetkililerinin sendika karşıtı bir tutum izlemeleri halinde imzaladıkları küresel çerçeve sözleşmelerin UNİ Küresel Sendikasının girişimleriyle kendilerine hatırlatıldığı bunun da olumlu geri dönüşleri olduğu, firmaların Türkiye’deki yetkililere sendikaların örgütlenme çalışması yapmalarını engellememeleri, işçilerin sendikal tercihlerine saygı gösterilmesi yönünde direktifler gönderdikleri ifade edilmiştir. Buna karşın bu direktiflerin somut bir sonuç doğurduğunu söylemek son derece zordur. Bunda gerek ilgili firmaların gelen direktiflere rağmen sendika karşıtı tutumlarına devam etmesi, gerekse işkolundaki sendikaların kendi içlerinde yaşadıkları sorunlar etkili olmuştur.

“Securitas firmasının İsviçre’deki genel merkezi ile gerekli görüşmeler yapıldıktan sonra buraya talimat verdiler. Bildiğim kadarıyla her bölge

müdürlüğüne gittik biz. Bizim gidemediğimiz yerleri temsilcileri, uzmanları gönderdik... Ama kendi insanımız olan oradaki müdürler kendi söz hakları kaybolacak diye hiçbir güvenlikçi arkadaşla gelen bu talimat hakkında bilgi vermediler. Sadece müdürlerle oturup toplantı yapmak durumunda kaldık.” (C. Gökyeşil, Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri, Sözlü Görüşme, 26.05.2016)

“Gelen talep sonrasında Securitas ile görüşmeler yaptık. Kendimizi anlattık Güvenlik iş sendikasıdan bir arkadaş gelmişti. O da kendisini anlattı. Tabii daha sonra örgütlenmelerimiz birkaç tekil tekil düzeyde oldu. Yani Mesela bir yerde 100 kişi üye varsa 3kişi 5 kişi örgütlüyorduk. Özellikle Securitas için bir çalışma yapmadık, yapamadık daha doğrusu hem kadromuz kısıtlı hem de o zamanlar toplu sözleşme yapamıyorduk malum gelirimiz yoktu, sürecimiz vardı.” (B. Bulduk, Güvenlik-Sen Sendikası Örgütlenme Uzmanı, Sözlü Görüşme, 13.05.2017)

Bununla birlikte Güvenlik-İş sendikası hariç diğer hiçbir sendika bu fırsatı değerlendirmek için ciddi bir girişimde dahi bulunmamıştır. Söz konusu firmanın sendika karşıtı bir tutum sergilemeyeceğini ifade etmesine rağmen çeşitli sorunlar nedeniyle Güvenlik-İş sendikası da bu işyerinde örgütlenememiştir. Ancak esas sorun bu firmanın genellikle özel sektör işyerlerinde faaliyet yürütmesi ve yukarıda belirtildiği üzere bu çaptaki işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yetkisi almanın son derece zor olmasıdır.

SONUÇ

Sendikal kriz otuz yılı aşkın süredir sendikaların ve akademik çevrelerin ana gündem maddeleri arasındadır. Sendikalı işçi sayısındaki ve sendikalaşma oranlarında 1980’li yıllarda başlayan gerilemenin bir türlü tersine çevrilememesi bu durumun temel nedenidir. Üstelik sendikaların yaşadığı kayıp üye sayısındaki gerilemelerle sınırlı kalmamış, sendikalar üyeleri ve toplum nezdinde saygınlıkları ve etkinliklerini önemli ölçüde yitirmişlerdir. Çalışmanın ilgili bölümlerinde ele alındığı gibi çeşitli ekonomik, siyasal ve toplumsal faktörlerin etkisiyle sendikalı işçi sayısının ve sendikalaşma oranlarında görülen hızlı gerilemeler neoliberal dönemde sendikaların varlıklarının dahi sorgulanmasına neden olmuştur. Neoliberal politikaların güç kazandığı ilk yıllarda bu yöndeki görüşlere karşılık aradan geçen otuz yıllık süreçte sendikaların yaşadığı gerilemenin geçici bir gerileme olduğu görüşü genel kabul görmüştür. Buna karşın, üye sayılarındaki gerilemelerin şiddeti ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte sendikal hareketin krizi bir türlü atlatamadığı da açıktır.

Sendikal kriz, Türkiye’de pek çok AB ülkesine göre çok daha net ve şiddetli bir biçimde gözlenmiştir. Ülkemizde zaten hiçbir dönemde işçi sınıfının çoğunluğunu temsil gücüne erişemeyen sendikalar, ülkemize özgü bir dizi faktörün de etkisiyle adeta varlık/yokluk mücadelesi vermektedir. Nitekim uluslararası kabul gören hesaplama yöntemlerine göre sendikalı işçi sayısı tek haneli rakamlara kadar düşmüştür.

Dünya genelinde sendikaların ağır bir kriz içerisinde olduğu bu dönem aynı zamanda, ekonomi politikalarında yaşanan değişimin etkisiyle devletin işlevlerinde köklü değişimlerin yaşandığı bir dönemdir. Bu süreçten, devlete atfedilen en temel görevlerden olan iç güvenlik sektörü de etkilenmiştir. Ulus devletler diğer pek çok kamusal hizmette olduğu gibi iç güvenliği sağlama görevini ve bu kapsamda şiddet kullanma yetkisini sermaye sahiplerine açmıştır. Sektör sendikalar açısından krizin giderek ağırlaştığı 1980 sonrası dönemde çok hızlı bir şekilde gelişmiştir. Sektörün gelişimine bağlı olarak özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edilen işçi sayısının yıllar içerisinde çok hızlı bir şekilde artması özel güvenlik sektörünün sendikalar açısından önemini arttırmıştır. Türkiye’de özel güvenlik hizmetlerine ilişkin ilk kanun 1981 yılında çıkarılmakla birlikte, 2004 yılında 5188 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle özel güvenlik görevlisi sayısı çok hızlı bir şekilde artmıştır.

Sendikal hareketin giderek derin bir krize sürüklendiği dönemde sayıları hızla artan özel güvenlik görevlilerinin çalışma hayatından kaynaklanan sorunları her geçen gün artmasına rağmen özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olmalarının yasaklanması bu alanın sendikalar açısından uzun bir süre atıl kalmasına neden olmuştur. 2004 yılında yürürlüğe giren 5188 sayılı kanunda özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olmalarını yasaklayan herhangi bir hükmün bulunmaması ve ilerleyen süreçte özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olabileceklerinin yargı kararları ile netlik kazanmasıyla özel güvenlik görevlilerinin sendikalaşmasının önü açılmış, özel güvenlik görevlileri sendikal mücadeleye dâhil olmuştur.

Çalışmamızda sendikaların varlık mücadelesi verdiği ülkemizde özel güvenlik görevlilerinin hızlı sendikalaşma deneyimini analiz ettik. Zira onlarca yıllık köklü geçmişlerine rağmen pek çok sendika mevcut üye sayısını muhafaza etmekte zorlanırken özel güvenlik görevlilerinin sendikalaşma deneyiminin analiz edilmesi ülkemiz sendikal hareketi açısından önem arz etmektedir.

Çalışmanın saha araştırması, iki ana gövdeden oluşmaktadır. İlk kısımda özel güvenlik görevlilerini çalışma hayatında ne gibi sorunlar yaşamaktadır ki, sendikalara olan ilgileri artmıştır sorusunun cevabı aranmıştır. Elde edilen bulgulara göre özel güvenlik görevlilerinin çalışma hayatından kaynaklanan sorunlarının başında toplumda özel güvenlik görevlilerine ilişkin negatif algı gelmektedir. Özel güvenlik görevlileri hiçbir iş bulamadığı için bu işi yapan kişiler olarak görülmekte ve küçümsenmektedirler. Yetkileri kanunda açık bir şekilde tanımlanmayan özel güvenlik görevlilerinin diğer sorun alanları iş güvencesizliği, istifaya zorlanma, düşük ücretler, vardiyalı çalışma nedeniyle uyku düzenlerinin bozulması, giderek asosyal hale gelme, zorunlu ek görevlere çağrılmalarına rağmen buna ilişkin ödemelerin ya hiç yapılmaması ya da eksik ödenmesi, güvenlik hizmeti dışında işlerde çalıştırılma, görevini yerini getirirken ortaya çıkan sorunlarda kurum tarafından yalnız bırakılma ve sendikal haklardan etkin bir şekilde yararlanamama olarak tespit edilmiştir. Özel güvenlik görevlilerinin yaşadığı sorunlar ve yaşanan güvenlik zafiyetleri güvenlik hizmetlerinin tamamen devlet tarafından yürütülmesinin önemini bir kez daha göstermiştir. Bu bağlamda özel güvenlik görevlilerinin tamamının kadroya alınarak memur statüsünde istihdam edilmeleri de ilerleyen süreçte tartışılmalıdır. Söz konusu statü değişikliği özel güvenlik görevlilerinin çalışma hayatından kaynaklanan sorunlarının azalmasında etkili olabilecektir. Bu tartışmada en güçlü argüman hiç kuşkusuz ki anayasanın 128.

maddesinde yer alan devlet yapmakla yükümlü olduğu görevlerini memurlar ve diğer kamu görevlileri aracılığıyla yürütür ibaresi olacaktır. Ancak memurların grev hakkının olmaması, 657 sayılı kanununa tabi olmalarına rağmen çalışma hayatından kaynaklanan sorunlarına devletin duyarsız kalması halinde ellerinde halen etkili bir mücadele aracının olmamalarına neden olacaktır. Bu nedenle sektördeki topyekün grev yasağının kaldırılması konusunda memur-işçi sendikalarının tamamın talep geliştirmesi uzun vadede son derece önemlidir.

Çalışmanın saha araştırmasının ikinci kısmını ise örgütlenme çalışmalarına katılan sendika yetkilileri ile yapılan derinlemesine görüşmeler oluşturmuştur. Bu kısımda, başarılı örgütlenme deneyimleri ortaya koyan sendikaların örgütlenmede kullandıkları taktik ve stratejiler, örgütlenmede karşılan zorluklar, örgütlenmenin önünün açan faktörler gibi pek çok konu analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu kısımda elde edilen bulgulara göre, 6552 sayılı kanunda kamuda ihale usulü iş alan alt işveren firmalarda toplu iş sözleşmesi yetki prosedürlerinde yapılan değişiklikler sendikaların hızlı bir şekilde örgütlenmesini sağlayan en önemli etkenlerden biri olduğu tespit edilmiştir. Buradan yola çıkılarak, sendikal örgütlenmenin önündeki yasal sınırlamaların kaldırılması halinde sendikalaşma oranlarının da hızla artacağı sonucuna ulaşmak mümkündür. Bunun yanında sektörde örgütlü sendikaların örgütlenme faaliyetlerine önem vermeleri ve sektörde çalışan işçiler genç olmasına rağmen çalışma hayatlarında çok fazla sorunla karşılaşmasının örgütlenme hızını arttıran diğer temel faktörler olduğu görülmüştür.

Çalışmamızda özel güvenlik sektöründeki sendikalaşma deneyiminde geleneksel sendikacılığın izleri kadar yeni örgütlenme modellerinin izleri de gözlenmiştir. Nitekim sendikalar bir yandan en azından kamuda “hareket eden her şeyi örgütlemek” olarak özetlenebilecek şekilde büyük örgütlenme atılımları yaparken diğer yandan üyelerine sundukları hizmetlerle sendikalı olmayı cazip hale getirmeye çalışmaktadırlar.

Elde edilen bulgulara göre özel güvenlik sektöründe örgütlü sendikaların üyelerinin çok büyük bir kısmı kamu sektörüne ait işyerlerinde istihdam edilen özel güvenlik görevlileridir. Sendikalar kamu sektöründe örgütlenmenin özel sektöre göre daha kolay olması nedeniyle kamu sektörüne yönelmiş, adeta özel sektör işyerlerindeki işçileri dışlamışlardır. Böylece sendika hakkı sadece kamu sektöründe istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin kullanabildiği bir hak halini almıştır.

6552 sayılı kanun kamuda örgütlenmenin önünü açarken, özel sektördeki örgütlenme faaliyetlerini adeta durdurmuştur. Hatta yakın zamana kadar Türkiye’de faaliyet gösteren çok uluslu şirketlerde geniş kapsamlı örgütlenme çalışmaları yürüten, toplu iş sözleşmesi yapmak için gerekli olan sayıya ulaşmasına çok az bir sayı kalan Güvenlik-İş sendikası dahi 6552 sayılı kanunun sağladığı avantaj nedeniyle özel sektördeki örgütlenme faaliyetlerini adeta askıya almıştır. Güvenlik-İş sendikasının UNİ Küresel Sendikası ile ortak proje kapsamında yürüttüğü bu çalışmalar hem uluslararası sendikal hareketin güçlenmesi açısından hem de özel sözleşmeli personel statüsünün hayata geçirilmesi halinde üye kayıplarının telafisi açısından önem arz etmektedir. Diğer sendikaların da özel sektör işyerlerinde istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin örgütlenmesi için çalışmalar yürütmesi gerekmektedir. Zira özel sektörde istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin çok büyük bir kısmı halen sendikasız çalışmaya devam etmektedir. 6552 sayılı kanunda öngörülen yetki şartının özel sektör işyerleri için de uygulanarak örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması bu sorununun çözümü için atılacak önemli bir adım olacaktır. Bu haliyle 6552 sayılı kanunun etkisiyle Türkiye sendikal hareketinin temel sorunları arasında yer alan kamu sendikacılığının özel güvenlik sektöründe faaliyet gösteren sendikalara da sinmesi muhtemeldir.

6552 sayılı kanunun ilgili sendikaları kamuda örgütlenmeye adeta teşvik etmesi sendikal rekabetin şiddetlenmesini de beraberinde getirmiştir. Sayıları 300 bini aşan özel güvenlik görevlilerinin yarısına yakını özel sektörde çalışmasına rağmen sendikaların sadece kamu işyerlerinde istihdam edilen özel güvenlik görevlilerine yönelmeleri bu rekabeti şiddetlendirmektedir. İşkolundaki bazı sendikalar sık sık diğer sendikaların örgütlü olduğu ya da örgütlenme çalışması yaptığı yerlerde örgütlenmeye çalışmakta, zaman zaman birbirlerinin yetkilerine itiraz etmektedirler. Bu durum, sorunlarını sendikalar kanalıyla çözmeye çalışan özel güvenlik görevlilerini mağdur etmektedir.

Sektörde örgütlü sendikaların üye sayılarını hızla arttırmakla birlikte mevcut üyelerin eğitim faaliyetlerine yeterince ağırlık vermediği görülmüştür. Üstelik iç örgütlenmeye de yeterli önem verilmemektedir. Yetki alınmasına rağmen üye olmayanların toplu iş sözleşmesi yayınladıktan sonra üye olacağına ilişkin beklenti son derece hatalıdır. Bunun yanında sendikaların üyelerine yönelik süreli yayın, dergi, kitap çıkarması araştırma faaliyetlerine de ağırlık vermemektedirler. Bunda sendikaların mali

güçlerinin yetersiz olması yanında sektördeki sendikal rekabetin de önemli bir etkisi vardır. Üye kaydetme yarışı içerisinde olan sendikalar eğitim ve yayın faaliyetlerine yeterince ağırlık verememektedirler. Örgütlenme çalışmalarının eğitim faaliyetleriyle tamamlandığı unutulmamalıdır.

Özel güvenlik görevlileri hızlı bir şekilde örgütlenmelerine rağmen toplu sözleşme haklarından etkin bir biçimde yararlanamamaktadır. Sektörde grev yasağının olması mevcut toplu sözleşmelerin tamamına yakınının Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonlandırılmasına neden olmaktadır. Sendika, toplu sözleşme ve grev hakları birbirinden ayrılamaz haklardır. Bu haklardan birinin etkin bir şekilde kullanılmaması diğer hakları işlevsizleştirmektedir. Üyeler sendikaya üye oldukları andan itibaren beklemek zorunda kalmakta, sürece dâhil olamamaktadır. Hazırlanan toplu sözleşme taslaklarının bir hükmü olmamaktadır. Bu durum ilerleyen süreçte mevcut üyelerin sendikal hareketten kopmalarına neden olabileceği gibi yeni üyelerinde sendikaya bakış açısını olumsuz etkileyebilecektir. Bu nedenle sendikaların sektördeki grev yasağının kaldırılmasına ilişkin etkin talepler geliştirmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra grev yasağı nedeni ile uzayan toplu iş sözleşmelerinin YHK tarafından bağitlanması sonucunda uzayan toplu pazarlık sürecinin telafisi için yeni toplu iş sözleşmesinin onaylanacağı tarihe kadar bir önceki toplu iş sözleşmesinin yürürlükte kalması kısa vadeli bir çözüm olarak sunulabilir.

Belirttiğimiz gibi mevcut sistemdeki aksaklıklar nedeniyle sektöre ilişkin bağitlanan tüm toplu birbirinin aynı olduğu için işyeri sözleşmeleri adeta işkolu sözleşmesi halini almıştır. Bu bağlamda, 6356 sayılı kanununda öngörülen teşmil uygulamasının önündeki engeller kaldırılarak sendikasız işyerlerinde de bu sözleşmelerin uygulanmasının önünün açılmalıdır. Teşmil uygulamalarının yaygınlaştırılması, uzun vadede sendikal örgütlenme eğilimini arttıracak gibi sendikaların üyeleri ve toplum nezdinde itibarlarını güçlendirecektir. Bu durumun sendikalar üyelerini e toplumu harekete geçirme kapasitelerini arttırması da muhtemeldir.

Sonuç olarak, özel güvenlik görevlilerini örgütleyen sendikaların verdikleri mücadele, sendikaların giderek etkisizleştiği günümüz koşullarında son derece önemlidir. Gösterdikleri örgütlenme başarısı başta savunma ve güvenlik işkolu olmak üzere diğer tüm işkollarındaki sendikalar açısından önemli bir örnek teşkil etmektedir.

Özel güvenlik görevlilerinin tüm yasaklara rağmen devam ettirdiği örgütlenme süreci, eksiklerini tamamlayacak, hatalarından ders çıkaracak ve yeni talepler geliştirebilecek bir yapıya ulaşabilecektir.



KAYNAKLAR

- Abrahamsen, R., Leander, A. (2016). "Introduction", *Routledge Handbook Of Private Security Studies*, (edit. Rita Abrahamsen ve Anna Leander), 1-7, Routledge, New York.
- Akad-Güner, Z. (2003). "Sendikaların Örgütlenme Kapasiteleri", *Petrol-İş 2000-2003 Yıllığı*, 323-336, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Akalın, İ. (1995). *Sendikal Kavramlar*, Öteki Yayınları, Ankara.
- Akkaya Y. (2003). " "Küreselleşme" Kısacasında Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri", *Petrol-İş 2000-2003 Yıllığı*, 219-238, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Akkaya, Y. (2004) "Küreselleşme" Versus Sendikasılaştırma Ve Yoksullaştırma", *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 3, 93-122.
- Akkaya, Y. (2008). "İşçi Neredeyse Sorunu da Oradadır", *Sendikal Kriz Yaklaşımları* (Der. Fikret Sazak), 82-91, Epos Yayınları, Ankara.
- Akça, İ. (2004). "Küreselleşme ve Emek Stratejisi: Toplumsal Hareket Sendikacılığına Doğru", *Eğitim Toplum Bilim*, Cilt:2, Sayı: 5, 4-21.
- Akçaylı, N. (1983). *Sendika Teorisi*, Uludağ Üniversitesi Yayınları, Bursa.
- Akpınar T., Akpınar Ş. (2015). "Emek Sürecinde Yeni Arayışlar", *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 47, 77-94.
- Ali, H. S. (1999). Ekonomik Başarı: Malezya’da Sendikalar, *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları* (Der. Henk Thomas), 75-90, Harb-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
- Altıparmak, A. (2001). *Türk Sendikacılığında Güven Bunalımı*, İsmat Yayınları, Ankara.
- Amjad-Ali, C. (1999). Göreli Durgunluk: Pakistan İşçi Hareketi, *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları* (Der. Henk Thomas), 91-107, Harb-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
- Atılğan, M. (2007). "Güvenliğin Özel Tedariki", *İstanbul*, Sayı: 59, 52-57.
- Atılğan, M. (2009). "Özel Güvenlik", *Almanak Türkiye 2006-2008 Güvenlik Sektörü ve Demokratik Gözetim*, 259-268, TESEV Yayınları, İstanbul.
- Arabacı, T., Güneş, İ. (2013). "Özel Güvenlik Koruma Programlarının Mevzuattan Kaynaklanan Sorunları ve Çözüm Önerileri". 3. *Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 15-21, Gaziantep.
- Bahadır, O., Kıldan, İ. T. (2014). "Özel Güvenlik Görevlilerinin Zor Kullanma Yetkisi", *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, Sayı: 3, 274-310.
- Bahçe, S., Yücesan Özdemir, G., Voyvoda, E., Özdemir, A. M., Candan, A., Kurt, İ. H. (2011). *Emek Politikaları Ne Oluyor Ne Yapmalı*, Belediye-İş Yayınları, Ankara.
- Bakır, O., Akdoğan, D. (2009). "Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Örgütlenme", *Türk-İş Dergisi*, Sayı: 383, 88-95.
- Bakvis, P. (2009). "Trade Unions Combat the Global Financial Crisis". http://www.undp.org/content/dam/undp/documents/partners/civil_society/public

[ations/advisory_committees/trade-unions-combat-the-global-financial-crisis.pdf](https://www.ilo.org/public/english/mediacentre/news/2017/15062017.pdf)
(15.06.2017).

- Bal, V., Özer, B., Ortanca, M. (2013). “*Manisa’da Kamu Kurumlarında Çalışan Özel Güvenlik Personelinin Mesleki Memnuniyet Durumu*”, 3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 133-140. Gaziantep.
- Balta, E. (2004). “Bildiğimiz Anlamda Devletin Sonu mu?: İmparatorluk ve Özel Ordular”, *Birikim*, Sayı: 178, 11-19.
- Balta-Paker, E. (2012a). *Küresel Güvenlik Kompleksi*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Balta-Paker, E. (2012b). “Güvenliğin Özel Tedariki Üzerine”, *Birikim*, Sayı: 274, 72-80.
- Başaran, F.(2010). “Sendikal Yenilenme ve İletişim Teknolojileri”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 24, 11-32.
- Başoğlu, A. (2007). *Türkiye’de Özel Güvenlik Hizmetleri ve 5188 Sayılı Kanun*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Muğla.
- Baydur, R. (2008). *Türk Sendikacılığı: İşçi ve İşveren*. Sinemis Yayınları, Ankara.
- Bayramoğlu, A., İnsel, A. (2009). “Giriş”, *Almanak Türkiye 2006-2008 Güvenlik Sektörü ve Demokratik Gözetim*, 1-6, TESEV Yayınları, İstanbul.
- Bauman, Z. (1997). *Modernite ve Holocoust*, (Çev. Sülha Sertabiboğlu), Sarmal Yayınevi, İstanbul.
- Bedirhanoğlu, P., Dölek, Ç.,Hülagü, F. (2016) “Eleştirel Güvenlik Çalışmalarının Eleştirisine Katkı: Devlet, Zor ve Sınıf Mücadelesi Bağlamında “Güvenliği” Yeniden Düşünmek”, *Praksis*, Sayı: 40, 9-40.
- Berksoy, B. (2012). “ “Güvenlik Devleti” nin Ortaya Çıkışı, “Güvenlik” Eksenli Yönetim Tekniğinin Polis Teşkilatındaki Tezahürleri Ve “Süreklileşen Olağanüstü Hal”: AKP’ Nin Polis Politikaları”, *Birikim*, Sayı: 276, 75-88.
- Bernaciak, M., Rebecca Gumbrell-McCormick, R., Hyman, R. (2014). European trade unionism: from crisis to renewal?, European Trade Union Institute: Report: 133, ETUI, Brussels.
- Berndtsson, J. ve Stern, M. (2016). “Private security guards: authority, control and governance?”, *Routledge Handbook Of Private Security Studies*, (edit. Rita Abrahamsen ve Anna Leander), 51-60, Routledge, New York.
- Beşeli, M. (2007). “Sendikacılığın Sefaleti”, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Arayışlar* (Der. Fikret Sazak), 237-279, Epos Yayınları, Ankara.
- Beşeli, M. (2012). “Türkiye’de Sendikal Örgütlenme ve Sorunlar”, *IV. Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 99-106, 18-19 Ekim 2012, Muğla.
- Blanchflower, D. G., Freeman, R. B. (1992). “Unionism in The United States and Other Advanced OECD Countries”, *Industrial Relations*, Vol: 31, No: 1, 56-79.
- Bora, T. (2004). “Özel Güvenlik ve Polis Toplumu”, *Birikim*, Sayı: 178, 20-23.
- Bora, T. (2007). “Garibana ‘Emniyet’ Kibar Muhitlere ‘Özel Güvenlik’ mi? ”, *İstanbul*, Sayı: 59, 58-61.
- Bora, T., Bora, A. Üstün, İ. ve Erdoğan, N. (2012), *Boşuna mı Okuduk: Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği*, 5. Baskı, İletişim Yayınları, Ankara.

- Born, H., Caparini M., Cole, E. (2007). "Regulating Private Security Companies in Europe: Status and Prospects", Policy Paper, No: 20, Democratic Control of Armed Forces (DCAF), Geneva.
- Boukalas, C. (2008) "Counterterrorism Legislation And The US State Form Authoritarian Statism, Phase 3", Radical Philosophy, No: 151, 31-41.
- Boulin, J. Y. (2002). "Fransa'da Sendikal Yenilenme", *Avrupa Ülkelerinde Sendikalar*, 53-70, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-4, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Bilgin, M. H. (2000). *Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri*, Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara.
- Bronfenbrenner, K. (2001a). "Sendikalar Halen Geçmişte Olduğu Kadar Önemli", *Sendikal Örgütlenme*, 50-52, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-3, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Bronfenbrenner, K. (2001b). "Sendikalar Halen Geçmişte Olduğu Kadar Önemli", *Sendikal Örgütlenme*, 28-34, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-3, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Bronfenbrenner, K., Rickey, H. (2003). "Winnig İş Possible: Succesful Union Organizing in The United States- Clear Lessons Too Few Examples", *Multinational Monitor*, June 2003, 9-13.
- Bronfenbrenner, K. (2004). "Amerikan Sendikal Hareketi ve Sendikal Örgütlenmede Canlanma", *Sendikal Örgütlenmede Strateji*, 21-42, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-8, Petrol İş Yayınları, İstanbul.
- Buhlungu, S. (2013a). "Sendikal İstihdamda Kuşaklar Arası Geçiş: COSATU Sendikalarında Kadro Devrinin Örgütsel Etkileri", *Küresel Kapitalizm ve Sendikal Kadrolar Güney Afrika Deneyimi*, 51-77, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-2, Sendikal Güç Birliği Platformu Yayını, İstanbul.
- Buhlungu, S. (2013b). "Güney Afrika'da Örgütsel Yenilenme ve Tamgün Sendika Kadrolarındaki Yeni Ayrışmalar", *Küresel Kapitalizm ve Sendikal Kadrolar Güney Afrika Deneyimi*, 79-106, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-2, Sendikal Güç Birliği Platformu Yayını, İstanbul.
- Burkitt B., Bowers D. (1979). *Trade Unions and The Economy*, The Macmillan Press, London.
- Burke, T. (2003). "Örgütlenme Sonuç Veriyor", *Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme*, 45-48, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-6, Petrol İş Yayınları, İstanbul.
- CoESS (2008). *Özel Güvenlik ve Avrupa Toplumundaki Rolü*, http://www.gusod.org.tr/1.avrupa_ozel_guvenlik_zirvesi.pdf (14.03.2017).
- CoESS (2013). *Private Security in Europe, CoESS Facts and Figures 2013*.
- COSATU (2013). "September Komisyonu Raporu: Toplumu Dönüştürmek İçin Kendimizi Dönüştürmek Örgütü Etkinleştirmek", *Küresel Kapitalizm ve Sendikal Kadrolar Güney Afrika Deneyimi*, 17-48, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-2, Sendikal Güç Birliği Platformu Yayını, İstanbul.
- Crosby, M. (2003). "Taşları Yerinden Oynatmak", *Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme*, 63-70, Dünyada Sendikal Hareketi Dosyası-6, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.

- Çalışkan, M. (2010). *Türk Kamu Ve Özel Sektöründe Özel Güvenlik Görevlileri Ve Yetkilerinin İncelenmesi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü Sosyal Bilimler Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Çayırbaş, F., Özpolat, A. (2013). “Özel Güvenlik Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu, İş Performans Düzeyleri Ve Bir Uygulama”, 3. *Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 89-105, Gaziantep.
- Çelik, A. (2004). “Türkiye’de Sendika Üyeliği ve Sendikalaşma İstatistikleri”, *İş-Güç Dergisi*, Cilt: 6, Sayı:2, No: 211, <http://www.isguc.org/?p=article&id=211&cilt=6&sayi=2&yil=2004> (05.02.2017).
- Çelik, A. (2007). “Yeni Sorun Alanları ve Eğilimler: Sendikaların Yeni Dünyası”, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* (Der. Fikret Sazak), 17-74, Epos Yayınları, Ankara.
- Çelik, A. (2008a). “Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 18, 87-132.
- Çelik, A. (2008b). “Sendikal Kriz- Yapısal ve Örgütsel Faktörler”, *Sendikal Kriz Yaklaşımları* (Der. Fikret Sazak), 104-114, Epos Yayınları, Ankara.
- Çelik, A. (2009). “Ücretli Olmayanların Sendikal Hakları Ve Türkiye Uygulaması”, *I. Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 154-164, 22-23 Ekim 2009, Antalya.
- Çelik, A. (2010). *Vesayetten Siyasete Türkiye’de Sendikacılık (1947-1963)*, İletişim Yayınları, Ankara.
- Çelik, A. (2014a). “Milli Güvenlik Varsa Grev Yok”, *T24 İnternet Gazetesi*, 28 Haziran 2014, <http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/milli-guvenlik-varsa-grev-yok,9622> (05.04.2017).
- Çelik, A. (2014b). “AKP’nin on yılında sendikalar ve sendikasızlaştırma”, *Heinrich Böll Stiftung*, 44-48, https://tr.boell.org/sites/default/files/downloads/AZIZ_CELIK.pdf (05.04.2017).
- Çelik, A. (2015). “Sendikalaşma Gerçekten Artıyor mu?”, *T24 İnternet Gazetesi*, 27 Ocak 2015, <http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/sendikalaşma-gerçekten-artiyor-mu,11132> (04.03.2017).
- Çelik, A. (2016). “Bakanlıkta Grev Erteleme: Ne Alaka, Ne Acele”, *Birgün Gazetesi*, 28 Kasım 2016, <http://www.birgun.net/haber-detay/bankacilikta-grev-ertelemesi-ne-alaka-ne-acele-137257.html> (05.04.2017).
- Çelik, A. (2017a). “Grev Hakkı Aldatmacası”, *Birgün Gazetesi*, 23 Ocak 2017, <http://www.birgun.net/haber-detay/grev-hakki-aldatmacasi-144142.html> (05.04.2017).
- Çelik, A. (2017b). “Sendikalaşma İstatistiklerinin Tuhaflıkları”, *Birgün Gazetesi*, 6 Şubat 2017, <http://www.birgun.net/haber-detay/sendikalaşma-istatistiklerinin-tuhaflik-lari-145827.html> (05.04.2017).
- Çelik, A. (2017c). “Grev Tabutuna Son Çivi”, *Birgün Gazetesi*, 27 Mart 2017, <http://www.birgun.net/haber-detay/grevin-tabutuna-son-civi-152715.html>, (05.04.2017).

- Çelik, A. (2017d). “Zarf Değişti Mazruf Aynı: 6356 Sayılı Yasa Sonrasında Türkiye’de İşçi Sendikacılığı”, *Zor Zamanlarda Emek- Türkiye’de Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları* (Der. Ahmet Makal ve Aziz Çelik), 149-216, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Çelik, A., Lordoğlu, K. (2006). “Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 9, 11-30.
- Çelik, E. (2016). “Toplumsal Hareket Sendikacılığı” Kavramının Doğuşu ve Küresel Dolaşımı Üzerine Bir İnceleme”, *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, 2016 (2), 1-22.
- Çetin, A. İ. (2007). *Türkiye’de Özel Güvenlik Hizmetlerinin Yapısı ve Sorunları*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), T.C. Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çoban, B. (2009), “Küreselleşme, Sendikalar ve İletişim”, *Toplum ve Demokrasi*, 3 (5), Ocak-Nisan, 91-110.
- Çoban, B. (2013). “Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 38, 375-412.
- Deyan, M. (2014). *Sosyal Kontrolün Yeni Birimi Olarak Özel Güvenlik Birimleri: Site Yerleşimlerinde Yaşayanlar Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz Ankara Örneği*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demircioğlu, M. (1987). *Dünyada İşçi Sendikaları*, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 14, İstanbul.
- Deppe, F. (1996). “Dünya Sendikal Hareketinin Geleceği”, *Özelleştirmenin Kamu Yaşamı Üzerine Etkileri ve Sendikalar*, 44-57, Harb-İş Konferansları-1, Harb-İş Yayınları, Ankara.
- Derdiman, C. R. (2013). “Özel Güvenlik Hizmetlerinin Niteliği Ve Etkin Bir Şekilde Yürütülmesi İçin Yapılması Gereken Düzenlemeler”, *3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 37-56, Gaziantep.
- Dereli, T. (2013). “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 36, 41-64.
- Dinler, D. Ş. (2012). *Trade Union Rights In Turkey*, Fredrich Ebert Stiftung.
- DİSK-AR (2016). “Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu”, DİSK, İstanbul.
- Doğan, G. D. (2005). “Darbe Sonrası Yeni Birikim Rejimine Geçişte Örgütlü İşçi Hareketinin Geriletilmesinin İşlevselliği”, *Eğitim Toplum Bilim*, Cilt:3, Sayı: 12, 20-37.
- Dölek, Ç. (2010). “Özel Güvenlik ve Kapitalist Devletin Dönüşümü: Türkiye Üzerine Eleştirel Notlar”, *Praksis*, Sayı: 23, 111-137.
- Drucker, P. (1992). *Yeni Gerçekler*, İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara.
- Drucker, P. (1993). *Kapitalist Ötesi Toplum*, İnkılap Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Durak, Y. (2012). *Emeğin Tevekkülü*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Dyer- Witheford, N. (2004). *Siber MARX: Yüksek Teknoloji Çağında Sınıf Mücadelesi*, (Çev. Ali Çakıroğlu), Aykırı Yayıncılık, İstanbul.

- EGM. (2015). *2015 Yılı Faaliyet Raporu*. Emniyet Genel Müdürlüğü.
- EGM. (2014). *2014 Yılı Faaliyet Raporu*. Emniyet Genel Müdürlüğü.
- Ekin, N. (1994). *Endüstri İlişkileri*, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Elmas, S. M. (2013). *Modern Toplumun Güvenlik Çıkması: Tehdit, Risk ve Risk Toplumu Perspektifinden Güvenlik*, Usak Yayınları, Ankara.
- Engels, F. (2013). *İngiltere’de Emekçi Sınıfların Durumu*, (Çev. Oktay Emre), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Engin, M. E. (2013). “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 39, 143-164.
- Er, Z. (2011). “Sendikalarda Uzman İstihdamı ve Sendika Uzmanları”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 28, 279-308.
- Erdinç, I. (2014). “Ücretliler Toplumunun Dönüşüm Sürecinde Sendikalar ve Sendikal Aidietler: İşçi Sınıfı Yenildi mi?”, *Toplum ve Bilim*, Sayı: 129, 152-174.
- Ergut, F. (2015). *Modern Devlet ve Polis: Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Toplumsal Denetimin Diyalektiği*, 3. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Ern-Ser, T. (2001). “Sendikalar ve Örgütlenme Stratejileri”, *Sendikal Örgütlenme*, 9-26, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-3, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Eryılmaz, M. B. (2006). “Özel Güvenlik”, *Almanak Türkiye 2005 Güvenlik Sektörü ve Demokratik Gözetim* (ed. Ümit Cizre), DCAF - TESEV Güvenlik Sektörü Çalışmaları Dizisi Özel Yayın, TESEV Yayınları, İstanbul.
- Filiz, O. (2009). *Özel Güvenlik Eğitiminin Değerlendirilmesi (Elazığ İli Örneği)*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Güvenlik Stratejileri Ve Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Freeman, R. B., Hilbrich, K. (2013). “Do labor unions have a future in the United States?” *In The economics of inequality, poverty, and discrimination in the 21st Century*, (ed. Robert S. Rycroft. Santa Barbara), CA: Praeger, <http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:10488702> (02.04.2017).
- Freyer, H. (1954). *İndüstri Çağı*, İstanbul.
- Frias, P., Ruiz-Tagle, J. (1999). “Piyasa Ekonomisi ve Geç Gelen Demokrasi: Şili”, *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları* (Der. Henk Thomas), 143-157, Harb-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
- Fukuyama, F. (2012). *Tarihin Sonu ve Son İnsan*, (Çev. Zülfü Dicleli), 3. Baskı, Profil Yayıncılık, İstanbul.
- Gerşil-Sarı, G., Aracı, M (2007). “Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu”, *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt, Sayı: 2, 155-169.
- Gumbrell-McCormick, R., Hyman, R. (2013). “Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices”, *Global Labour Column*, Number 148.
- Gumbrell-McCormick, R., Hyman, R. (2015). “International Trade Union Solidarity and the Impact of the Crisis”, *Swedish Institute for European Policy Studies*, Issue: 2015-1, http://www.sieps.se/sites/default/files/2015_1epa%20eng%20A4%20korr7.pdf (18.06.2017).

- Gözler, K. (2000). *Türk Anayasa Hukuku*, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Gülcü, M. (2002a). “Özel Güvenliğin Felsefesi (I)”, *Polis Dergisi*, Nisan/Mayıs/Haziran 2002, Sayı: 31, 58-70.
- Gülcü, M. (2002b). “Özel Güvenliğin Felsefesi (II)”, *Polis Dergisi*, Temmuz/Ağustos/Eylül, 2002, Sayı: 32, 59-70.
- Gülmez, M. (2008). “Sendika Hakkı Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkını Kapsar mı?”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 18, 137-169.
- Gülmez, M. (2013). “ “Örgütlenme ÖzgürSÜZlülüğü” Cephesinde Yeni Bir Şey yok! Olacağı da Yok!” , *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 37, 13-40.
- Güler, Ş. (2017). “Kamudaki Altişverenlerin Kamu İşveren Sendikalarını Yetkilendirmeleri, Ortaya Çıkan Sorunlar ve Çözüme Yönelik Bir Değerlendirme”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, Sayı: 7, 79-108.
- Güzel, M. Ş. (2016). *Türkiye’de İşçi Hareketi 1908-1984*, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Hanley, G., Holland, P. (2004). “ Avustralya’da Örgütlenmeci Sendikacılık Modelinin Gelişmesi”, *Sendikal Örgütlenmede Strateji*, 21-42, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-8, Petrol İş Yayınları, İstanbul.
- Harvey, D. (1997). *Postmodernliğin Durumu*, Çev. Sungur Savran, Metis Yayınları, Ankara.
- Haspolat, E. (2006). “Devlet- Güvenlik İlişkisinin Değişen İçeriği: Dünyada ve Türkiye’de Özel Güvenlik”, *Eğitim Toplum Bilim*, Cilt: 4, Sayı: 13, 60-79.
- Haspolat, E. (2012). *Neoliberalizm ve Baskı Aygıtının Dönüşümü: Türkiye’de Özel Güvenlik Sektörünün Gelişimi*, Notabane Yayınları, Ankara.
- Hege, A. (1999). “Sendikal Kriz Bir Avrupa Rönansı mı?”, *Avrupa Sendikal Hareketi-Dünü, Bugünü Geleceği*, 37-51, Harb-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
- Herry, E., Simms, M., Simpson, D., Delbridge, R., Salmon, J. (2000), “Organizing unionism comes to UK”, *Employee Relations*, Vol: 22, No: 1, 38-57.
- Hoerr, J. (1991). "What Should Unions Do", *Harvard Business Review*, May- June 1991, 30-41.
- Hoffmann, R. (1999). Şehirde Zaman: Sendikalar İçin Yeni Bir Eylem Konusu, *Avrupa Sendikal Hareketi, Dünü, Bugünü ve Geleceği*, 111-119, Harb-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
- Hünler, A. (2010). *İç Güvenlik Hizmetlerinde Özelleştirme ve 5188 Sayılı Kanun*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hyman, R. (2001a). *Understanding European Trade Unionism- Between Market, Class and Society*, SAGE Publications, London.
- Hyman, R. (2001b). Küreselleşme Bağlamında Sendikalar ve Çıkarların Temsili, *21. Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları*, 9-30, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-2, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Hyman, R. (2002). “The Future Of Unions”, *Just Labour*, Vol: 1 (2002), 7-15.

- Hyman, R. (2011). "Trade Unions, Lisbon and Europe 2020: From Dream to Nightmare", <http://www.lse.ac.uk/europeanInstitute/LEQS%20Discussion%20Paper%20Series/LEQSPaper45.pdf> (10.02.2017).
- Hyman, R. (2012). "Sendikalar Stratejik Olarak Nasıl Davranabilir ?", *Küresel Kapitalizm ve Sendikal Hareket*, 77-98, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-1, Sendikal Hareket Dosyası-1, İstanbul.
- Işığışok, Ö. (2000). "Küreselleşme, Değişen Endüstri İlişkileri ve Sosyal Diyalogun Artan Önemi", *Küreselleşmenin İnsani Yüzü* (Der. Veysel Bozkurt), 209-222, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Işıklı, A. (2001). *Küresel Saldırı, Ulusal Devlet ve Sendikalar*, Türk-İş Eğitim Yayınları No: 68, Ankara.
- Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*, 6. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.
- ITUC, TUAC, Global Unions (2008). "Trade Union Statement To The "G20 Crisis Summit" The Global Unions "Washington Declaration".
- Ivlevs, A., ve Velizitos M. (2015). "What Do Unions Do in Times of Economic Crisis? Evidence from Central and Eastern Europe", *Discussion Paper*, No. 9466, October 2015.
- İlhan, G. (2015). *Özel Güvenlik Örgütlerinin Yönetsel Sorunları Ve Çözüm Önerileri: Özel Güvenlik Personelinin İş Memnuniyetiyle İlgili Bir Alan Araştırması*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Jackson, P. M. (1996). *Sendikalar*, Öteki Yayınevi, Ankara.
- Kağınçioğlu D., Etçi, H. (2017). "Kamuda Taşeron Olarak Çalışan İşçilerin Sendikal Algısı: Eskişehir Örneği", *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 52, 75-106.
- Kalfa-Topateş, A. (2016). "Latin Amerika Ülkelerinde Enformel Sektör, Sosyal Güvenlik ve Örgütlenme", *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, 2016 (2), 23-50.
- Kandemir, S. (2015). "Daha Fazla Özgürlük İçin Özel Güvenlik", *Güvenlik Sektörü Yönetişimi: Türkiye ve Avrupa*, (edit. Ümit Cizre ve İbrahim Cerrah), 67-72, DCAF – TESEV Güvenlik Sektörü Çalışmaları Dizisi – 4, TESEV Yayınları, İstanbul.
- Kapar, R. (2007). Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi Ve Sendikalar, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 12, 83-117.
- Karabulut, B. (2015). *Küreselleşme Sürecinde Güvenliği Yeniden Düşünmek*, 2. Baskı, Barış Kitabevi, Ankara.
- Karadeniz, O. (2011). "Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 29, 83-127.
- Karakoyunlu, E. (1996). "Değişim ve Değişim Karşısında Sendikacılık (Sendikacılıkta Yeni Arayışlar)", *Mercek*, Yıl:1, Sayı: 2, 95-105.
- Karakurt, B., Bal, C. (2013). Genel Kolluk Özel Güvenlik İlişkisi. 3. *Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 391-408, Gaziantep.

- Kaya, E. (2008). *1980 Sonrası Dönemde Kentsel Alanda Değişen Güvenlik Anlayışı: Özel Güvenlik Üzerine Bir İnceleme*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kaygusuz, Ö. (2007). “Küreselleşme ve Ulusal Güvenlik Devleti: Geri Dönüş Mümkün mü?”, *Mülkiye*, Cilt: XXXI, Sayı: 255, 137-154.
- Kempa, M. (2016) “The ‘private’ origin of modern ‘public’ policing”, *Routledge Handbook Of Private Security Studies*, (edit. Rita Abrahamsen ve Anna Leander), 20-29, Routledge, New York.
- Koç, Y. (1982). *24 Ocak Kararları ve Çalışma Yaşamındaki Gelişmeler (1980-1982)*, Yol-İş Federasyonu Yayını, Ankara.
- Koç, Y. (2003). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*, Türkiye Yol-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
- Koç, Y. (2007). “Türkiye’de Sendikacılık: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Arayışlar* (Der. Fikret Sazak), 157-207, Epos Yayınları, Ankara.
- Koç, Y. (2008). “İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketinin Mücadelesindeki Temel Unsur, Anti-Emperyalizm Olmak Zorundadır”, *Sendikal Kriz Yaklaşımları* (Der. Fikret Sazak), 66-81, Epos Yayınları, Ankara.
- Koç, Y. (2012). *AKP ve Emekçiler (2002-2012)*, Epos Yayınları, Ankara.
- Koçak, H. (2013). “Türkiye’de Beyaz Yakalı Örgütlenmesine Genel Bir Bakış”, <https://www.evrensel.net/haber/69692/turkiyede-beyaz-yakali-orgutlenmesine-genel-bir-bakis> (22.03.2017).
- Koonings, K., Kruijt D., Wills, F. (1999). Tarihın Uzun Yürüyüşü, *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları* (Der. Henk Thomas), 111-141, Harb-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
- Koray, M. (1994). *Değişen Koşullarda Sendikacılık*, Türkiye Sosyal, Ekonomik ve Siyasal Araştırmalar Vakfı Yayını, İstanbul.
- Koray, M. (1996). *Endüstri İlişkileri*, Doğruluk Matbaacılık, İzmir.
- Koray, M. (2003). “Küreselleşmeye Eleştirel Bir Bakış ve Yeni Bir Küresel Anlayışın ve Örgütlenmenin Kaçınılmazlığı”, *Petrol-İş 2000-2003 Yıllığı*, 47-91, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Koray, M. (2012). *Sosyal Politika*, 4. Baskı, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Kotz, M. D. (2009). “The Financial and Economic Crisis of 2008: A Systemic Crisis of Neoliberal Capitalism”, *Review of Radical Political Economics*, Volume 41, No. 3, Summer 2009, 305-317.
- Köstekli, İ. (2003a), *Örgütlenme El Kitabı I*, Türk-İş Yayınları, Ankara.
- Köstekli, İ. (2003b), *Örgütlenme El Kitabı II: XXI. Yüzyıla Girerken Dünyada Sendikal Örgütlenme*, Türk-İş Yayınları, Ankara.
- Kuburlu, C. (2015). “180 bin Güvenlikçi Diken Üstünde”. <http://www.hurriyet.com.tr/180-bin-ozel-guvenlikci-diken-ustunde-28640220> (06.09.2016).
- Kutal, M. (2005), “Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:6, 11-26.

- Kuyaksil, A., Tiyeek, M. (2003). “Türkiye’de Güvenlik Hizmeti Olarak Özel ve Gönüllü Güvenlik”, *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, 65-94.
- Lefrance, G., Sülker K. (1966). *Dünyada ve Bizde Sendikacılık*, Varlık Yayınları, İstanbul.
- Lipset, S. M. ve Katchanovski, I. (2001). “The Future of Private Sector Unions in the U.S.”, *Journal Of Labor Research*, Vol: 22, Issue: 2, 229-244.
- Lordoğlu, K. (2003). “Türk Sendikal Hareketinin Özgün Kriz Yanları Var mıdır?”, *Petrol-İş 2000-2003 Yıllığı*, 289-301, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Lordoğlu, K. (2004), “Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:1, 81-96.
- Lordoğlu, K., Demirdizen, D. (2013). “Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi Yada Bir İmkansızın Arayışı mı?, V. Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiri Kitabı, 223-241, 31 Ekim-1 Kasım 2013, Bursa.
- Mahiroğulları, A. (2001). Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri Ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı: 1, 161-190.
- Mahiroğulları, A. (2011). *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm Ve Gelecek İçin Arayışlar, *Emek ve Toplum Dergisi*, (2012/1), Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1, 10-33.
- Margasak, L. (2007). “Private Guards Weak Link in Security”. http://www.washingtonpost.com/wpdyn/content/article/2007/05/29/AR2007052900081_pf.html (12.07.2017).
- Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri.1850-1920*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Marx, K. (1966). *Felsefenin Sefaleti:M. Proudhon'un Sefaletin Felsefesi'ne Cevap*, Sol Yayınları, Ankara.
- Mattelart, A. (2012). *Gözetimin Küreselleşmesi: Güvenlileştirme Düzeninin Kökeni*, (Çev. Onur Garetli- Su Elif Karacan), Kalkedon Yayınları, İstanbul.
- Migueluez, F. (2002). “İspanya’da Sendikaların Yenilenmesi”, *Avrupa Ülkelerinde Sendikalar*, 33-52, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-4, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Mihyo, P., Schiphorst, F. (1999). “Afrika: Ekonomide Hızlı Gerilemeye Yol Açan Etmenler”, *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları* (Der. Henk Thomas), 177-204, Harb-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
- Milli Güvenlik Konseyi (1980). Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi, Cilt:1, 27.09.1980 tarihli oturum, 4.birleşim, https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MGK_/d01/c001/mgk_01001004.pdf (29.06.2017).
- Milli Güvenlik Konseyi (1981). Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi, Cilt:4, 16.07.1981 tarihli oturum, 63. Birleşim, https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MGK_/d01/c004/mgk_01004063.pdf (29.06.2017).
- Morgül T., Aytar. V. (2007). “Nihat Kubuş ile Söyleşi, *İstanbul*, Sayı: 59, 90-91.

- Munck, R. (1995). *Uluslararası Emek Araştırmaları*, Öteki Yayınevi, Ankara.
- Munck, R. (2003). *Emeğin Yeni Dünyası: Küresel Mücadele Küresel Dayanışma*, (Çev. Mahmut Tekçe), Kitap Yayınevi, İstanbul.
- Munck, R. (2013). "Global Crisis: Global Opportunity? Trade Unions, Migration and Social Transformation", *Global Labour Journal*, Volume:4, Issue:3, 236-251.
- Mutioğlu, H., Özyiğit, M. (2013). "Küreselleşme Sürecinde Değişen Devletin Güvenlik Algısı", 3. *Ulusal Özel Güvenlik Konferansı Bildiriler Kitabı*, 309-314, Gaziantep.
- Mückenberger, U, Stroh, C. S., Zoll R. (1999). "Modernleşmenin Zorlayıcı Çağrısı Avrupa Sendikacılığında Yeni Bir Paradigma mı?" *Avrupa Sendikal Hareketi, Dünyü, Bugünü, Geleceği*, 19-35, Türk Harb-İş Yayınları, Ankara.
- Müftüoğlu, Ö. (2007). "Kriz ve Sendikalar", *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* (Der. Fikret Sazak), 117-157, Epos Yayınları, Ankara.
- Müftüoğlu, Ö. (2008). "Sendikalar Var Olma Koşullarını Hatırlıyor mu?", *Sendikal Kriz Yaklaşımları* (Der. Fikret Sazak), 92-103, Epos Yayınları, Ankara.
- Mütevellioğlu, N. (2013). İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı, V. Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiri Kitabı, 179-193, 31 Ekim-1 Kasım 2013, Bursa.
- Neocleous, M. (2007). "Security, Commodity, Fetishism", *Critique* Vol: 35, No: 3, 339-355.
- Neocleous, M. (2011). *Güvenlik Şiddet ve Savaş*, (Çev. Gül Çorbacıoğlu- Ersin Embel), Dipnot Yayınları, Ankara.
- Neocleous, M. (2014). *Güvenliğin Eleştirisi*, (Çev. Tonguç Ok), Notabane Yayınları, Ankara.
- Newburn, T. (2001) "The Commodification of Policing: Security Networks in the Late Modern City", *Urban Studies*, Vol: 38, 829–848.
- OECD (2017). *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris.
- Orsholits, D. (2014). "The Causes and Consequences of The 2008 Financial Crisis- An Overview With a Quantitative Analysis of the Effects of the Crisis on Trade Union Membership in Europe", Bachelor Thesis, Universite de Geneva. Departmant de Sociologie.
- Öngen T. (2003). "Küresel Kapitalizm ve Sermayenin Yeni Hegemonya Stratejileri", *Petrol-İş 2000-2003 Yılığ*, 29-45, Petrol-iş Yayınları, İstanbul.
- Önsal, N. (2011), *Endüstri İlişkileri Sözlüğü-1*, Türk-İş Yayını, Ankara.
- Önsal, N. (2012). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü-2*, Türk-İş Yayını, Ankara.
- Özcan, S. M. (2016). "Güvenlik Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması ve Yerelleşme", *Güvenlik Yönetimleri Uygulamalar ve Yaklaşımlar*, (Der. Ömür Kaya ve Fatih Balcı), 84-117, Kutup Yıldızı Yayınları, Ankara.
- Özügürlü, M. (1997). İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketinde Uluslararası "Yeni" Eğilimler, *Türk-İş '97 Yılığ* Cilt: 2, 87-115, Türk-İş Yayınları, Ankara.

- Özuğurlu, M. (2007). “Geleceği Olmayan Bir Gelenek Üzerine Notlar”, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Arayışlar* (Der. Fikret Sazak), 281-296, Epos Yayınları, Ankara.
- Özuğurlu, M. (2008). “Yeni Proleterleşme Dalgasının Öncü Formu”, *Sendikal Kriz Yaklaşımları* (Der. Fikret Sazak), 57-65, Epos Yayınları, Ankara.
- Özuğurlu, M. (2013). Sendikacılık Hareketinde Yeni Eğilimler, *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2*, 33-48, Türk-İş Yayınları, Ankara.
- Özveri, M. (1999). *Ekonomik Kriz Koşullarında Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği-Uyarlama Sorunu*, Harb-İş Yayınları, Ankara.
- Özveri, M. (2004). Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 2, 81-90.
- Özveri, M. (2007). “Sendikal Hareket, Sorunlar, Arayışlar”, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Arayışlar* (Der. Fikret Sazak), 75-116, Epos Yayınları, Ankara.
- Özveri, M. (2008). “Ne kadar “az hukuk”- O kadar “çok hak” ”, *Sendikal Kriz Yaklaşımları* (Der. Fikret Sazak), 115-128, Epos Yayınları, Ankara.
- Özveri, M. (2013a). *Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1969-2009)*, Legal Yayıncılık, Ankara.
- Özveri, M. (2013b). “6356 Sayılı Yasa ve Sendikal Haklar”, *İstanbul Barosu Dergisi*, Cilt:87, Sayı:2, 89-121.
- Parlakay, O., Baklacı, S. S., Dağıstan, E., Karakuyu, A. ve Akkoca, V. (2013). “Hatay İlinde Özel Güvenlik Görevlilerinin Sosyo-Ekonomik Yapıları Ve Mesleki Sorumluluk Anlayışları”, *3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 107-122, Gaziantep.
- Petrol-İş (1993). *Sendikalar, Yapıları, Çalışmaları*, Petrol-İş Eğitim Notları Kitaplığı-1, İstanbul.
- Petrol-İş. (2001). “21. Yüzyılda Sendikalar”, *21. Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları*, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-2, 31-44, Petrol-İş Yayını, İstanbul.
- Petrol-İş. (2012). “Önsöz”, *Küresel Kapitalizm ve Sendikal Hareket*, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-1, 7-12, Sendikal Güç Birliği Platformu Yayını, İstanbul.
- Patridge, M. (1993). “Technology, International Competitiveness and Union Behavior”, *Journal Of Labour Research*, Vol: 14. Issue:2, 131-149.
- Polanyi, K. (2016). *Büyük Dönüşüm: Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri*, 13. Baskı, (Çev. Ayşe Buğra), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Regini, M. (2002). “Avrupa Bağlamında 1990’larda İtalyan Sendikal Hareketi”, *Avrupa Ülkelerinde Sendikalar*, 71-81, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-4, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Rifkin, J. (1995). *The End Of Work, The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post Market Era*, Putnam Book, New York.
- Rubinstein, S. A. (2001). “Unions Unions As Value-Adding Networks: Possibilities for the Future of U.S. Unionism”, *Journal Of Labor Research*, Vol: 22, Issue: 3, 581-598.

- Sancar, M. (2001). “Şiddet, Şiddet Tekeli ve Demokratik Hukuk Devleti”, *Doğu Batı*, Yıl:4, Sayı:13, 27-46.
- Sapancalı, F. (2007), “Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 5, 4-23.
- Savaş, A. (2013). “Grevler-I: AKP’li 10 yıl”, *Sol Gazetesi* 20.08.2013, <http://haber.sol.org.tr/yazarlar/alpaslan-savas/grevler-i-akpli-10-yil-78278> (20.05.2017).
- Sayın, A. K. (2013). “Havalimanı Güvenliği Alanında Özel Güvenlik Hizmetlerinin Sorunları Ve Çözüm Önerileri; Malatya Havalimanı Örneği”, 3. *Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 123-132, Gaziantep
- Sazak, F. (1999). “Yeni Liberal Politikalar ve Yeni Liberal Politikalar Döneminde Sendikalar ve Basın”, *Sendikal Eğitim Atölye Çalışmaları*, 322-331, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, Ankara.
- Sazak, F. (2008). “Sunuş”, *Sendikal Kriz Yaklaşımları* (Der. Fikret Sazak), 15-21, Epos Yayınları, Ankara.
- Schiphorst, F. (1999). “Sivil Toplumun Ortaya Çıkışı: Zimbabve’de Sendikaların Bugünkü Yeri”, *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları* (Der. Henk Thomas), 225-238, Harb-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
- Seçer, B. (2009). Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 23, 27-60.
- Simms, M., Holgate, J., Herry, E. (2013). “Evaluating Union Organising in the United Kingdom”, *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 4:1(7) Spring 2013, 53-76.
- Selamoğlu, A. (2003). “İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2, 63-98.
- Selamoğlu, A., Urhan, B. (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 18, 171-197.
- Selamoğlu, A., Özsoy, A. (2008). Türkiye’de İşçi Sendikalarının ve Konfederasyonlarının Web Siteleri İçerik Analizi Üzerine Bir Değerlendirme, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 17, 31-60.
- Selamoğlu, A. (2016). Gençler ve Sendikal İlişki Üzerine Değerlendirme: Yeni Bir Frekans Arayışının Kaçınılmazlığı, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 49, 757-788.
- Sevgi, H. (2012). “Neoliberalizme Karşı Sendikal Mücadele: Toplumsal Hareket Sendikacılığı”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, Cilt: 4, No: 2, 67-77.
- Sennet, R. (2002). Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Karakter Üzerindeki Etkileri, (Çev. Barış Yıldırım), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Serrano, M., Xhafa, E. ve Fichter, M. (2013). “Giriş”, *Sendikalar ve Küresel Kriz-işgücü vizyonu, stratejiler ve yanıtlar*, (edit. Melisa Serrano, Edlira Xhafa ve Michael Fichter), ILO Yayını, Efil Yayınevi, Ankara.
- Silver, B. (2009). *Emeğin Gücü: 1870’ten Günümüze İşçi Hareketleri ve Küreselleşme*, (Çev. A. Önal), Yordam Kitap, Ankara.

- Sosyal-İş (2012). “ Türkiye’de Sendikal Örgütlenme: Mevcut Yasalar, İhtiyaçlar ve Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı Üzerine Bir Değerlendirme”, [http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/trkiyede_sendikal rgtenme raporu.pdf](http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/trkiyede_sendikal_rgtenme_raporu.pdf) (03.04.2017).
- Soydemir, S., Kesici, Ö. (2013). “Özel Güvenlik Çalışanlarının Mesleki Yeterlilikleri ve Çalışma Ortamında Karşılaştıkları Sorunlar”, 3. *Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 233-244, Gaziantep
- Sur, M. (2013). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 39, 317-356.
- Sülker, K. (1998). *Dünyada ve Türkiye’de İşçi Sınıfının Doğuşu*, Yeni Haber Yayıncılık, Ankara.
- Şafak, C. (2017). “Türkiye’de Toplu Pazarlık Sistemi ve Sorunları”, *Zor Zamanlarda Emek-Türkiye’de Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları* (Derleyenler: Ahmet Makal- Aziz Çelik), 255-294, İmge Yayınları, Ankara.
- Şahin, Y. E., Arap, İ. (2010). “Polis Hizmetlerinde Yerelleşme”, *Çağdaş Yerel Yönetimler*, Sayı: 19, 47-65.
- Şenkal, A. (1999). *Sendikasız Endüstri İlişkileri: genel olarak Dünyada ve Türkiye’de, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları*, Ankara.
- Talas, C. (1975). “Sendikacılık ve Toplum”, *SBF Dergisi*, Cilt:30/1, 1-23.
- TBMM (2004a). “Tekirdağ Milletvekili Tevfik Ziyaeddin Akbulut ve Yalova Milletvekili Şükrü Önder’in; Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun Teklifi ile Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı ve İçişleri Komisyonu Raporu (2/295, 1/752)”, Dönem:22, Yasama Yılı:2, S. Sayısı: 467.
- TBMM (2004b). TBMM Tutanak Dergisi, Dönem:22, Cilt:52, Yasama Yılı:2, 100. Birleşim, 10.06.2004 tarihli görüşme, [https://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil2/bas/b100m. html](https://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil2/bas/b100m.htm) (02.07.2017).
- Temiz, H. E. (2004). “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 2, 55-80.
- Thomas, H. (1999a). “Sendikaların Eriyişi”, *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları* (Ed. Henk Thomas), 15-39, Harb-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
- Thomas, H. (1999b). Sendikaların Önündeki Sorunlar, *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları* (Der. Henk Thomas), 245-255, Harb-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
- Thomas, H., Ramaswamy E.A., Chhacci, A., Hendriks, M. (1999). Çok Farklı Üç Yörünge, *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları* (Der. Henk Thomas), 43-74, Harb-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
- TOBB. (2014a). *Türkiye Özel Güvenlik Hizmetleri Sektör Raporu 2014*, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Yayını, Ankara.
- TOBB. (2014b). *VII. Türkiye Sektörel Ekonomi Şurası*, 4 Mart 2014, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Yayınları, Ankara.

- TOBB. (2015). *VIII. Türkiye Sektörel Ekonomi Şurası*, 21 Nisan 2015, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Yayınları, Ankara.
- Tokol, A. (1994). *Türkiye’de Sendikal Hareket*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Tokol, A. (2000). Küreselleşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi, *Küreselleşmenin İnsani Yüzü* (der. Veysel Bozkurt), 130-152, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Tokol, A. (2002). “Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri Ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar”, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 4, Sayı:1, <http://www.isguc.org/?p=article&id=282&cilt=4&sayi=1&yil=2002> (14.04.2017).
- TUC. (2003). “Yeni Sendikacılık”, *Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme*, 49-62, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-6, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2017). İstatistiklerde Kadın, 2016, Ankara. www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=24643 (30.07.2017).
- Uçkan, B., Kağncıoğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:23, 35-56.
- Uçkun., G., Yüksel, A., Demir, B. (2012). “Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye'deki Rolü ve Dünyadaki Konumu”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 22-30.
- Uçkun, G., Uçkun, S., Demir, B., Konak, O. (2013). “Özel Güvenlik Görevlilerinin Mesleğe Bakış Açıları ve Mesleki Sorunlara Yönelik Yaklaşımları”, 3. *Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 141-155, Gaziantep.
- Ulutaş-Ünlütürk, Ç., Pala, Z.H. (2012). “Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, *IV. Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 293-310, 18-19 Ekim 2012, Muğla.
- Urhan, B. (2005a). *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum*, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Urhan, B. (2005b). “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 4, 57-87.
- Urhan, B. (2007). “Türkiye’de Sendikal Yapı ve Sorunlar”, Yerel İş Barışı Kongre Tebliği, Kocaeli.
- Urhan, B. (2009). “Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 21, 83-11.
- Urhan, B. (2012). “İşçilerin Sendikalara Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri”, *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 2, 33-56.
- Urhan, B. (2014). *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar Sendika - Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, KADAV Yayınları, İstanbul.
- Valkenburg, B., Beukema, L. (1999). “Esnekliğin Örgütlenmesi Sendikaları Modernleşmeye Zorlayan Bir Çağrı Olarak Atipik İşler”, *Avrupa Sendikal Hareketi-Dünü, Bugünü ve Geleceği*, 189-202, Harb-İş Yayını, Ankara.

- Waddington, J. (2002). “ İngiltere’de Sendikalar: Yeni Bir Gündem Arayışı”, *Avrupa Ülkelerinde Sendikalar*, 71-81, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-4, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Waddington, J., Hoffmann R. (2000), Trade Unions in Europe: Reform, organisation and Restructuring, *Trade unions in Europe: facing challenges and searching for solutions*, 27-80, ETUI, Brussels.
- Waddington. J., Hoffmann. R., Lind, J. (2002). “Avrupa Sendikacılığı Bir Geçiş Döneminde mi?”, *Avrupa Ülkelerinde Sendikalar*, 9-21, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-4, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Waterman, P. (1993). “Social-Movement Unionism A New Union Model for a New World Order?” *Review*, Vol. 16, No:3, 245-278.
- Waever, O., Buzan, B. (2007) “After the return to theory: the past, present and future of security studies”, *Contemporary Security Studies* (ed. Alan Collins), 383-402, Oxford University Press.
- Webster, E., Adler, G. (2013). Sendikal Hareket Hangi Yöne Gidiyor?, *Küresel Kapitalizm ve Sendikal Kadrolar Güney Afrika Deneyimi*, 13-15, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-2, Sendikal Güç Birliği Platformu Yayını, İstanbul.
- Willoughby, J. (2004a). “Örgütlenmede Öncülük”, *Sendikal Örgütlenmede Strateji*, 43-56, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-8, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Willoughby, J. (2004b). “Küresel Çerçeve Sözleşmeler. Uluslararası Sendikal Hareket İçin Yeni Bir Araç”, *Küresel Çerçeve Sözleşmeler*, 25-66, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-7, Petrol-İş Yayınları, İstanbul.
- Yaraşır, V. (Tarihsiz). *Sendikalı İşçinin Ders Notları*, Tez- Koop-İş Sendikası Eğitim Yayınları.
- Yazıcı, E. (Tarihsiz). *Türk İşçi Hareketi ve Özçelik-İŞ*, Özçelik-İş Sendikası Yayınları.
- Yazıcı, E. (2014). *Sendikal Hareket: Yeni Misyon Arayışları*, 6. Baskı, Binyıl Yayınevi, Ankara.
- Yetim, A. (2014). “Dünyada ve Türkiye’de Özel Güvenlik Sektörü”, *Ar-Ge Bülten- İzmir Ticaret Odası Yayını*, 25-30.
- Yıldırım, E. (2008). Sendikalar ve Kriz, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 18, 199-206.
- Yıldırım, E., Uçkan, B. (2010). “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 25, 163-184.
- Yıldız, A.C., Gedikli F.G., Küçükbiçer B. (2012). *Vardiyalı Çalışma ve İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları*, Türk-İş Yayınları, Ankara.
- Yılmaz, Ç. (2015). İşçilerin Sendikal Örgütlenmeye Dair Tutumları: Petro-Kimya Sektörü Örneği, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:47, 95-130
- Yorgun, S. (2005). “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:6, 137-162.
- Yorgun, S. (2007a). *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar- Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler*, Ekin Yayınevi, Bursa.

- Yorgun, S. (2007b). “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Güncel Sorunları ve Alternatif Öneriler” *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:9, Sayı:2, 49-78.
- Yorgun, S. (2014). *Sendikal Örgütlenme: TUC Örgütlenme Akademisi- Başarı Kazanmanın Yolları*, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- YÖN. (Tarihsiz). *Toplumsal Hareket Sendikacılığı Broşürü*, Yön Broşür Dizisi-1, İstanbul.
- Zabcı-Çulha, F. (2013). Yeni Savaşların Kirli Yüzü: Özel Askeri Şirketler, Stratejik Rapor No:56, Türkiye Stratejik Araştırmalar Merkezi Yayını, Ankara.
- Zogo, R. (2009). *Değişen Kamu Güvenliği Anlayışı: Özel Güvenlik Hizmeti Sunan Ve Satın Alanlar Arasındaki Memnuniyet İlişkisi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

İNTERNET KAYNAKLARI

- http://aciltip.medicine.ankara.edu.tr/files/2014/10/d5_d5_aciltiptraj.pdf (27.07.2017).
- <http://www.aksam.com.tr/guncel/gizli-tehlike/haber-551979> (06.03.2017).
- http://bigpara.hurriyet.com.tr/haberler/genel-haberler/suc-patladi-15-yilda-565-guvenlik-sirketi-kuruldu_ID572760/ (05.07.2017).
- <http://www.birgun.net/haber-detay/ozel-guvenlik-7-yilda-ihya-edildi-147749.html> (05.05.2017).
- <http://www.bumko.gov.tr/TR,4534/merkezi-yonetim-butce-gelirleri-2006-2015.html> (05.05.2017).
- <http://www.cnnturk.com/video/turkiye/istanbul-universitesinde-ozel-guvenlik-teroru;> (24.04.2017).
- [http://www.cumhuriyet.com.tr/koseyazisi/141619/Ozel_Guvenlik_Teroru.html,](http://www.cumhuriyet.com.tr/koseyazisi/141619/Ozel_Guvenlik_Teroru.html) (24.04.2017).
- [https://www.evrensel.net/haber/24974/universitede-ozel-guvenlik-teroru;](https://www.evrensel.net/haber/24974/universitede-ozel-guvenlik-teroru) (24.04.2017).
- <http://www.gazetevatan.com/camilere-ozel-guvenlik--472110-yasam/> (23.04.2017).
- <http://guvenlikis.org.tr/index.php/2017/03/04/onemli-duyuru/> (04.03.2017).
- <http://www.haberturk.com/ekonomi/is-yasam/haber/1196709-teror-ve-tehdit-algisi-ozel-guvenlik-sektorunu-buyuttu> (09.06.2016).
- <http://www.haberturk.com/gundem/haber/745195-nobeti-ozel-guvenlik-devraliyor> (23.04.2017).
- <http://www.haberturk.com/gundem/haber/1069987-ozel-guvenlikciler-sehit-statusu-istiyor> (10.05.2017).

<http://www.hurriyet.com.tr/bingolde-belediyeye-14-ozel-guvenlik-alimi-ici-40344360> (22.02.2017).

<http://www.hurriyet.com.tr/askerlik-subelerine-ozel-sirket-korumasi-4215325> (23.04.2017).

<http://www.hurriyet.com.tr/ozel-guvenlikler-ordu-gibi-16620345> (07.05.2017).

<http://www.labour.gov.za/DOL/media-desk/media-statements/2015/private-security-workers-call-for-improved-working-conditions-in-the-department-of-labour-hearings>, (18.07.2017).

<http://www.milliyet.com.tr/dunyada-ve-turkiye-deozel/gundem/ydetay/2040583/default.htm> (04.06.2016).

http://www.milliyet.com.tr/resmi-polislere-ozel-guvenlik/yasam/haberdetayarsiv/09.04.2003/76_19/default.htm (23.04.2017).

<http://www.ntv.com.tr/turkiye/guvenlikci-sayimiz-6-ulkenin-askerinigecti,UaWWEWD b10q075BStu96zw> (08.05.2017).

<http://ozelguvenlik.net/ozel-guvenlik-daire-baskani-ozel-guvenlik-sektoru-gucleniyor> (19.06.2016).

<http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/GenelTeskilatIstatistik.aspx> (04.05.2017).

<http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/JdrmOggIstatistik.aspx>: (04.05.2017).

<http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/TeskilatIstatistik.aspx> (04.05.2017).

<http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/GenelTeskilatIstatistik.aspx> (04.05.2017).

https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN#, (27.07.2017).

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=BUNALIM (14.03. 2017).

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.58c7e22f49caa2.46134122 (14.03. 2017).

<http://www.tekgida.org.tr/Oku/12121/Fethullahcilarin-Isci-Sendikalari> (13.01. 2017).

<https://www.theguardian.com/inequality/2017/may/12/industry-of-inequality-why-world-is-obsessed-with-private-security> (25.06.2017).

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Uyruğu: Türkiye Cumhuriyeti

Doğum Yeri: Muğla

Doğum Tarihi: 04.09.1989

E-posta: eren_cuneyt@hotmail.com.tr

Tel: 0546 697 63 97

Adres: Mersin Üniversitesi İİBF ÇEEİ Bölümü Yenişehir/MERSİN

ÖĞRENİM DURUMU

2016-Halen Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ÇEEİ Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı

2008-2012 Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (Lisans)

2002-2007 Muğla Anadolu Lisesi

YABANCI DİL VE DÜZEYİ

İngilizce/ İyi Düzeyde (YDS:80)

YAYINLAR

Eren, C. (2017). “Özel Güvenlik Görevlilerinin Sorunları ve Sendikal Örgütlenme Deneyimi”, Emek Araştırma Dergisi, 2016 (1), 117-154.

